

Instituições de ensino saudáveis: O MoDOS como possibilitador da qualidade de vida no trabalho (QVT) e da saúde integral de pessoas trabalhadoras da educação

Healthy educational institutions: MoDOS as an enabler of work-related quality of life (WRQoL) and integral health of people working in education

 Will Paranhos *

Recebido em: 5 jul. 2022
Aprovado em: 20 mar. 2023

Resumo: A pandemia do novo coronavírus acarretou em modificações permanentes no tecido social. Ao considerarmos as diretrizes sanitárias impostas, no intuito de controlar o aumento do número de casos, observamos inúmeras mudanças nos mais diversos campos de trabalho. O âmbito educacional, enquanto espaço de interação constante, necessária à formação integral de nossas pessoas alunas, foi um dos mais afetados, exigindo das pessoas trabalhadoras uma completa e complexa mudança no desenvolvimento de suas funções, trazendo reflexos negativos no que concerne à sua saúde. O presente artigo tem por objetivo analisar de que maneira o conceito de organizações saudáveis contribui na busca pela qualidade de vida no trabalho e pela saúde integral de pessoas docentes e técnico-pedagógicas. Com base na revisão bibliográfica, o estudo debruçou-se sobre o MoDOS - Modelo conceitual para o desenvolvimento de organizações saudáveis (PARANHOS, 2021), o qual apresenta aspectos necessários na busca pelo desenvolvimento de um ambiente de trabalho saudável, pelo bem-estar e pela integralidade humana nesses trabalhos. Por meio da análise de dados, constatou-se que a garantia da saúde integral e a qualidade de vida no trabalho de pessoas trabalhadoras da educação exige uma intensa e aprofundada reestruturação do espaço educacional e percebe-se que o MoDOS pode servir de instrumento para tal direcionamento.

Palavras-chave: Qualidade de vida no trabalho. QVT. Saúde integral. Trabalho docente. Educação.

Abstract: The new coronavirus pandemic resulted in permanent changes in the social fabric. When considering the health guidelines imposed, in order to control the increase in the number of cases, we observe numerous changes in the most diverse fields of work. The educational environment, as a space for constant interaction, necessary for the integral formation of our students, was one of the most affected, demanding from working people a complete and complex change in the development of their functions, bringing negative consequences with regard to their health. This article aims to analyze how the concept of healthy organizations contributes to the search for work-related quality of life (WRQoL) and the integral health of teaching and technical-pedagogical people. Based on the bibliographic review, the study focused on the MoDOS - Conceptual Model for the Development of Healthy Organizations (PARANHOS, 2021), which presents necessary aspects in the search for the development of a healthy work environment, for well-being and for the human integrality in these work. Through data analysis, it was found that the guarantee of integral health and work-related quality of life (WRQoL) of teaching work requires an intense and in-depth restructuring of the educational space and it is clear that MoDOS can serve as an instrument for such guidance.

Keywords: Work-related quality of life (WRQoL). Integral health. Teaching work. Education.

* Will Paranhos é pessoa não-binária, também conhecida como William Roslindo Paranhos. Doutoranda em Educação pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ); mestra em Gestão do Conhecimento (UFSC); especialista em Gênero e Diversidade na Escola (UFSC); especialista em Gestão Escolar (Unifatecie) e especialista em Ciências Humanas e Sociais Aplicadas e o Mundo do Trabalho (UFPI). Pesquisadora do Laboratório Interdisciplinar de Ensino, Pesquisa e Extensão em Sexualidades - AFRODITE (UFSC/CNPq) e técnica pesquisadora em ciências da educação no EDUSEX (UDESC/CNPq). Contato: williamroslindoparanhos@gmail.com

Introdução

A pandemia do novo coronavírus produziu impactos permanentes em todo o contexto social. Durante sua fase mais grave, entre o início de 2020 e o final de 2021, foram incontáveis as reestruturações para que se pudesse garantir o controle do nível de contágio. Dentre elas – e acredito que podemos afirmar ser a mais complexa –, o distanciamento social trouxe reflexos que atingiram todas as pessoas, dos mais diferentes setores, sobretudo no desenvolvimento de seus trabalhos.

