



15460040



08016.022473/2020-52



MINISTÉRIO DA JUSTIÇA E SEGURANÇA PÚBLICA

PLANO DE TRABALHO

1. OBJETO

1.1. Diagnóstico, Política e Programa de QVT no Contexto do Departamento Penitenciário (DEPEN): Pesquisa-intervenção em Ergonomia da Atividade Aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).

2. JUSTIFICATIVA

2.1. O presente projeto motiva-se pela necessidade de atenção à atividade fim desempenhada pelos servidores penitenciários e de alinhamento com as Políticas de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal, cuja ênfase é a atenção à saúde integral dos trabalhadores em serviços penais.

2.2. Nesse sentido, o Decreto nº 7.602, de 7 de novembro de 2011 sobre a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho (PNSST) dispõe:

OBJETIVO E PRINCÍPIOS

I - A Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho - PNSST tem por objetivos a promoção da saúde e a melhoria da qualidade de vida do trabalhador e a prevenção de acidentes e de danos à saúde advindos, relacionados ao trabalho ou que ocorram no curso dele, por meio da eliminação ou redução dos riscos nos ambientes de trabalho;

II - A PNSST tem por princípios:

- a) universalidade;
- b) prevenção;
- c) precedência das ações de promoção, proteção e prevenção sobre as de assistência, reabilitação e reparação;
- d) diálogo social; e
- e) integralidade;

2.3. Já o Decreto nº 9.489, de 30 de agosto de 2018 estabelece normas, estrutura e procedimentos para a execução da Política Nacional de Segurança Pública e Defesa Social, de que trata a Lei nº 13.675, de 11 de junho de 2018, a qual, por sua vez, institui o Sistema Único de Segurança Pública - Susp:

Seção II

Dos Princípios

Art. 4º São princípios da PNSPDS:

(...)

II - proteção, valorização e reconhecimento dos profissionais de segurança pública;

Seção V

Do Programa Nacional de Qualidade de Vida para Profissionais de Segurança Pública

Art. 33. Fica instituído o Programa Nacional de Qualidade de Vida para Profissionais de Segurança Pública, com o objetivo de elaborar, implementar, apoiar, monitorar e avaliar os projetos de programas de atenção psicossocial e de saúde no trabalho dos profissionais de segurança pública e defesa social, e de promover a integração sistêmica das unidades de saúde dos órgãos que compõem o Susp.

2.4. Além disso, a Resolução do Conselho Nacional de Política Criminal e Penitenciária, Nº 1, de 25 de junho de 2016, que aprova as diretrizes nacionais para a criação, implantação e manutenção de programas e políticas de atenção à saúde e a qualidade de vida dos servidores em serviços penais e dá outras providências:

Considerando que as condições de trabalho nas prisões impactam na saúde física e mental do servidor penitenciário e na qualidade de vida, trazendo como consequência o adoecimento precoce e até suicídio;

Considerando que o artigo 6º da Lei 8080/98 (Lei Orgânica da Saúde) inclui a saúde do trabalhador na área de atuação do SUS.

Art. 1º Ficam estabelecidas as diretrizes nacionais para criação, implantação e manutenção de programa e políticas públicas de atenção à saúde e qualidade de vida dos servidores penitenciários, cujo objetivo é identificar e implementar ações de proteção à saúde do servidor com ênfase na promoção da saúde e prevenção de agravos, tratamento e reabilitação física e psicossocial, em decorrência do trabalho, de modo a reduzir os riscos de morte e de adoecimento precoce, com vistas à melhora da sua qualidade de vida.

§ Único - O Programa de atenção à saúde dos servidores penitenciários terá como princípio a garantia das condições dignas de trabalho e melhoria da qualidade de vida do servidor, mediante ações de vigilância e controle dos riscos de morte e controle dos riscos advindos do trabalho nas prisões e deverá:

(...)

- b) Propor diretrizes e ações estratégicas relacionadas à saúde do trabalhador em serviços penais, com ênfase na prevenção do suicídio.

2.5. Devido à ausência de uma política que integre e fortaleça as ações de QVT no Depen, mostra-se destacada importância e urgência em identificar e avaliar os riscos derivados das características do labor no ambiente penitenciário, que possam comprometer a saúde e a qualidade de vida do trabalhador.

2.6.

3. OBJETIVOS

3.1. Pretende-se, de um lado, **aplicar** a abordagem Ergonomia da Atividade Aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho (EAA_QVT), visando gerar subsídios para dirigentes, gestores e equipe multiprofissional do DEPEN possam aprimorar a gestão da Qualidade de Vida no Trabalho (diagnóstico,

(re)formulação de Política e de Programa de QVT) no TRT10^a e, de outro, **oportunizar** tanto a formação acadêmica dos participantes do projeto quanto a produção bibliográfica científica no campo da Qualidade de Vida no Trabalho.

3.2. **Objetivos do DEPEN com o Projeto**

- a) Identificar o conceito de Qualidade de Vida no Trabalho com base na percepção dos servidores/colaboradores do DEPEN;
- b) Mapear as fontes de bem-estar e mal-estar no trabalho vivenciadas pelos servidores/colaboradores do DEPEN;
- c) Levantar comentários e sugestões dos participantes da pesquisa diagnóstica sobre o projeto e medidas para promoção da QVT no âmbito do DEPEN;
- d) Formular e implantar Política (fundamentos normativos, marco conceitual de QVT, valores organizacionais) e Programa (projetos, ações) de QVT (PPQVT) no contexto organizacional do DEPEN;
- e) Registrar sob a forma de publicação de livro os produtos gerados pela etapa de diagnóstico e (re)formulação da Política e do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (PPQVT) do DEPEN;
- f) Alinhar os fundamentos teóricos metodológicos e deontológicos entre a equipe acadêmica e o grupo de trabalho do DEPEN direcionados para a efetiva promoção da QVT; e
- g) Identificar indicadores (comportamentais, epidemiológicos e perceptivos) que auxiliam na gestão do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT).

3.3. **Objetivos da Equipe Acadêmica do ErgoPublic/PST/IP/UnB com o Projeto:**

- I - Consolidar a abordagem “Ergonomia da Atividade Aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho (EAA_QVT)” por meio de sua aplicação no contexto organizacional do setor público e da produção bibliográfica (ex. artigos científicos, capítulos de livro, livro e participação em eventos científicos nacionais e internacionais);
- II - Contribuir para avaliação positiva do Programa de Pós-Graduação Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações (PPG-PSTO), nota 6 CAPES, do Instituto de Psicologia da UnB, especialmente de sua inserção social, por meio da:
- III - Operacionalização do objetivo do PPG-PSTO em desenvolver, aplicar e avaliar instrumentos, procedimentos e estratégias de diagnóstico e intervenção bem como contribuir para o aprimoramento de valores éticos que devem orientar a pesquisa científica, a docência e a prática profissional; e
- IV - Produção acadêmica (ex. defesas de teses de doutorado e dissertações de mestrado) na temática Qualidade de Vida no Trabalho que integra a linha de pesquisa “Comportamento, trabalho e organizações” que integra o referido programa.
- V - Oportunizar o desenvolvimento de competências de graduandos e pós-graduandos em pesquisa-intervenção em Qualidade de Vida no Trabalho na realização, sob supervisão, das seguintes atividades:

Atualização sobre o estado da arte no campo temático;

Manejo de instrumentos e procedimentos de coleta de dados;

Iniciação e desenvolvimento no tratamento e análise de dados;

Elaboração, sob supervisão, de relatórios e produção bibliográfica; e

Iniciação na produção editorial na modalidade de livro.

4. **DESCRIÇÃO DETALHADA DO SERVIÇO/PRODUTO**

4.1. **Identificação Global da Projeto de Pesquisa-Intervenção:** A execução do projeto em parceria do ErgoPublic/UnB e o DEPEN contempla um conjunto de características que visa a atender às exigências normativas da UnB e do DEPEN bem como explicitar aspectos que demarcam a abordagem Ergonomia da Atividade Aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho (EAA_QVT), adotada no projeto. Nesta perspectiva, são apresentadas a seguir tanto informações fornecidas pelo DEPEN quanto pelo grupo acadêmico na apresentação da abordagem adotada.

4.2. A execução do projeto será realizada por uma equipe acadêmica oriunda do **Grupo de Estudos em Ergonomia Aplicada ao Setor Público (ErgoPublic)**, vinculado ao Departamento de Psicologia Social e do Trabalho do Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília (UnB). Conforme seu próprio site, <http://www.ergopublic.com.br/>, o ErgoPublic surgiu formalmente na Universidade de Brasília (UnB) em março de 2001 como um produto do projeto integrado de pesquisa (CNPq) “Serviço de Atendimento ao Público e Satisfação dos Usuários: Contribuições da Ergonomia para a Melhoria da Relação Estado-Cidadão”. Trata-se de um grupo interdisciplinar de estudos, pesquisas e intervenções aplicadas no setor público, buscando abordá-lo com base na perspectiva teórico-metodológica e ética que se inspira nas disciplinas científica Ergonomia da Atividade e Psicologia do Trabalho. Na Universidade de Brasília, o **ErgoPublic** é parte integrante do **Núcleo de Ergonomia da Atividade, Cognição e Saúde (ECoS)** que, por sua vez, integra o Departamento de Psicologia Social e do Trabalho, unidade do Instituto de Psicologia da UnB.

4.3. O grupo filia-se a uma corrente de pensamento contemporâneo baseada no pressuposto de que um novo mundo é possível. Nessa perspectiva, a prática da Ergonomia da Atividade pelos membros do ErgoPublic inscreve-se em tripla perspectiva: a. fazer ciência socialmente referenciada; b. compatibilizar produção/formação acadêmica e aportes para a transformação positiva das organizações; e c. buscar fortalecer os valores da cidadania, da democracia e do papel social do Estado brasileiro.

4.4. O **ErgoPublic** tem como escopo acadêmico: (a) possibilitar um espaço de reflexão e formação acadêmica em Ergonomia da Atividade focada no setor público brasileiro com ênfase na promoção da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT); e (b) desenvolver estudos aplicados para contribuir na melhoria dos serviços aos usuários-cidadãos. O ErgoPublic visa especificamente:

- a) Acompanhar a evolução dos conhecimentos produzidos em Ergonomia e ciências afins;
- b) Debater os aspectos teóricos, metodológicos e éticos que fundamentam a abordagem da temática;
- c) Conhecer experiências e intercambiar com os protagonistas que atuam nas organizações no setor público, oportunizando a aplicação de conhecimentos que visem transformar positivamente os contextos de trabalhos.