O campo da educação, enquanto espaço de interação permanente e constante, foi um dos que mais sofreu com tais impactos. Com as escolas fechadas, pessoas trabalhadoras se perceberam em um momento jamais imaginado, onde deveriam repensar suas metodologias de trabalho a fim de garantir a continuidade dos processos de aprendizagem do corpo discente. Sejam instituições públicas ou privadas¹, nenhuma havia previsto qualquer tipo de preparo para vivenciar situações como aquelas pelas quais passamos.

Diante deste cenário, o ensino remoto emergencial² surgiu como uma possibilidade para assegurar a continuidade dos processos formativos. Todavia, a velha prática de “trazer trabalho para casa” se transformou em “trazer todo o trabalho para dentro de casa”, acarretando uma mudança no cotidiano de quem se encontrava nessa circunstância, o que, por sua vez, refletiu negativamente no bem-estar das pessoas trabalhadoras.

Agora, no instante em que, paulatinamente, retornamos à vida presencial, temos que lidar com as diversas alterações – e tensões – causadas por esse momento turbulento (CRUZ *et al.*, 2020, p. 337). As pessoas docentes e trabalhadoras da educação não são mais as mesmas. As pessoas alunas não são mais as mesmas. A educação e a sociedade, como um todo, não são mais as mesmas (GROSSI; MINODA; FONSECA, 2020). Assim, surge-nos a dúvida: o que fazer? Será hora de um “repensar dos processos de gestão da educação, em todos os âmbitos, possibilitando o olhar focado nas pessoas em sua humanidade, distanciando-se do ensino fragmentado e aproximando-se de modelos que defendam um desenvolvimento sistêmico e holístico” (PARANHOS; WILLERDING, 2022, p. 28)?

Partindo do contexto apresentado, o presente artigo objetiva analisar de que maneira o conceito de organizações saudáveis contribui na busca pela qualidade de vida no trabalho (QVT) e pela saúde integral de pessoas docentes e técnico-pedagógicas, no intuito de responder a seguinte questão: Quais os aspectos necessários para o desenvolvimento e alcance da qualidade de vida no trabalho e da saúde integral de pessoas docentes e técnico-pedagógicas?

O artigo apresentado estrutura-se da seguinte forma: após a introdução do tema, a primeira seção se debruça sobre a discussão em torno dos reflexos que a pandemia causou na vida das pessoas trabalhadoras da educação; dando sequência, a segunda seção apresenta o conceito de organizações saudáveis e as possibilidades por ele apontadas; na terceira seção, encontramos a metodologia proposta para a construção do estudo; a análise e discussão de dados é trazida na quarta seção, onde o *MoDOS - Modelo conceitual para o desenvolvimento de organizações saudáveis* é apresentado, partindo para e a análise de dois aspectos centrais: o saúde integral (bem-estar) e a qualidade de vida no trabalho; por fim, a última parte finaliza a construção com as considerações e indicações para a realização de futuros estudos, seguida pelas referências que estruturam a arquitetura do texto.

1. A pandemia do novo coronavírus e os reflexos no bem-estar das pessoas trabalhadoras da educação

Publicado no ano de 2020, o estudo de Grossi, Minoda e Fonseca apontava que, no dia 24 de abril daquele ano, o Brasil apresentava 52.995 casos e 3.670 mortes por COVID-19, sendo que no mundo o número de pessoas infectadas já passava de 1,5 milhões. Em se tratando de um momento novo, completamente inesperado e desconhecido, acreditávamos que os avanços da pandemia não durariam mais do que alguns meses (GROSSI; MINODA; FONSECA, 2020). Hoje, em 4 de julho de 2022, ainda nos encontramos nessa mesma crise. É fato que, em decorrência das ações sanitárias, perceberemos uma latente redução no número de casos e nos índices de mortalidade. Todavia, somamos 549 milhões de casos e 6,34 milhões de mortes em todo o mundo (OUR WORLD IN DATA, 2022). No Brasil, os casos rompem a marca dos 32,5 milhões, enquanto que as mortes compreendem 672 mil (JHU CSSE COVID-19, 2022).