4.5. Tanto o **Núcleo de Ergonomia da Atividade, Cognição e Saúde (ECoS)** quanto o **Grupo de Estudos em Ergonomia Aplicada ao Setor Público (ErgoPublic)** estão sob a responsabilidade do Prof. Dr. Mário César Ferreira, professor titular da UnB, que assumirá no presente projeto de parceria a atribuição de Coordenador Acadêmico. O perfil profissional e acadêmico do professor revela expertise e notório saber em Qualidade de Vida no Trabalho, evidenciando maturidade e confiabilidade técnico-científica na condução do projeto, merecendo destacar no seu CV:

- a) Licenciatura e Graduação em Psicologia (FUCMT, 1984), Especialização em Psicologia Social (FUCMT, 1989), Mestrado em Psicologia (Universidade de Brasília UnB, 1992), *Diplôme d'Études Approfondies en Ergonomie (École Pratique des Hautes Études EPHE, 1995)*, *Doctorat en Ergonomie (École Pratique des Hautes Études EPHE, 1998)*, Estágio Pós-doutoral em Ergonomia da Atividade Aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho (Université Paris 1 Sorbonne, 2008). Atualmente é Professor Titular no Departamento de Psicologia Social e do Trabalho do Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília (UnB) ministrando disciplinas no curso de graduação e no

Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações (PPG-PSTO, nota 6 Capes) do Instituto de Psicologia. Coordenador dos seguintes grupos: GT Trabalho e Saúde na Associação Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Psicologia (ANPEPP, 2016-2018; e no Instituto de Psicologia da UnB do Núcleo de Ergonomia da Atividade, Cognição e Saúde (ECos) e do Grupo de Estudos em Ergonomia Aplicada ao Setor Público (ErgoPublic). Foi Diretor do Programa de Iniciação Científica da Universidade de Brasília (2009-2012). É autor da obra *Qualidade de Vida no Trabalho. Uma Abordagem Centrada no Olhar dos Trabalhadores* (3ª Edição, Editora Paralelo 15, 2017) e coorganizador de 13 livros entre eles *Qualidade de Vida no Trabalho: Questões Fundamentais, Perspectivas de Análise e Intervenção*, Editora Paralelo 15, 2013. Trabalha com pesquisa-intervenção nos campos da Psicologia do Trabalho e da Ergonomia da Atividade com foco nos temas: Qualidade de Vida no Trabalho (QVT); trabalho e saúde. Tem experiência de pesquisa-intervenção em diversos órgãos públicos, merecendo destaque: Detran - DF, Embrapa, Ministério das Relações Exteriores, Organização Pan americana de Saúde - Opas, Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios - TJDF, TRT 10ª. Região, TCDF, Ministério da Educação - MEC, Banco de Brasília - BRB, Banco Central do Brasil, ANAC, ANTT, ANVISA, ANATEL, STF, MPF, MPT, Serpro, CLDF, TRE/BA, TRE/RO, TRT/MG, TJMS, TRF1, UnB, UFRN, IPEA, IBRAM/DF, ADASA/DF. Para informações mais detalhadas do perfil consultar CV Lattes <http://lattes.cnpq.br/5833453038151889>

4.6. Fundamentos Teórico-Metodológico do Projeto de Pesquisa-Intervenção

4.6.1. Atualidade e Importância da QVT

4.6.2. Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) tem se tornado objeto de interesse social crescente. Numa consulta rápida e recente no poderoso motor de busca Google, usando a palavra-chave QVT nas línguas inglesa, francesa, italiana, espanhola e portuguesa encontramos mais de quatro bilhões de *links* que remetem ao conteúdo desta temática e suas diferentes interfaces. No mundo do trabalho, o interesse aparece inequivocamente associado com o cenário de mundialização da economia e, sobretudo, com os efeitos negativos que processo de reestruturação produtiva vem produzindo no modo de funcionamento das organizações e nas vidas de seus principais protagonistas: os trabalhadores. A chamada “nova economia” – permanece em aberto o debate sobre o que ela tem de verdadeiramente novo – vem implantando novos modelos de gestão organizacional e do trabalho com o uso do suporte estratégico das Novas Tecnologias da Informação e Comunicação (NTICs). Tais inovações vem alterando o perfil das competências esperadas dos trabalhadores, as formas de se trabalhar, os dos locais de trabalho e as relações sociais. Estas metamorfoses se operam com base em um explícito discurso ideológico de se alavancar o crescimento, a rentabilidade, os ganhos, a produtividade. É um padrão de competitividade singular, orientado pelo frenesi da sobrevivência econômica. Compreender a importância e o papel destas mudanças para a Qualidade de Vida no Trabalho requer situar sua origem histórica e seus traços característicos principais.

4.6.3. As mudanças em curso que se operam nos contextos das organizações contemporâneas, resultantes do um processo de reestruturação da economia mundial, tem como período histórico de referência a década 1965-1975. As necessidades de mudanças neste período se manifestam com base em uma conjuntura que combinou a manifestação de diferentes fatores: fortalecimento das reivindicações sindicais; esgotamento do enfoque rígido da chamada administração científica do trabalho; aumento brutal do preço do petróleo; aumento das taxas de juros. Tais fatores, agindo de modo associado, instalam uma crise no modelo de acumulação capitalista reduzindo drasticamente as taxas de mais-valia (Hobsbawm, 1996). Assim, a reestruturação produtiva (Baumgarten & Holzmann, 2011; Albuquerque, 2011) foi se configurando com base em uma sinergia de agentes econômicos e governamentais visando harmonizar e compatibilizar as mudanças dos modelos de gestão e relações de trabalho com a introdução e uso intensivo da microeletrônica, a reformulação do aparato jurídico dos Estados nacionais e, principalmente, com medidas voltadas para liquidar com as barreiras comerciais (Mattoso, 1995). Esse processo de transformação ganha corpo e ritmo acelerado a partir das décadas de 1980-1990 (Castel, 2003; Leite, 2003; Mattoso, & Baltar, 1996; Leite, 1994).

4.6.4. Alguns traços que marcam as metamorfoses do mundo corporativo são importantes para se compreender o cenário histórico no qual emerge o interesse pela Qualidade de Vida no Trabalho e, especialmente, de que forma ela tem ocupado as agendas de dirigentes, gestores, trabalhadores e também de pesquisadores de diversos campos que integram as chamadas ciências do trabalho e da saúde. Assim, cabe destacar:

- a) Mudanças de normas jurídicas que regulam as relações de trabalho e o próprio processo produtivo em dois níveis complementares: (a) no âmbito dos estados nacionais e das relações econômicas internacionais, introduzindo um conjunto de medidas focadas em mais liberdade para as relações de compra e venda de mercadorias, geração de tecnologias e intensificação do processo de comunicação.
- b) Mudanças no perfil das próprias organizações, introduzindo inovações que alteram normas, papéis e atribuições aos seus membros. Neste caso, a prescrição para o trabalho assume contornos distintos do padrão taylorista hegemônico
- c) Investimento forte em novas tecnologias, com destaque para a automação e informatização do processo de produção de mercadorias e serviços, configurando um custo humano que parece aumentar os riscos para o trabalho saudável. Gestão organizacional e do trabalho, ancorada fortemente no uso de ferramentas informatizadas, que busca operacionalizar o enfoque do paradigma de flexibilização da produção (fabricação com base na demanda) e do trabalho (gerenciamento do tempo e dos resultados das atividades dos trabalhadores).
- d) Gestão organizacional e do trabalho, ancorada fortemente no uso de ferramentas informatizadas, que busca operacionalizar o enfoque do paradigma de flexibilização da produção (fabricação com base na demanda) e do trabalho (gerenciamento do tempo e dos resultados das atividades dos trabalhadores).

4.6.5. Além destes traços característicos do processo de mudanças, a reestruturação produtiva vem reconfigurando as relações de produção, distribuição e consumo, merecendo mencionar também (Antunes, & Alves 2011): a mundialização da produção, da distribuição e do consumo; as redes globais de comunicação e informação; a interdependência dos mercados; as inovações tecnológicas nos âmbitos da microeletrônica, da microbiologia e das energias nuclear e ecológica; o crescente conhecimento científico e tecnológico agregados à produção; a redução do ciclo de vida das mercadorias; o aumento da terceirização de serviços; a redução do contingente tradicional dos trabalhadores na indústria, cedendo espaço para o crescimento das relações informais e precárias de trabalho (terceirizados, subcontratados, *part-time*) e da terceirização da economia; o crescimento do trabalho autônomo; o redimensionamento das corporações; o desenvolvimento da *lean production* e das formas de horizontalização do capital produtivo, de modalidades de flexibilização e desconcentração do espaço físico produtivo; o crescimento de empresas com perfil mais comunitário, sem fins lucrativos, com trabalho voluntário e leque diversificado de atividades; a expansão do trabalho em domicílio e do teletrabalho; o aumento do trabalho feminino, especialmente nas modalidades de trabalho *part-time*, precarizado e desregulamentado; a exclusão de trabalhadores jovens com idade de ingresso no mercado de trabalho e também dos trabalhadores fortemente especializados com idade próxima de 40 anos; a escolarização clássica amplia-se para o paradigma da qualificação contínua e a ultra-especialização vem evoluindo para a multiquificação e a especialização flexível na execução das tarefas; e a formação profissional orienta-se para o desenvolvimento de competências relacionadas com a capacidade de abstração, resolução de tarefas complexas e fluência na linguagem tecnológica e manuseio de artefatos sofisticados.

4.6.6. Além destas características, cabe ressaltar ainda que o mundo das corporações vem se tornando cada vez mais transnacional e, em certa medida mais volátil no tempo e no espaço, devido às empresas que migram de regiões e países.

4.6.7. Por fim, cabe mencionar que neste cenário de transformações o paradigma da flexibilização vem se afirmando como ferramenta gerencial para operacionalizar as mudanças produzidas pelo processo em curso de reestruturação produtiva. Na prática, ela tem se tornado uma diretriz no campo de gestão de processos produtivos voltada para tornar organizações e trabalhadores mais resilientes quanto às exigências de todas as ordens, impostas pelo atual estágio histórico do capitalismo. A crítica de Sennett (2001) sobre o uso do paradigma da flexibilidade é reveladora de como ela se distancia

daquilo que preconiza a Ergonomia em termos de adaptação do trabalho ao ser humano. Nesta perspectiva, vejamos o que escreveu Sennett (2001) sobre a flexibilização:

A palavra 'flexibilidade' entrou na língua inglesa no século quinze. Seu sentido derivou originalmente da simples observação de que, embora a árvore se dobrasse ao vento, seus galhos sempre voltavam à posição normal. 'Flexibilidade' designa essa capacidade de ceder e recuperar-se da árvore, o teste e restauração de sua forma. Em termos ideais, o comportamento humano flexível deve ter a mesma força tênsil: ser adaptável às circunstâncias variáveis, mas não quebrado por elas. A sociedade hoje busca meios de destruir os males da rotina com a criação de instituições mais flexíveis. As práticas de flexibilidade, porém, concentram-se mais nas forças que dobram as pessoas. (p. 53)

4.6.8. O uso da “flexibilidade” nesta ótica apontada por Sennett está em sintonia com a crítica já bem conhecida da Ergonomia quando os modelos gerenciais tratam os trabalhadores como a variável de ajustes nos contextos corporativos (Wisner, 1994).

4.6.9. É com base neste cenário e seus ingredientes de mudanças que a dita “nova economia” almeja e investe para a configuração de um “novo/a trabalhador/a”, cujo perfil de competências requer que este seja capaz de manter-se atualizado, manejar novas ferramentas tecnológicas e equipamentos sofisticados, atuar em ambientes com maior incerteza e papéis pouco definidos, ter habilidade para relacionar-se socialmente (ex. capacidade de negociação), lidar com problemas menos estruturados; e trabalhar cada vez mais em equipes. Ocorre que as transformações econômicas e, sobretudo, as mudanças que invadem o mundo corporativo, em curso desde a década 1965-1975, não é neutro ou mesmo “indolor” para os trabalhadores. Os impactos no campo da saúde e segurança no trabalho são eloquentes das consequências negativas que o processo de reestruturação produtiva tem engendrado.

4.6.10. O relatório da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2013), proveniente de “Programa Sobre Segurança e Saúde no Trabalho e Meio Ambiente” apresenta um conjunto de dados bastante ilustrativos de como os contextos de trabalho, onde são produzidas mercadorias e serviços, vem produzindo efeitos negativos para a saúde e a segurança dos trabalhadores. Neste sentido, cabe destacar alguns indicadores absolutamente inquietantes:

- a) Estima-se que cerca de 2,34 milhões de pessoas morrem vítimas de acidentes ou doenças relacionadas com o trabalho. A maioria absoluta das vítimas – por volta de 2,03 milhões – perde a vida devido a uma das diversas enfermidades profissionais existentes.
- b) Cerca de 6.300 mortes diárias relacionadas com o trabalho e estima-se que cerca de 5.500 delas são provenientes das diferentes doenças do trabalho.
- c) A incidência de Transtornos Musculoesqueléticos (TME) em diversos países se constituem no tipo de enfermidade mais recorrente: em 27 estados membros da União Europeia, os TME são os de maior prevalência.
- d) As estatísticas europeias, em 2005, sobre doenças do trabalho apontam que os TME representam 59%.
- e) A Organização Mundial de Saúde (OMS) aponta que, em 2009, cerca de 10% de todos os anos de trabalho perdidos estão relacionados com os casos de TME.
- f) Os casos de estresse laboral estão relacionados com o assédio moral, sexual e a violência psicológica no trabalho e ele tem contribuído sobremaneira para o uso abusivo de álcool e o consumo de drogas.
- g) A vivência do estresse excessivo revela evidências clínicas de associação com problemas cardíacos, patologias musculoesqueléticas e digestivas.

4.6.11. Tais indicadores aparecem inequivocamente associados com o processo de reestruturação produtiva em curso. As transformações tecnológicas, sociais e organizacionais intensas e aceleradas que se observam nos ambientes de trabalho estão na gênese de riscos emergentes e de novos desafios para promoção da saúde e da segurança ocupacional. Neste sentido, a OIT chama a atenção para: o uso das nanotecnologias, determinadas biotecnologias; as condições ergonômicas deficientes; a radiação eletromagnética; e os riscos psicossociais diversos. É neste contexto, adverte a OIT, que se constata a prevalência de novos tipos de agravos para a saúde dos trabalhadores sem que haja medidas de enfrentamento por meio da prevenção, da proteção e do controle adequados e imprescindíveis.

4.6.12. O custo econômico que acompanha tais indicadores é também alarmante. Estima-se que os acidentes de trabalho e as enfermidades profissionais representem uma perda anual de 4% do Produto Interno Bruto no mundo. Neste caso, a fatura é alta, pois isto significa cerca de 2,8 bilhões de dólares estadunidenses em custos diretos e indiretos. Globalmente, estes dados parecem revelar um traço distintivo de nossa época: o trabalho como “modo de ganhar a vida” tem se transformado cada vez mais em risco de adoecimento e de acidentes e, muitas vezes, em “modo de perder a própria vida”.

4.6.13. Neste panorama mundial com indicadores inquietantes o Brasil tem, infelizmente, a sua parcela de contribuição. Neste sentido, alguns dados são ilustrativos: o Brasil se situa na quarta posição mundial de acidentes com morte e o décimo quinto em acidentes considerados graves; em 2010 registraram-se 701.496 acidentes, entre estes 2.712 com morte, resultando num custo de cerca de R\$ 293 milhões de reais em benefícios acidentários pagos pela Previdência (AEPS, 2010); em 2011 foram contabilizados 711.164 acidentes e doenças do trabalho, entre os trabalhadores assegurados da Previdência Social (AEPS, 2012). Analisando de perto este último indicador, constata-se: a ocorrência de 15.083 doenças relacionadas ao trabalho; o afastamento das atividades de 611.576 trabalhadores devido à incapacidade temporária (309.631 até 15 dias e 301.945 com tempo de afastamento superior a 15 dias), a incapacidade permanente de 14.811 e o óbito de 2.884 trabalhadores.

4.6.14. Em linhas gerais são estes os principais aspectos no qual se inscreve o interesse crescente no investimento em Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no mundo corporativo contemporâneo, incluso o setor público. Ele aparece, portanto, inequivocamente associado com o cenário de mundialização da economia e, sobretudo, com os efeitos negativos que processo de reestruturação produtiva vem produzindo no modo de funcionamento das organizações, nos modos de trabalhar e nos impactos negativos para a saúde e a segurança no trabalho. Interesse presente, principalmente, nos países industrializados e que vem mobilizando diferentes protagonistas.

4.6.15. Com base neste panorama sucinto, é pertinente uma questão fundamental: se, de fato, Qualidade de Vida no Trabalho é importante, necessária e vem mobilizando a atenção de dirigentes, gestores e trabalhadores, o que as organizações efetivamente tem feito para a sua promoção nos contextos corporativos? A pesquisa-intervenção em QVT busca também em fornecer uma visão panorâmica das práticas hegemônicas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) em organizações brasileiras, buscando evidenciar a sua natureza assistencialista e, sobretudo, seus limites para uma real melhoria dos indicadores de saúde e segurança dos trabalhadores e a sustentável efetividade organizacional.

4.6.16. Nesta perspectiva, o bem-estar dos funcionários, a satisfação dos usuários do serviço público, a eficiência e a eficácia dos serviços prestados pelas organizações constituem desafios inerentes aos programas voltados para a Qualidade de Vida no Trabalho - QVT e a promoção de saúde. Assim, torna-se imperioso repensar as exigências de produtividade com base na premissa do bem-estar daqueles que fazem do trabalho um dos sentidos da vida. Este repensar deve se constituir em ponto de partida para se redesenhar e implementar um modelo de gestão centrado em vida de qualidade nos ambientes de trabalho e concepção/implementação de Política e Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (PPQVT).

4.7. **Quadro Teórico de Referência**

4.7.1. Os fundamentos teóricos que servirão de referência para o tratamento e a análise dos resultados obtidos pelo presente projeto engloba distintas dimensões analíticas e conceituais tratadas nos tópicos seguintes. O primeiro aspecto fundamental consiste em explicitar de qual enfoque conceitual de Qualidade de Vida no Trabalho estamos falando.

4.8. Qualidade de Vida no Trabalho – QVT: Para além do Paradigma Assistencialista e Compensatório

4.8.1. A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) engloba duas perspectivas interdependentes (Ferreira, 2006). Sob a ótica das organizações, ela é um preceito de gestão organizacional que se expressa por um conjunto de normas, diretrizes e práticas no âmbito das condições, da organização e das relações socioprofissionais de trabalho que visa à promoção do bem-estar individual e coletivo, o desenvolvimento pessoal dos trabalhadores e o exercício da cidadania organizacional nos ambientes de trabalho. Sob a ótica dos sujeitos, ela se expressa por meio das representações globais que estes constroem sobre o contexto de produção no qual estão inseridos, indicando o predomínio de vivências de bem-estar no trabalho, de reconhecimento institucional e coletivo, de possibilidade de crescimento profissional e de respeito às características individuais.

4.8.2. Esta definição de Qualidade de Vida no Trabalho – QVT, referencial conceitual a ser utilizado no projeto, se contrapõe à tradição histórica no tratamento desta temática por diferentes perspectivas analíticas. A revisão da literatura mostra que o movimento “*Quality of Working Life*” toma impulso a partir dos anos de 1970 (Westley, 1979), no embalo da reestruturação produtiva, como uma evolução “humanista” do enfoque gerencial de qualidade de processos e produtos ao plano da qualidade pessoal. As diferentes abordagens, desenvolvidas ao longo dos últimos trinta anos, adotam, na maioria das vezes de modo implícito, pressupostos sobre uma concepção de ser humano e de trabalho que orientam as análises em termos de indicadores, modelos de gestão e formas de avaliação. Entre as principais variáveis que têm sido trabalhadas nas organizações nestas abordagens se destacam: enriquecimento do cargo e tarefas (Hackman & Holdham, 1975); motivação; satisfação pessoal; comprometimento; realização de atividades de lazer, físicas e culturais; práticas assistencialistas.

4.8.3. O enfoque de Walton (1973) é um dos mais citados na literatura. Para o autor, QVT se inscreve num contexto de equilíbrio entre trabalho e outras esferas da vida, destacando o papel social da organização e a importância de aliar produtividade com os programas de QVT. No modelo teórico de Walton, a QVT depende estreitamente dos seguintes fatores: compensação justa e adequada; condições de trabalho; uso e desenvolvimento das capacidades; chances de crescimento e segurança; integração social na empresa; constitucionalismo; trabalho e espaço total de vida; e relevância social do trabalho.

4.8.4. A temática Qualidade de Vida no Trabalho - QVT tem sido objeto de crescente interesse de pesquisadores, especialistas diversos no campo das ciências do trabalho, gestores e trabalhadores. Em nível internacional, a literatura indica que uma diversidade de variáveis têm sido abordada sob o “guarda-chuva QVT”. Nesse sentido, merecem destaque: enriquecimento do cargo e tarefas, performance, motivação; satisfação pessoal; comprometimento; realização de atividades de lazer, físicas e culturais; práticas assistencialistas, condições de trabalho, atitudes (Steijn, 2001; Labiris, Petounis, Kitsos, Aspiotis, & Psillas, 2002; Pattanayak, 2003). O interesse pela mensuração de variáveis que compõem a QVT vem crescendo (Lau, 2000; Sirgy, Efraty, Siegel, & Lee, 2001; Goodman, Zammuto & Gifford, 2001; Laschinger, Finegan, Shamian, & Almost, 2001; Abdeen, 2002; Ghai, 2003; Huzzard, 2003; Martel, Dupuis, 2006; Rethinam, & ismail, 2008; Royuela, López-Tamayo, & Suriñach, 2009); Barros, & Oliveira, 2013; Ferreira, 2013)

4.8.5. No Brasil, sobretudo nos anos de 1990, tem crescido significativamente a produção científica sobre o tema, com destaque para a Administração e a Psicologia. As publicações em QVT têm enfatizado diferentes aspectos: conciliação dos interesses das organizações e dos indivíduos (Fernandes, 1996); saúde, estilo de vida e ambientes de trabalho (Silva & Marchi, 1997); segurança e higiene no trabalho (Signorini, 2000); conflitos decorrentes das relações interpessoais (Bom Sucesso, 2002; 2013); escolas de pensamento, indicadores empresariais (biológicos, psicológicos, sociais e organizacionais) e os fatores críticos de gestão (Limongi-França, 2003; 2013); saúde mental, condições, organização e as relações de trabalho (Sampaio, 2004).

4.8.6. Atualmente, em muitas instituições públicas e privadas a implementação de programas de QVT significa, principalmente, fornecer um “cardápio” de atividades do tipo anti-estresse. Daí decorre uma característica marcante: os enfoques mais estruturados e científicos (ex. Walton, Hackman & Oldham, Limongi-França) estão fortemente ausentes do cotidiano das organizações que têm PQVT. Neste sentido, algumas das práticas frequentes de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) nas organizações exemplos servem de exemplo: tai chi chuan, yoga, aikido, capoeira, massagens terapêuticas, dança de salão, coral, cursos diversos, palestras, reeducação alimentar, doação de sangue, feira de artesanato, administração de finanças pessoais, preparação para a aposentadoria. É neste cenário que o caráter ideológico destes enfoques de QVT, como estratégias de sedução voltadas para garantir ou aumentar a produtividade dos trabalhadores, se manifesta.

4.8.7. De forma caricatural, esta prática gerencial dominante de QVT pode ser ilustrada por uma situação 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 de trabalho 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.

4.8.8. Uma análise desta situação comum mostra que a gestão de PQVT se distancia da perspectiva global da Ergonomia da Atividade de adaptar o trabalho e seus múltiplos determinantes aos seres humanos (gestores, trabalhadores, usuários/clientes), proporcionando-lhes bem-estar, eficiência e eficácia. Assim, em linhas gerais, a prática hegemônica de Qualidade de Vida no Trabalho - QVT se caracteriza pelos seguintes aspectos:

a) **Foco no indivíduo** – O trabalhador é o responsável pela sua QVT, portanto, as fontes concretas da fadiga permanecem intocáveis. Ele é a variável de ajuste, devendo se adaptar ao ambiente organizacional hostil. Nesta perspectiva, as atividades visam, de forma implícita, aumentar a sua resistência às adversidades organizacionais. Neste enfoque, o trabalhador personifica o paradigma da flexibilidade, conforme a crítica formulada por Sennett (2001).

b) **Caráter assistencialista** – As atividades que compõem os programas de QVT, em geral importantes e válidas em si mesmas, estão em nítido descompasso com o contexto de trabalho e seus problemas. Neste caso, elas desempenham uma função de natureza compensatória do desgaste vivenciado pelos trabalhadores e pretendem ter um papel “curativo” dos males do trabalho. Concretamente, estas atividades dos programas de QVT significam, figurativamente, prescrever analgésico para alguém que se queixa de dor de dente; pode até amenizar a dor, mas não a elimina.

c) **Ênfase na produtividade** – As atividades de QVT buscam, de fato, assegurar os índices prescritos de produtividade. As metas devem ser atingidas a qualquer custo. A relação custo-benefício deve ser amplamente favorável em face da competitividade globalizada. Neste cenário, os modelos de gestão do trabalho são objetos inquestionáveis, temas tabus nas organizações. A produtividade, nesta ótica, se descola de sua dimensão saudável e se torna produtivismo exacerbado.

4.8.9. Com base nestes limites, não é exagero afirmar que a maior parte dos programas de QVT e em certos enfoques teóricos nos quais eles se apóiam expressam novas estratégias de “sedução” gerencial para manter a tão desejada produtividade; uma modalidade de endomarketing. Talvez isto ajude a explicar uma das queixas recorrentes de dirigentes e gestores, formulada nos seguintes termos: no início dos programas de QVT, a participação dos trabalhadores é grande, mas com o passar do tempo o grau de adesão decresce significativamente e, em muitos casos, ela não ultrapassa os 20% do quadro efetivo.

4.9. Fundamentos em Ergonomia da Atividade Aplicada a Qualidade de Vida no Trabalho – QVT

4.9.1. A Ergonomia pode ser definida como uma abordagem científica antropocêntrica que se fundamenta em conhecimentos interdisciplinares das ciências humanas para, de um lado, compatibilizar os produtos e as tecnologias com as características dos usuários e, de outro, humanizar o contexto sócio-técnico de trabalho, adaptando-o tanto aos objetivos do sujeito e/ou grupo, quanto às exigências das tarefas. Trata-se de uma jovem disciplina que

surgiu oficialmente na Inglaterra no final da década de 1940, cujo corpo teórico-metodológico encontra-se em estágio de estruturação e consolidação (Montmollin, 1990; Daniellou, 1995).

4.9.2. A abordagem ergonômica tem suas raízes históricas nas intervenções e reflexões teóricas desenvolvidas nos países de língua francesa por diferentes pesquisadores e profissionais, sobretudo, a partir dos anos de 1950. A obra fundadora desta perspectiva, intitulada *L'analyse du Travail*, foi publicada por André Ombredane e Jean-Marie Faverge (1955). Neste livro, os autores demonstraram e argumentaram sobre a importância do contato com os trabalhadores em situações reais de trabalho como requisito essencial da análise do trabalho. A partir daí, a prática da Ergonomia e as reflexões teóricas que se sucederam (Wisner, 1995; Leplat e Cuny, 1984; Laville, 1993; Montmollin, 1990) foram configurando a identidade da disciplina, centrada na avaliação das situações de trabalho.

4.9.3. A análise da literatura em Ergonomia (Daniellou, 1996) mostra dois traços distintivos da disciplina: investigar para compreender o objeto de estudo (produção de conhecimentos) e produzir soluções para transformar as situações-problemas investigadas (aplicação de conhecimentos) na perspectiva de propor alternativas que articulem harmoniosamente o bem-estar dos sujeitos, a eficiência e a eficácia de suas atividades.

4.10. Abordagem Teórica de Referência para Diagnóstico e Monitoramento de QVT

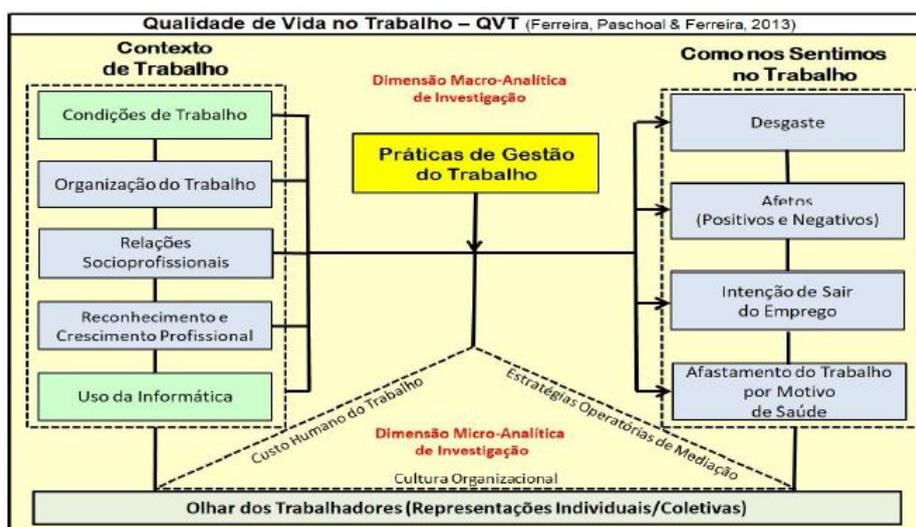
4.10.1. O enfoque conceitual adotado resulta de reflexões realizadas ao longo de mais de quinze anos (período após o nosso doutoramento) que buscou não só se servir dos fundamentos produzidos pela literatura em Ergonomia e demais ciências do trabalho, mas, sobretudo, de desenvolver e validar por meio de pesquisas orientadas (cerca de 25 dissertações de mestrado e seis teses de doutoramento) novos conceitos. O primeiro delineamento deste enfoque foi publicado no livro "Trabalho e Riscos de Adoecimento: O Caso dos Auditores-Fiscais da Previdência Social Brasileira" (Ferreira & Mendes, 2003), onde são formalmente explicitadas algumas noções básicas que nasceram da reflexão de pesquisas empíricas. Assim, o presente projeto busca não só enriquecer a incipiente bibliografia existente na área em termos os estudos realizados, mas também busca trabalhar em uma perspectiva conceitual que consolide uma abordagem ergonomia, de natureza mais ampla, que supere "o olhar" quase que exclusivo no enfoque assistencialista.

4.10.2. Do ponto de vista teórico, o enfoque fundamenta-se em um modelo, de natureza descritiva (Amalberti, Montmollin e Theureau, 1991), que identifica as variáveis essenciais intervenientes nos contextos de trabalho e busca orientar o processo de investigação e análise do objeto. O enfoque para Qualidade de Vida no Trabalho – QVT busca a integração entre a pesquisa (diagnóstico com fundamentos científicos) e a intervenção nas organizações (aplicação). Nessa ótica, sustenta-se a tese de que o êxito de um programa de QVT é, por definição, uma tarefa complexa, pois depende de uma articulação combinada de inúmeros fatores e o engajamento de diversas pessoas. De partida, alguns pressupostos devem orientar o planejamento, a execução e a avaliação de uma política de QVT nas organizações:

- Alterar positivamente as práticas em QVT, no sentido de se redesenhar o fazer dos protagonistas envolvidos (agir diferentemente), requer transformar mentalidades (pensar diferentemente), ou seja, modificar concepções comumente cristalizadas;
- É fundamental romper com a dicotomia entre bem-estar e produtividade fortemente presente nos modelos de gestão do trabalho; a produtividade deve ser um componente inseparável do bem-estar (no sentido figurado: ser produtivo é um dos modos de ser feliz);
- As ações em QVT devem ter como alvo, a médio e longo prazos, a prevenção de agravos à saúde primando por criar um ambiente social de trabalho que estimule e propicie a "produtividade positiva" (fator de saúde) e as vivências de bem-estar em detrimento de uma "produtividade negativa" (fator de adoecimento);
- O sucesso de um programa de Qualidade de Vida no Trabalho - QVT impõe uma sinergia organizacional que envolve a cooperação de profissionais de formação diversa, o engajamento / compromisso de gestores em diversos escalões hierárquicos e a realização de parcerias intersetoriais;
- A Qualidade de Vida no Trabalho tem com um de seus desafios a construção de um espaço organizacional que promova a valorização dos trabalhadores enquanto sujeitos do seu *métier* e que a flexibilidade seja um ingrediente fundamental da organização do trabalho; e
- A cultura organizacional (ex. crenças, valores, ritos organizacionais) deve ser orientada para o desvendar do potencial criativo dos trabalhadores, oportunizando-os para a participação efetiva no planejamento de tarefas e nas resoluções de problemas e, sobretudo, no processo de tomada de decisão que afeta o bem-estar individual e coletivo.

4.10.3. Em consonância com os pressupostos apresentados, o esboço de modelo teórico de QVT, construído com base nos resultados dos projetos anteriores – se caracteriza por uma evolução do modelo teórico do projeto anterior (2011-2014) de natureza descritiva e neste projeto de natureza correlacional – enfatiza os indicadores que são centrais tanto para a compreensão (diagnóstico) da perda e/ou redução da qualidade de vida em contextos de trabalho, quanto para o planejamento de ações no âmbito organizacional (aplicação). A construção do modelo explicita as principais variáveis que orientam o processo de investigação em QVT.

4.10.4. Para uma visão sucinta e global, estes elementos e suas articulações estão esquematizados na figura abaixo:



4.10.5. Globalmente, as vantagens desse modelo teórico no nível analítico macro ergonômico se reportam a um delineamento correlacional que engloba: variáveis antecedentes constituintes dos contextos de trabalho a serem examinadas; variável moderadora expressa nas práticas de gestão; e variáveis consequentes expressas nos impactos em termos de desgastes vivenciados e vivências de bem-estar no trabalho. Nesse modelo teórico, a avaliação da presença ou ausência de qualidade de vida no trabalho é abordado com base em um enfoque de natureza cognitiva (Weill-Fassina, Rabardel & Dubois, 1993), ou seja, a QVT é examinada empiricamente se apoiando nas representações que os trabalhadores constroem de seus respectivos

contextos de trabalho e vivências nas organizações. Essas representações são, fundamentalmente, de duas ordens. Os elementos constitutivos do modelo teórico são descritos na Quadros 1 e 2 respectivamente.

Quadro 1 - Diagnóstico Macroergonômico			
Nível Analítico	Escalas	Fatores	Definições
Macroergonômico	Contexto de Trabalho	Condições de Trabalho	Representações relativas ao suporte instrumental disponibilizado no contexto organizacional.
		Organização do Trabalho	Representações relativas às exigências de gestão presentes no contexto organizacional.
		Relações Socioprofissionais de Trabalho	Representações relativas às relações sociais vivenciadas no contexto organizacional.
		Reconhecimento e Crescimento Profissional	Representações relativas às práticas de reconhecimento no trabalho e às possibilidades de desenvolvimento profissional.
		Uso da Informática	Representações relativas à qualidade de funcionamento do suporte de informática disponibilizado no contexto organizacional.
	Gestão do Trabalho	Práticas de Gestão do Trabalho	Representações relativas ao modo de gestão habitual existente no contexto organizacional.
	Impactos do Trabalho	Desgastes Vivenciados	Representações relativas ao desgaste individual proveniente do trabalho.
Bem-Estar no Trabalho		Representações de afeto positivo no trabalho.	

Quadro 2 - Diagnóstico Microergonômico		
Nível Analítico	Fatores	Definições
Microergonômico	Custo Humano do Trabalho (Ferreira, 2006)	O custo humano do trabalho expressa o que deve ser despendido pelos trabalhadores (individual e coletivamente) nas esferas física, cognitiva e afetiva vis-à-vis às contradições existentes no contexto de produção que obstaculizam e desafiam a inteligência dos trabalhadores. O custo humano do trabalho tem três características principais: (a) ele é imposto externamente aos trabalhadores sob a forma de constrangimentos (<i>constraints</i>) para suas atividades; (b) ele é gerido por meio das estratégias de mediação individual e coletiva que, por sua vez, impactam na dinâmica das vivências de bem-estar e mal-estar no trabalho; e (c) ele integra três modalidades interdependentes de exigências: físicas, cognitivas e afetivas.
	Estratégias de mediação	São "modos de pensar, sentir e de agir" diante de um contexto de produção específico. Elas visam a responder do melhor modo possível à diversidade de contradições que caracteriza o custo humano do trabalho, e que pode gerar sofrimento psíquico, buscando instaurar o predomínio de representações/vivências individuais e coletivas de bem-estar. Para os trabalhadores, responder adequadamente pode significar manter e/ou transformar as solicitações que resultam das variáveis presentes no contexto de produção. A finalidade básica das estratégias de mediação dos trabalhadores é confrontar, superar e/ou transformar as adversidades do contexto de trabalho, visando a assegurar a integridade física, psicológica e social.

4.10.6. Quanto à cultura organizacional, ela se constitui no “cenário” no qual se inscrevem os fatores, mencionados anteriormente. Ela é transversal aos elementos que estruturam os contextos de trabalho e as práticas de gestão e, absolutamente, estratégica se interpretar a os impactos sobre da Qualidade de Vida no Trabalho nas organizações.

Cultura Organizacional	Os elementos que a integram são os seguintes:	
	<ul style="list-style-type: none"> Linguagem e Simbolismo: jargões; padrões; estilos de comunicação (gestuais, verbais, escritos); códigos; produção de signos lingüísticos; senso comum. Comportamentos: inter-relação de ação e simbolismo; estilos de trabalho; perfis gerenciais; padrões de conduta e procedimentos; modos de controle; modalidades de cooperação. Valores Organizacionais: respeito; cordialidade; disciplina; rigidez; equidade; fidelidade; continuidade; autonomia; liberdade; inovação. Crenças: personalização das relações sociais (apadrinhamento); relação espaço público e espaço privado; jeitinho brasileiro; patrimonialismo na esfera pública; arquétipo do estrangeiro milagroso; interação social intensa; cordialidade de aparência afetiva; predominância do espírito coletivo; evitação de incertezas; modelo da grande família; gerência autocrática; pai-patrão. Ritos: entradas e saídas da organização; eventos culturais; rituais administrativos. 	

4.10.7. As vantagens desse modelo teórico no nível micro ergonômico se reportam a compreensão de como se apresentam os indicadores macro nas situações de trabalho em termos do custo humano efetivo e os modos operatórios (estratégias de mediação) dos trabalhadores para gerir tais exigências visando preservar a própria e alcançar os objetivos das tarefas. Tais aspectos buscam garantir consistência da fundamentação teórica adotada no projeto.

4.11. Características Principais da Abordagem Metodológica.

A aplicação do modelo teórico contempla dois níveis analíticos complementares e interdependentes que configuram, em consequência, as duas principais etapas da aplicação do método que operacionaliza a abordagem:

4.11.1. **Etapa 1 – Diagnóstico Macro Ergonômico:** O objetivo é realizar um diagnóstico panorâmico de QVT com base nas representações dos trabalhadores identificando os indicadores positivos e negativos presentes no contexto de trabalho. A rigor, trata-se, de uma “macrofotografia” que permitirá reconfigurar, resituar e ampliar a clássica “demanda” em Ergonomia da Atividade e, principalmente, nortear a continuação da investigação na etapa seguinte.

4.11.1.1. Instrumento e Procedimentos

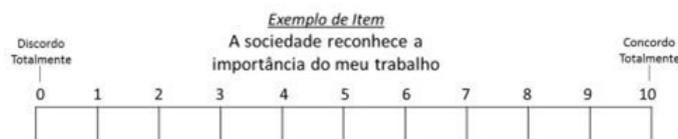
4.11.1.1.1. Nessa etapa, aplicar-se-á o Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (IA_QVT, Ferreira, 2009). Ele é um instrumento de pesquisa, de natureza quantitativa (escala psicométrica do tipo Likert) e qualitativa (quatro questões abertas), que permite conhecer, com rigor científico, o que pensam os respondentes sobre a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) em uma dada organização. O Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (IA_QVT, alfa 0,96) tem quatro utilidades principais. Ele permite:

- I - Realizar um **diagnóstico rápido**, com rigor científico, de como os trabalhadores avaliam a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) na organização na qual trabalham;
- II - Gerar **subsídios fundamentais** para a concepção de uma política de QVT e um Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT) com base nas expectativas e necessidades apontadas pelos respondentes;
- III - Identificar **indicadores** (comportamentais, epidemiológicos e perceptivos) de QVT que auxiliam na gestão do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT); e
- IV - Monitorar, longitudinalmente, a **evolução da QVT** na organização.

4.11.1.1.2. O Inventário é constituído por dois eixos instrumentais: uma parte com questões fechadas (escala psicométrica do tipo Likert) e outra com questões abertas. Estes eixos são complementares e permitem realizar um diagnóstico de QVT com alto grau de confiabilidade. A parte das questões fechada é constituída por 3 escalas oito fatores (61 itens) que estruturam conceitualmente a QVT (de viés preventivo) sob a ótica dos respondentes. Os fatores são os seguintes:

Quadro 3 – IA_QVT: Fatores e Definições		
Escalas	Fatores	Definições
Contexto de Trabalho	Condições de Trabalho	• Representações relativas ao suporte instrumental disponibilizado no contexto organizacional.
	Organização do Trabalho	• Representações relativas às exigências de gestão presentes no contexto organizacional.
	Relações Socioprofissionais de Trabalho	• Representações relativas às relações sociais vivenciadas no contexto organizacional.
	Reconhecimento e Crescimento Profissional	• Representações relativas às práticas de reconhecimento no trabalho e às possibilidades de desenvolvimento profissional.
	Uso da Informática	• Representações relativas à qualidade de funcionamento do suporte de informática disponibilizado no contexto organizacional.
Gestão do Trabalho	Práticas de Gestão do Trabalho	• Representações relativas ao modo de gestão habitual existente no contexto organizacional.
Impactos do Trabalho	Desgastes Vivenciados	• Representações relativas ao desgaste individual proveniente do trabalho.
	Bem-Estar no Trabalho	• Representações de afeto positivo no trabalho.

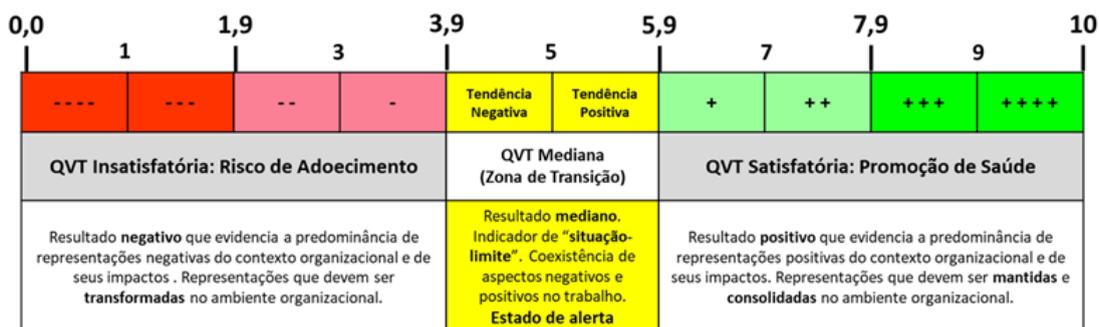
4.11.1.1.3. Na parte das questões fechadas, o Inventário utiliza a seguinte escala de concordância de 11 pontos:



4.11.1.1.4. A parte das questões abertas do inventário, por sua vez, é constituída por quatro questões abertas: “Na minha opinião, **Qualidade de Vida no Trabalho** é...”; “Quando penso no meu trabalho no [nome do órgão], o que me causa mais **bem-estar** é...”; “Quando penso no meu trabalho no [nome do órgão], o que me causa mais **mal-estar** é...”; “Comentários e sugestões”.

4.11.1.2. Tratamento e Análise dos Resultados.

4.11.1.2.1. O tratamento da parte quantitativa é feito com o uso do aplicativo SPSS (Pacote Estatístico para as Ciências Sociais) que gera resultados descritivos (ex. frequências, médias, desvio padrão) e inferenciais (ex. correlação estatística entre idade e percepção de condições de trabalho). A interpretação dos resultados, em alinhamento com o referencial teórico adotado, se utiliza da seguinte cartografia psicométrica:



4.11.1.2.2. O tratamento da parte qualitativa é feito com do aplicativo francês “IRaMuTeQ: Interface de R pour les Analyses Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires”, concebido por Pierre Ratinaud (2009). Trata-se de um programa informático gratuito, que se ancora no software R e permite diferentes formas de análises estatísticas sobre corpus textuais e sobre tabelas de indivíduos por palavras. O aplicativo contempla o método “Classificação Hierárquica Descendente (CHD) criado por Max Reinert (1990) que permite identificar as informações essenciais das respostas às questões abertas a fim de extrair os Núcleos Temáticos Estruturadores do Discurso.

4.11.1.2.3. A aplicação do Inventário de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho (IA_QVT) será feita na modalidade digital no qual o IA_QVT é disponibilizado no site do ErgoPublic (Grupo de Estudos e Pesquisas em Ergonomia Aplicada ao Setor Público). Essa modalidade é menos onerosa e oferece ganho de tempo na realização do diagnóstico. Nesse caso, o respondente necessita, além do 1º grau completo, ter experiência mínima de uso da Internet e um computador disponível. Em ambos os casos, a confidencialidade dos dados, tanto na coleta quanto na análise e divulgação que é assegurada com base RESOLUÇÃO Nº 510, de 7 de abril de 2016, do Conselho Nacional de Saúde.

4.11.2. Etapa 2 – Diagnóstico Micro Ergonômico:

4.11.2.1. O objetivo é realizar com base nos resultado da etapa 1, um diagnóstico pontual de QVT com base nas representações dos trabalhadores captadas pelo uso do IA_QVT e na análise de situações reais de trabalho. Metaforicamente, trata-se, de um “zoom-in na macro fotografia” produzida na Etapa 1 que permite construir uma compreensão mais completa das origens, desenvolvimento e manifestação das fontes tanto de mal-estar quanto de bem-estar no trabalho. Essa etapa visa, portanto, um aprofundamento dos indicadores mais importantes encontrados no diagnóstico macro ergonômico. Nessa etapa, utilizam-se instrumentos e procedimentos que caracterizam a clássica Análise Ergonômica do Trabalho (A.E.T).

4.11.2.2. No que concerne o diagnóstico microergonômico, cabe explicitar, com mais detalhes, o enfoque clássico adotado e consagrado na produção científica em Ergonomia da Atividade. O diagnóstico microergonômico se sustenta, portanto, na Análise Ergonômica do Trabalho - AET (Guérin, Laville, Daniellou, Duraffourg e Kerguelen, 1997), de matriz franco-belga (Wisner, 1994; Laville, 1993; Montmollin, 1990). Esse enfoque se distingue da abordagem da ergonomia do produto, mais praticado nos países anglo-saxões, que privilegia a análise de variáveis pré-determinadas em estudos de

caráter mais experimental. O enfoque da ergonomia da atividade se enquadra mais no enfoque da pesquisa-ação conforme caracterização proposta por Thiollent (1997).

4.11.2.3. De forma global e sucinta, as características da abordagem metodológica na etapa de diagnóstico micro ergonômico são as seguintes:

a) A análise do trabalho se fundamenta nos seguintes pressupostos (Ferreira, 1998): (a) a démarche de investigação é ascendente (*bottom up*) se baseando na análise da interação dos fatores principais existentes em função do contexto efetivo de trabalho; (b) a atividade do sujeito tem um valor epistemológico maior no universo de outros fatores que caracterizam o trabalho (De Keyser, 1991; Daniellou, 1996; Wisner, 1996); o diagnóstico ergonômico visa apreender o funcionamento da instituição pública à luz da atividade dos sujeitos buscando, ao mesmo tempo, identificar as variáveis pertinentes para a compreensão dos problemas constatados e não perder de vista a globalidade da situação analisada; e (c) os trabalhadores têm um papel fundamental na démarche metodológica; eles contribuem de forma decisiva para a produção de conhecimentos sobre o próprio trabalho e para a implementação das transformações necessárias (Daniellou, 1992; Laville, 1993; Terssac & Maggi, 1996);

b) O trajeto metodológico da ergonomia se caracteriza por "idas e vindas" no processo de construção do conhecimento sob a base de formulações de hipóteses que transitam do macro (aspectos estruturais, por exemplo, a política de recursos humanos da instituição pública) ao micro (por exemplo, as informações técnicas tomadas em conta pelo sujeito para executar a tarefa). É esta flexibilidade procedimental (Ferreira, 1992), imposta pelas propriedades do objeto de investigação (a atividade de trabalho), que permite à ergonomia da atividade apreender, analisar e diagnosticar a dinâmica do trabalho, os problemas e dificuldades enfrentados pelos sujeitos e propor as transformações necessárias; e

c) Além da análise da atividade do sujeito, a abordagem metodológica busca traçar um perfil (e.g., aspectos sócio-econômicos) da população de usuários-consumidores visando identificar os fatores (e.g., representações sociais, expectativas) que permitem compreender o comportamento do usuário no contexto de atendimento ao público. Esta dimensão de análise permitirá mapear as atitudes dos usuários em relação aos serviços, antecipar possíveis expectativas contribuindo, desta forma, para prevenir a ocorrência de problemas em situações de atendimento.

4.11.2.4. A figura 3 indica os elementos principais que caracterizam a AET em termos, sobretudo, de **instrumentos e de procedimentos** que marcam o trajeto metodológico. Nessa abordagem da "Ergonomia da Atividade" (Ferreira, 2001), os instrumentos e os procedimentos de coleta e análise dos dados articulam o uso, principalmente, de: análise documental, entrevistas semi-estruturadas, observação, avaliação de riscos físico-ambientais, aplicação de questionários. Nesse processo, o caminhar metodológico caracteriza-se por uma certa flexibilidade, ditada pela natureza e características de cada problema estudado.



4.11.2.5. Para concluir a parte metodológica do projeto, cabe assinalar que a perspectiva do projeto pesquisa-intervenção no contexto do DEPEN se restringirá ao nível analítico do diagnóstico macro ergonômico, delineamento quantitativo com base na aplicação do Inventário de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho.

4.12. Referenciação em Ética na Pesquisa.

4.12.1. No que tange à ética em pesquisa na área de humanas o presente trabalho será pautado pelas normativas afetas à área, em especial pela RESOLUÇÃO Nº 510, de 7 de abril de 2016, do Conselho Nacional de Saúde. Neste sentido, aos respondentes será assegurado a possibilidade de se retirar do processo de pesquisa a qualquer momento, sem que isto leve a qualquer penalidade pessoal ou profissional. Os pesquisadores assegurarão espaço por meio da disponibilização de e-mail específico e com acesso restrito aos membros da equipe acadêmica para que o participante possa expressar seus receios ou dúvidas durante o processo de pesquisa, evitando qualquer forma de imposição ou constrangimento. O consentimento livre e esclarecido será garantido por meio de assinatura digital na página de abertura do Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (IA_QVT) que, somente após tal assinatura de consentimento, o participante poderá ter acesso às questões do instrumento de pesquisa. Além disto são direitos dos participantes:

- Serem informados sobre o escopo (objetivos, produtos) e os resultados da pesquisa;
- Desistirem a qualquer momento de participar da pesquisa, sem qualquer prejuízo;
- Terem sua privacidade respeitada; e
- Terem garantida a confidencialidade das informações pessoais.

4.13. Local de Exercício (execução do projeto).

4.13.1. As atividades referentes a coleta de dados, palestras e reuniões serão realizadas na sede do DEPEN em Brasília.

4.13.2. As palestras de sensibilização poderão ocorrer em outras unidades do DEPEN.

4.13.3. As demais tarefas, como por exemplo, análise de dados e produção de relatórios serão realizadas nas dependências da UnB.

4.14. Material

4.14.1. Todos os materiais e equipamentos necessários para a execução das atividades de pesquisa e suporte para a atualização de Política e Programa de Qualidade de Vida no Trabalho do DEPEN serão disponibilizados pela equipe acadêmica do ErgoPublic/IP/PST/UnB com exceção do previsto nas letras "H", "I", "J" e "K" do tópico "Das Responsabilidades do DEPEN", Item 4.19.3.

4.15. Entregas

4.15.1. As entregas do Termo de Execução Descentralizada são as seguintes:

- Alinhar os fundamentos teóricos e metodológicos entre a equipe acadêmica e o grupo de trabalho do DEPEN para a efetiva promoção da QVT;
- Diagnóstico de Qualidade de Vida no Trabalho no DEPEN;

- c) Minuta de atualização da política de QVT para o DEPEN;
- d) Minuta de atualização do programa de QVT para o DEPEN;
- e) Indicadores (comportamentais, epidemiológicos e perceptivos) que auxiliam na gestão do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT) bem como os que correspondem a clima organizacional.
- f) Produção bibliográfica:

§ Comprovante de submissão de três artigos científicos em periódicos com Qualis A1, A2 ou B1 da Capes;

§ Comprovante de submissão de duas comunicações em eventos científicos nacionais;

§ Comprovante de submissão de dois pôsteres em eventos científicos; e

§ Edição do livro sobre Resultados do Projeto, cuja entrega no formato impresso (350 exemplares) será condizente com o prazo final de execução do projeto.

4.16. Cabe registrar/alertar, desde já, que as entregas referentes às comunicações e aos pôsteres em eventos científicos não necessariamente coincidirão com o prazo de duração de 10 meses do projeto devido aos calendários de realização dos eventos e períodos previstos de inscrição e submissão das propostas. Caso isto ocorra, a equipe acadêmica se compromete a entregar tais comprovantes, anexando-os ao processo, tão logo seja possível. Sendo do interesse da Administração, alguns gestores e técnicos poderão também serem coautores da produção bibliográfica prevista, nas quais guardará sempre os preceitos éticos de sigilo da organização e dos participantes do diagnóstico.

4.17. Os bens adquiridos com os recursos deste Termo de Execução Descentralizada serão doados à Universidade de Brasília (UnB), mediante solicitação ao DEPEN.

Das Responsabilidades

4.17.1. São obrigações de ambos os partícipes.

- a) Observar e assegurar o disposto na Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011, que regula o acesso às informações;
- b) Designar representantes para composição de equipe técnica conjunta, visando elaborar procedimentos, vistorias e acompanhamentos para viabilizar a eficiência do objeto deste Termo, bem como elaborar relatório final das atividades;
- c) Gerir e acompanhar a fiel execução do presente Termo de Execução Descentralizada. Procedendo, se necessário, alterações em comum acordo entre as partes, exceto no tocante ao seu objeto, por mútuo entendimento entre as partes, com a apresentação de justificativa, observado, para solicitação, o prazo mínimo de 30 (trinta) dias do encerramento da vigência.

4.17.2. Responsabilidades da UnB

4.17.2.1. Será responsabilidade da equipe acadêmica da UnB:

- a) Coordenar ou delegar a seleção dos integrantes da equipe de pesquisa;
- b) Elaborar e acompanhar o Plano de Trabalho de Execução do Projeto;
- c) Dirigir encontros periódicos envolvendo o coordenador da pesquisa-intervenção com representantes do DEPEN para acompanhamento e avaliação periódica do desenvolvimento das atividades previstas no Plano de Trabalho de Execução do Projeto;
- d) Propor e desenvolver, em articulação com o DEPEN, o cronograma de palestras e oficinas de trabalho periódicas que comporão atividades referentes à execução do projeto;
- e) Responder pela execução financeira e administrativa dos recursos destinados à pesquisa;
- f) Designar um funcionário específico para atender às demandas do DEPEN;
- g) Assegurar o cumprimento do conteúdo programático e da abordagem metodológica explicitada em sua proposta;
- h) Assegurar a garantia dos dados analisados e a produção de conhecimento;
- i) Comunicar ao DEPEN, por escrito, qualquer anormalidade de caráter urgente e relevante, prestando todos os esclarecimentos julgados necessários;
- j) Disponibilizar ao DEPEN, bem como aos órgãos de controle interno, as informações sobre o andamento do projeto "Pesquisa-intervenção em Ergonomia da Atividade Aplicada à QVT";
- k) Providenciar a imediata correção das deficiências pertinentes com o escopo do projeto, apontadas pela quanto aos serviços;
- l) Assumir a responsabilidade por todas as providências e obrigações estabelecidas na legislação específica de acidentes de trabalho quando os empregados ou prepostos da UnB forem vítimas da espécie no desempenho dos serviços ou em conexão ou em continência com a pesquisa;
- m) Apresentar faturamento de acordo com o cronograma físico-financeiro;
- n) Manter, durante todo o período de vigência do TED, as mesmas condições de habilitação exigidas inicialmente;
- o) Pautar seu trabalho dentro dos procedimentos éticos de pesquisa;
- p) Assegurar a execução das atividades de pesquisa com recursos materiais e humanos qualificados;
- q) Gerir e controlar as informações sobre o andamento da execução do Plano de Trabalho de Execução do Projeto;
- r) Prestar contas da execução física e de aplicação financeira dos recursos deste Termo de Execução Descentralizada, por meio de relatório final no encerramento deste Termo de Execução Descentralizada; e
- s) Usar seu poder discricionário para contratar Fundação de Apoio devidamente credenciada, caso necessário para apoiar o projeto.

4.17.3. Responsabilidades do DEPEN

4.17.3.1. Será responsabilidades do DEPEN entre outras atribuições subsidiárias e indiretas:

Promover a descentralização dos créditos orçamentários e repassar os recursos financeiros para execução do objeto pactuado em favor da Universidade de Brasília - UnB, por meio da Unidade Gestora do DEPEN., Gestão 113214/20214, de acordo com o cronograma e detalhamento contidos no termo;

- a) Orientar, acompanhar, supervisionar e fiscalizar a execução do presente TED;
- b) Notificar a UnB por escrito (ou por meio eletrônico disponível) quando da ocorrência de eventuais imperfeições nas entregas previstas neste Plano de Trabalho e no TED, fixando prazo para correção;

- c) Designar servidor ou instituir comissão, na condição de gestor(es) ou fiscal(is), para acompanhar, supervisionar, fiscalizar e avaliar, sistematicamente, a execução do objeto deste instrumento; a ser definido em ato posterior do ordenador de despesas responsável pela liberação dos recursos;
- d) Prorrogar, de ofício, a vigência deste Termo, quando houver atraso na liberação dos recursos, limitada a prorrogação ao exato período do atraso verificado;
- e) Analisar e aprovar a prestação de contas no tocante à consecução do objeto deste Termo de Execução Descentralizada, emitindo parecer sob o aspecto técnico, quanto à execução física e atendimento dos objetivos deste instrumento, no prazo previsto no § 8o do Art. 10 do Decreto no 6.170, de 25 de julho de 2007, a contar da data de seu recebimento.
- f) Divulgar amplamente os resultados da pesquisa para o público interno do Tribunal;
- g) Fornecer dados, informações e orientações necessários ao bom desenvolvimento e consecução deste Termo de Execução Descentralizada;
- h) Produzir e divulgar todas as mídias a serem utilizadas na etapa de sensibilização do público-alvo do projeto, sob a supervisão e assessoramento de conteúdo e projetos gráficos da equipe acadêmica da descentralizada;
- i) Fornecer à equipe acadêmica da descentralizada os dados qualitativos e quantitativos profissiográficos (ex. cargos, lotação) do público-alvo necessários à adaptação do Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (IA_QVT) antes de sua aplicação na etapa de diagnóstico de QVT;
- j) Produzir, distribuir e monitorar a utilização de códigos de acesso (sigiloso/confidencial dos participantes) ao Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (IA_QVT) a serem fornecidos pela equipe acadêmica da descentralizada;
- k) Autorizar a utilização no objeto proposto os recursos provenientes de rendimento de aplicações financeiras;
- l) Autorizar a Universidade de Brasília - UnB a contratar fundação de apoio para a execução das atividades administrativas e financeiras constantes no Cronograma Físico (Plano de Trabalho) do presente instrumento; e
- m) Destinar à pedido a propriedade dos bens adquiridos pelo projeto à DESCENTRALIZADA.

4.17.4. Relação entre Demanda e Quantidade

4.17.4.1. Somados servidores, terceirizados e estagiários o DEPEN perfazem cerca de 1.450 trabalhadores que coabitam ambiente de trabalho e necessitam do estabelecimento de conjunto de políticas e medidas que fomentem a qualidade de vida no trabalho a fim de que se mantenham produtivos, motivados e com bem-estar no trabalho. Desta forma, faz-se necessária a identificação e análise de fatores que impactam a qualidade de vida no trabalho no DEPEN bem como a implantação de política e de programa que abranjam todos os servidores, requisitados, terceirizados e estagiários que desenvolvem suas atividades laborativas no âmbito do DEPEN.

4.17.5. Resultados a Serem Alcançados

4.17.5.1. Espera-se com a execução da presente proposta atingir os seguintes ganhos institucionais:

- a) Identificar e analisar fatores positivos e negativos impactantes na Qualidade de Vida no Trabalho no contexto organizacional do DEPEN;
- b) Atualização de Política (fundamentos normativos, valores e marco conceitual) e de Programa (ações/projetos) de promoção de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no DEPEN;
- c) Contribuir na produção científica acerca da temática, em parceria com até 4 membros da equipe multiprofissional do DEPEN desde que esta manifeste interesse por escrito e faça as entregas dentro de prazos previstos pela equipe acadêmica;
- d) Alinhar os fundamentos teóricos e metodológicos entre a equipe acadêmica e o grupo de trabalho do DEPEN no tema QVT para a efetiva promoção da Qualidade de Vida no Trabalho; e
- e) Identificar indicadores (comportamentais, epidemiológicos e perceptivos) que auxiliam na gestão do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT) bem como os que correspondem a clima organizacional.

4.17.6. Equipe, Serviços e Recursos Envolvidos

4.17.6.1. A equipe que conduzirá as atividades do projeto está no quadro a seguir:

Participante	Vínculo	Titulação	Categoria	Funções/Atribuições
Mário César Ferreira	PST / IP / UnB	Doutorado	Pesquisador Sênior, Nível A, com qualificação e experiência superior a 4 anos na coordenação e execução de projetos de pesquisa e desenvolvimento (PD). Carga Horária 8h semanal	<p>Coordenação Acadêmica do Projeto:</p> <ul style="list-style-type: none"> Conceber o planejamento global do projeto. Realizar a coordenação geral de todas as etapas de execução do projeto. Realizar reuniões de trabalho (ex. membros da equipe acadêmica, gestores e amda/técnicos). Analisar os resultados (global e específico) do projeto. Discutir em equipe os resultados empíricos da etapa de diagnóstico do projeto (ex. membros da equipe acadêmica). Elaborar, em parceria com membros da equipe acadêmica, o relatório técnico executivo do projeto (ex. redação, revisão de conteúdo e formatação). Realizar, em parceria com os membros da equipe acadêmica, devolutivas de resultados do diagnóstico de QVT para gestores e trabalhadores do órgão. Participar, em parceria com os membros da equipe acadêmica, da oficina destinada à (re)concepção de Política e Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (PPQVT). Participar da produção bibliográfica, resultante do projeto, redigindo em autoria ou coautoria: <ul style="list-style-type: none"> Artigos para periódicos científicos; Capítulos para o livro resultante do projeto; Resumos para eventos científicos e/ou nacionais ou internacionais; e Textos da introdução, da quarta capa e das orelhas do livro. Participar da organização do livro, resultante do projeto, supervisionando as etapas de sua produção (ex. projeto gráfico, revisão linguística, definição de editora, impressão gráfica) e definindo layout/imagem da capa.

				<ul style="list-style-type: none"> Realizar, em reunião de avaliação da execução do projeto, a entrega dos produtos do projeto (ex. relatório técnico executivo, produção bibliográfica, livro) aos dirigentes e gestores participantes do projeto.
Rodrigo Rezende Ferreira	ADM / FACE / UnB	Doutorado	<p>Pesquisador Sênior, Nível C, com qualificação e experiência de, pelo menos, 4 anos na execução de projetos de pesquisa e desenvolvimento (PD). Carga Horária 8h semanal</p>	<p>Analista das Questões Fechadas de Pesquisa:</p> <ul style="list-style-type: none"> Coletar no site que hospeda o instrumento de pesquisa as respostas dos participantes do diagnóstico relativas às questões fechadas. Realizar o tratamento dos dados relativos às questões fechadas do diagnóstico de QVT, inclusive quando houver dados comparativos. Elaborar relatório executivo em PowerPoint dos resultados obtidos relativos às questões fechadas, inclusive quando houver dados comparativos. Discutir em equipe os resultados empíricos da etapa de diagnóstico do projeto (ex. membros da equipe acadêmica). Participar, em parceria com os membros da equipe acadêmica, dos eventos de devolutivas de resultados do diagnóstico de QVT para gestores e trabalhadores do órgão. Participar da produção bibliográfica, resultante do projeto, redigindo em autoria ou coautoria: Artigo científico, em parceria com a coordenação acadêmica e até mais 2 membros da equipe acadêmica, a ser submetido em periódico A1 ou A2 segundo classificação Qualis Capes. Capítulos do livro em parceria com a coordenação acadêmica e/ou até mais 2 membro(s) da equipe acadêmica. Resumo completo de comunicação em evento científico nacional ou internacional em parceria com a coordenação acadêmica e até mais 2 membro(s) da equipe acadêmica. Participar da organização do livro nas etapas de sua produção (ex. projeto gráfico, revisão linguística, definição de editora, impressão gráfica). Participar da reunião de avaliação da execução do projeto e da entrega dos produtos do projeto (ex. relatório técnico, produção bibliográfica) aos dirigentes e gestores participantes do projeto.
Tatiane Paschoal	ADM/FACE/UnB	Doutorado	<p>Pesquisador Sênior, Nível C, com qualificação e experiência de, pelo menos, 4 anos na execução de projetos de pesquisa e desenvolvimento (PD). Carga Horária 8h semanal</p>	<p>Analista das Questões Abertas de Pesquisa:</p> <ul style="list-style-type: none"> Coletar no site que hospeda o instrumento de pesquisa as respostas dos participantes do diagnóstico relativas às questões abertas. Realizar, com o uso do aplicativo IRaMuTeQ, o tratamento dos dados relativos às questões abertas do diagnóstico de QVT. Elaborar relatório executivo em PowerPoint dos resultados obtidos relativos às questões abertas, inclusive quando houver dados comparativos. Discutir em equipe os resultados empíricos da etapa de diagnóstico do projeto (ex. membros da equipe acadêmica). Participar, em parceria com os membros da equipe acadêmica, dos eventos de devolutivas de resultados do diagnóstico de QVT para gestores e trabalhadores do órgão. Participar da produção bibliográfica, resultante do projeto, redigindo em autoria ou coautoria: Artigo científico, em parceria com a coordenação acadêmica e até mais 2 membros da equipe acadêmica, a ser submetido em periódico A1 ou A2 segundo classificação Qualis Capes. Capítulos do livro em parceria com a coordenação acadêmica e/ou até mais 2 membro(s) da equipe acadêmica. Resumo completo de comunicação em evento científico nacional ou internacional em parceria com a coordenação acadêmica e até mais 2 membro(s) da equipe acadêmica. Participar da organização do livro nas etapas de sua produção (ex. projeto gráfico, revisão linguística, definição de editora, impressão gráfica). Participar da reunião de avaliação da execução do projeto e da entrega dos produtos do projeto (ex. relatório técnico, produção bibliográfica) aos dirigentes e gestores participantes do projeto.
Letícia Alves Santos	PPG-PSTO / IP / UnB Pesquisadora Colaboradora	Doutorado	<p>Pesquisador Sênior, Nível C, com qualificação e experiência de, pelo menos, 4 anos na execução de projetos de pesquisa e desenvolvimento (PD). Carga Horária 8h semanal</p>	<p>Gestão Acadêmica do Projeto:</p> <ul style="list-style-type: none"> Acompanhar a gestão técnico-administrativa do projeto. Providenciar a adaptação do instrumento de pesquisa ao perfil do público-alvo: Solicitar ao órgão dados profissiográficos do público-alvo do diagnóstico de Qualidade de Vida no Trabalho; Enviar os dados profissiográficos para a equipe de suporte de T.I. do projeto; Checar a inserção dos dados profissiográficos na versão <i>online</i> do instrumento de pesquisa; e Organizar e monitorar a realização, pelos membros da equipe acadêmica e técnicos do órgão, do pré-teste do instrumento visando a sua validação. Informar ao órgão que o instrumento está disponível para a início do diagnóstico. Fornecer ao órgão suporte para as atividades de sensibilização do público alvo para a participação no diagnóstico (ex. modelos de mídias, de logos).

				<ul style="list-style-type: none"> • Dar <i>feedback</i> ao órgão referente às mídias produzidas para as atividades de sensibilização. • Discutir em equipe os resultados empíricos da etapa de diagnóstico do projeto. • Participar, em parceria com membros da equipe acadêmica, da elaboração do relatório técnico executivo do projeto (ex. redação e revisão de conteúdo e formatação). • Participar, em parceria com os membros da equipe acadêmica, dos eventos de devolutivas de resultados do diagnóstico de QVT para gestores e trabalhadores do órgão. • Participar de oficina de elaboração/atualização da Política e do Programa de QVT do órgão, supervisionando o trabalho de suporte informacional (ex. PwP de parte do relatório final da oficina, formulários, arquivos) a ser executado por membro da equipe acadêmica. • Redigir o relatório final dos produtos da oficina voltada para a elaboração/atualização da Política e do Programa de QVT do órgão. • Participar da produção bibliográfica, resultante do projeto, redigindo em autoria ou coautoria: • Artigo científico, em parceria com a coordenação acadêmica e até mais 2 membros da equipe acadêmica, a ser submetido em periódico A1 ou A2 segundo classificação Qualis Capes. • Capítulos do livro em parceria com a coordenação acadêmica e/ou até mais 2 membro(s) da equipe acadêmica. • Resumo completo de comunicação em evento científico nacional ou internacional em parceria com a coordenação acadêmica e até mais 2 membro(s) da equipe acadêmica. • Participar da organização do livro nas etapas de sua produção (ex. projeto gráfico, revisão linguística, definição de editora, impressão gráfica). • Participar da reunião de avaliação da execução do projeto e da entrega dos produtos do projeto (ex. relatório técnico, produção bibliográfica) aos dirigentes e gestores participantes do projeto.
Isidro Valls de Salles	PPG-PSTO / IP / UnB	Mestrado	Pesquisador, nível A, com experiência em projetos de pesquisa e desenvolvimento (PD). Carga Horária 8h semanal	<p style="text-align: center;">Assistência em Pesquisa</p> <ul style="list-style-type: none"> • Preparar, sob supervisão da Coordenação de Análise Qualitativa, os bancos de dados das questões abertas da pesquisa (ex. correção/limpeza, elaboração de dicionário). • Supervisionar o trabalho de monitoramento diário da participação dos respondentes na etapa de diagnóstico de QVT e de elaboração do relatório diário no período de coleta de dados. • Discutir os resultados do projeto em reunião com os membros da equipe acadêmica. • Participar, em parceria com os membros da equipe acadêmica, dos eventos de devolutivas de resultados do diagnóstico de QVT para gestores e trabalhadores do órgão. • Participar de oficina de elaboração/atualização da Política e do Programa de QVT do órgão, supervisionando o trabalho de suporte informacional (ex. pwp de parte do relatório final da oficina, formulários, arquivos) a ser executado por membro da equipe acadêmica. • Fornecer suporte para a realização da oficina de elaboração/atualização da Política e do Programa de QVT do órgão, sob supervisão do/a responsável pela gestão acadêmica do projeto, por meio da confecção pwp de parte do relatório final da oficina, atualização de formulários e arquivos. • Participar da redação em coautoria da produção bibliográfica (ex. artigos, capítulos, resumos para eventos científicos) resultante do projeto. • Elaborar, com base nos resultados do projeto em parceria com a coordenação acadêmica e até mais 2 membro(s) da equipe acadêmica, e submeter proposta de resumo completo de comunicação em evento científico nacional. • Participar da reunião de avaliação da execução do projeto e da entrega dos produtos do projeto (ex. relatório técnico, produção bibliográfica) aos dirigentes e gestores participantes do projeto.
Kelly R.C. Gonçalves	IP / UnB	Aluna de Graduação em Psicologia	Apoio Operacional em Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação (PD&I) Carga Horária 8h semanal	<p style="text-align: center;">Suporte à Pesquisa</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gerir mailing dos contatos do órgão com a equipe acadêmica • Enviar por e-mail para o órgão relatório diário (slide síntese em PowerPoint) no período de coleta de dados relativo ao monitoramento diário da participação dos respondentes na etapa de diagnóstico de QVT. • Criar, consultar diariamente e-mail do projeto, fornecido aos participantes da pesquisa, e providenciar os encaminhamentos necessários (ex. respondendo demandas, encaminhando msg aos membros da equipe acadêmica) • Discutir os resultados do projeto em reunião com os membros da equipe acadêmica. • Participar, em parceria com os membros da equipe acadêmica, dos eventos de devolutivas de resultados do diagnóstico de QVT para gestores e trabalhadores do órgão. • Participar da redação em coautoria da produção bibliográfica de até 2 capítulos do livro e de um pôster para evento científico nacional.

				<ul style="list-style-type: none"> Participar da reunião de avaliação da execução do projeto e da entrega dos produtos do projeto (ex. relatório técnico, produção bibliográfica) aos dirigentes e gestores participantes do projeto.
Antônio Cláudio Nascimento Rodrigues	IP / UnB	Graduação em Ciências Humanas	Apoio Técnico à Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação (PD&I). Carga Horária 8h semanal	<p style="text-align: center;">Apoio Operacional</p> <ul style="list-style-type: none"> Discutir os resultados do projeto em reunião com os membros da equipe acadêmica. Fornecer suporte para a realização da oficina de elaboração/atualização da Política e do Programa de QVT do órgão/empresa, sob supervisão do/a responsável pela gestão acadêmica do projeto, por meio da confecção pwp de parte do relatório final da oficina, atualização de formulários e arquivos. Criar, monitorar e atualizar, sob supervisão da coordenação acadêmica, os processos no SEI. Fornecer e instruir o preenchimento de formulários pelos membros da equipe acadêmica Estabelecer contatos internos e externos, quando necessário, visando à tramitação célere do processo. Fornecer suporte, quando for o caso, para compra de insumos (ex. material de consumo/equipamentos) para o projeto de pesquisa. Fornecer suporte, quando necessário, à seleção de bolsistas para o projeto (ex. elaboração de Edital). Participar da reunião de avaliação da execução do projeto e da entrega dos produtos do projeto (ex. relatório técnico, produção bibliográfica) aos dirigentes e gestores participantes do projeto.
Tiago Jessé Souza de Lima	PST / IP / UnB	Doutorado	Pesquisador Sênior, Nível A, com qualificação e experiência superior a 4 anos na coordenação e execução de projetos de pesquisa e desenvolvimento (PD). Carga Horária 8h semanal	<p style="text-align: center;">Pesquisa Interna</p> <ul style="list-style-type: none"> Realizar a avaliação acadêmica global do projeto (concepção, planejamento, execução), identificando aspectos positivos/negativos e recomendando medidas de aprimoramento da abordagem teórico-metodológica. Avaliar os produtos a serem entregues para a organização, propondo medidas de aprimoramento. Redigir, em coautoria, o prefácio do livro resultante do projeto.
Jorge Tarcísio da Rocha Falcão	PST / IP / UnB	Doutorado	Pesquisador Sênior, Nível A, com qualificação e experiência superior a 4 anos na coordenação e execução de projetos de pesquisa e desenvolvimento (PD). Carga Horária 8h semanal	<p style="text-align: center;">Pesquisa Interna</p> <ul style="list-style-type: none"> Realizar a avaliação acadêmica global do projeto (concepção, planejamento, execução), identificando aspectos positivos/negativos e recomendando medidas de aprimoramento da abordagem teórico-metodológica. Avaliar os produtos a serem entregues para a organização, propondo medidas de aprimoramento. <p style="text-align: center;">Redigir, em coautoria, o prefácio do livro resultante do projeto.</p>

4.17.7. Serviço de Suporte em Informática

4.17.7.1. Contratação de empresa de informática para dar suporte (hospedagem, adaptação do Inventário de Avaliação de QVT, coleta de dados, geração de banco de dados) à aplicação do instrumento de pesquisa via internet.

4.17.8. Equipamentos e Material Permanente

4.17.8.1. Aquisição de equipamentos e materiais de informática.

4.17.9. Principais Contribuições Científicas e Tecnológicas do Projeto

4.17.9.1. Produção bibliográfica já mencionada, participação em eventos científicos e formação de estudantes de graduação e pós-graduação.

4.17.10. Produtos/Resultados Esperados

- Diagnóstico de Qualidade de Vida no Trabalho no DEPEN.
- Atualização da Política de QVT para o DEPEN.
- Atualização da Programa de QVT para o DEPEN.

4.17.11. Produção Bibliográfica

- Publicação de 1 livro
- Submissão de 2 artigos científicos em periódicos com Qualis A1 ou A2.
- Submissão de duas comunicações em eventos científicos nacionais.
- Submissão de 1 pôster em evento científico nacional.

5. CRONOGRAMA FÍSICO (DE EXECUÇÃO)

METAS		ATIVIDADES		INDICADORES FÍSICOS	DURAÇÃO (meses)	
M	Descrição		Descrição	Indicador Físico	Início	Fim
M0	Estrutura Analítica do Projeto (EAP)	A0	Mobilização de Infraestrutura e equipe	Relatório e EAP	Mês 01	Mês 01
M1	Planejamento e Preparação das Atividades do Projeto	A01	* Elaboração do Plano de Ação	Relatório Executivo 1 "Planejamento e Preparação das Atividades do Projeto"	Mês 02	Mês 03
			Alinhamento Conceitual do GT do DEPEN			
			Sensibilização do Público-Alvo da pesquisa			
			Adaptação do IA_QVT			
M2	Diagnóstico de Qualidade de	A02	Coleta de Dados	Relatório Executivo 2 "Diagnóstico de	Mês 03	Mês 04

	Vida no Trabalho	Monitoramento Diário da Evolução da Coleta de Dados		Qualidade de Vida no Trabalho"		
		Preparação dos Bancos de Dados (quanti-quali)				
		Tratamento dos Dados (SPSS, IRaMuTeQ)				
		Elaboração do Relatório Final				
M3	Devolutiva e Validação dos Resultados do Diagnóstico de QVT	A03	Apresentação do Relatório Executivos dos Resultados do Diagnóstico de QVT	Relatório Executivo 3 "Devolutiva e Validação dos Resultados"	Mês 05	Mês 06
M4	Atualização de Política e Programa de QVT (PPQVT) do DEPEN	A04	Realização de Oficina para Elaboração de Política e Programa de QVT do DEPEN com Base nos Resultados do Diagnóstico	Relatório Executivo 4 "Política e Programa de QVT (PPQVT) do DEPEN	Mês 07	Mês 07
M5	Produção e Entrega do Livro	A05	Redação, editoração e impressão do livro.	350 exemplares e E-Book versão PDF	Mês 07	Mês10

6. DA VIGÊNCIA, DOS CUSTOS E PREVISÕES ORÇAMENTÁRIOS

6.1. Apura-se, conforme **Declaração de Disponibilidade Orçamentária Nº 67/2021/DICOC/COFIPLAC/DIREX/DEPEN-MJ 14935950**, que há disponibilidade na programação orçamentária do Departamento Penitenciário Nacional no valor de **R\$ 261.314,21** (duzentos e sessenta e um mil, trezentos e quatorze reais e vinte e um centavos) para o exercício financeiro de 2021.

6.2. O crédito respeita o quantitativo das cotas orçamentárias discriminadas no Anexo I da Portaria GAB-DEPEN nº 1, de 14 janeiro de 2021 (13674692).

6.3. O quadro abaixo possui a classificação orçamentária da despesa:

GESTÃO/UNIDADE: 00001	UNIDADE ORÇAMENTÁRIA: 30907
UNIDADE GESTORA: 200326	PROGRAMA DE TRABALHO: 06.122.0032.2000.0001
FONTE: 0180	PLANO INTERNO: DP9992000T2 PTRES: 172343
ELEMENTO DE DESPESA: 339039	R\$ 261.314,21
TOTAL:	R\$ 261.314,21
VIGÊNCIA: exercício de 2021	
OBS: A validade deste documento está condicionada a assinatura do respectivo ordenador de despesa, conforme art. 9º da Portaria GAB-DEPEN nº 1, de 14 janeiro de 2021.	

6.4. Após novas tratativas entre as partes, foi apresentado pela UnB o Item 9.1 da Minuta de TED UnB 15068625, **CRONOGRAMA FINANCEIRO (Plano de Aplicação)**, inseriu-se aos autos nova Declaração de Disponibilidade Orçamentária nº 55 (14935950) no valor adicional de **R\$ 26.079,92** (vinte e seis mil setenta e nove reais e noventa e dois centavos) e esse montante está disponível durante o exercício financeiro de 2021.

6.5. O crédito respeita o quantitativo das cotas orçamentárias discriminadas no Anexo I da Portaria GAB-DEPEN nº 1, de 14 janeiro de 2021 (13674692).

6.6. O quadro abaixo possui a classificação orçamentária da despesa.

GESTÃO/UNIDADE: 00001	UNIDADE ORÇAMENTÁRIA: 30907
UNIDADE GESTORA: 200326	PROGRAMA DE TRABALHO: 06.122.0032.2000.0001
FONTE: 0180	PLANO INTERNO: DP9992000T2 PTRES: 172343
ELEMENTO DE DESPESA: 339039	R\$ 26.079,92
TOTAL:	R\$ 26.079,92
VIGÊNCIA: exercício de 2021	
OBS: A validade deste documento está condicionada a assinatura do respectivo ordenador de despesa, conforme art. 9º da Portaria GAB-DEPEN nº 1, de 14 janeiro de 2021.	

6.7. Os recursos serão disponibilizados conforme a descrição abaixo, em proporção de 100% (cem por cento) pelo Depen, conforme o programa de desembolso constante do Plano de Trabalho e Tabela abaixo:

10. CRONOGRAMA DE DESEMBOLSO	
MÊS/ANO	VALOR
M 1	R\$ 185.424,27
Meta 0, 1 e 2	Ano 2021
M 4	R\$ 101.969,86
Meta 3, 4 e 5	Ano 2021

6.8. Assim, conforme as DDO acima citadas, apura-se que há disponibilidade na programação orçamentária do Departamento Penitenciário Nacional o valor **TOTAL de R\$ 287.394,13** (duzentos e oitenta e sete mil e trezentos e noventa e quatro reais e treze centavos) para o exercício financeiro de 2021.

7. DO ACOMPANHAMENTO E DA FISCALIZAÇÃO

7.1. A fiscalização do presente instrumento será exercida conjuntamente pela Universidade de Brasília (UnB) e pelo DEPEN, por intermédio de servidores designados que deverão adotar as ações e intervenções necessárias ao seu fiel cumprimento, conforme Portaria a ser publicada em ato posterior.

8. APROVAÇÃO

8.1. No ato das assinaturas.



Documento assinado eletronicamente por **VANESSA LUZ, Diretor(a)-Executivo(a) do Departamento Penitenciário Nacional**, em 30/09/2021, às 13:19, com fundamento no § 3º do art. 4º do Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020.



Documento assinado eletronicamente por **Tânia Maria Matos Ferreira Fogaça, Diretor(a)-Geral do Departamento Penitenciário Nacional**, em 05/10/2021, às 18:51, com fundamento no § 3º do art. 4º do Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site <http://sei.autentica.mj.gov.br> informando o código verificador **15460040** e o código CRC **31BB065E**

O trâmite deste documento pode ser acompanhado pelo site <http://www.justica.gov.br/aceso-a-sistemas/protocolo> e tem validade de prova de registro de protocolo no Ministério da Justiça e Segurança Pública.

ANEXOS

MINUTA PLANO DE TRABALHO UnB(15338379)

MINUTA DE TED - Modelo AGU (15349452)

MINUTA DE TED UnB (15338360)