Com base em tais dados, já podemos confirmar o que, empiricamente, tem se ouvido em diversos espaços: o mundo não é mais o mesmo. De fato, não é. Os impactos causados por tantos anos vivendo em um cenário de incertezas, bem como pelas mudanças no cenário social, são nítidos e constatados em nosso cotidiano. A educação foi um desses espaços reconfigurados e que enfrentou diversos obstáculos.

O trabalho escolar, por si só, percebe funções que requerem uma imensa “maleabilidade”, a fim de que se torne possível o cumprimento das atividades necessárias. Ao considerarmos o cenário brasileiro, esse perfil é ainda mais exigido. Vivemos em um país que não oferece às pessoas trabalhadoras da educação o respaldo necessário para o desenvolvimento de suas profissões.

Seja por conta dos baixos salários, da falta de materiais e estrutura, do não cumprimento com uma agenda de formações continuadas, além de muitos outros aspectos, o Brasil vive um dos quadros mais caóticos no âmbito da educação mundial, nos mais diversos níveis, tanto no público quanto no privado. Além de todo esse quadro, tais pessoas não recebem a valorização social que lhes é devida (DE SOUZA; GOUVEIA, 2011; LOPES; CIPRIANO; ALMEIDA, 2019; OLIVEIRA, 2010).

Em que pese o exercício da função, docentes e pessoas técnico-pedagógicas desenvolvem seu trabalho de maneira diretamente relacionada com o contexto político e social, direta ou indiretamente, no instante em que objetivam auxiliar na construção de uma educação integral e na formação de futuras cidadãs e cidadãos. Durante as modificações exigidas pelo cenário pandêmico, as pessoas trabalhadoras da educação continuaram tendo que cumprir com os mesmos pré-requisitos, contudo, a partir desse momento, obedecendo às diretrizes legais que regulamentavam e restringiam as interações sociais, podendo citar, dentre elas, o fechamento das escolas e a implementação do ensino remoto emergencial (GROSSI; MINODA; FONSECA, 2020).

Muitas instituições acreditaram que seria possível adotar medidas de reformulação do trabalho com caráter paliativo, ao considerarem a pandemia como estando próxima ao fim. Entretanto, a sociedade como um todo foi surpreendida com o avanço do quadro de contaminações, prolongando, em demasia, todas as práticas adotadas (GROSSI; MINODA; FONSECA, 2020), refletindo “nas interações sociais e de trabalho, na empregabilidade e sustento econômico das pessoas, assim como comprometeram as atividades de escolas, universidades e demais centros de formação profissional” (CRUZ *et al.*, 2020, p. 327).

O cenário de incertezas e intensas dificuldades causou – e ainda causa – reflexos negativos, principalmente ao considerarmos o extenso período de fechamento das escolas, culminando em consequências, “tais como: aprendizado interrompido, má nutrição, confusão e estresse para os professores, lacunas na assistência à infância, aumento na taxa de evasão escolar e, o desafio para medir e validar o que se aprendeu durante o ensino remoto” (GROSSI; MINODA; FONSECA, 2020, p. 166) ou ainda as incertezas “sobre o procedimento para administrar tarefas, projetos e outras avaliações contínuas pendentes, além da dificuldade em monitorar como os alunos estão *on-line* e garantir que não trapaceiem durante os testes” (RODRIGUES *et al.*, 2020, p.4).

Vivendo em um cenário caótico, essas pessoas têm sua saúde diretamente afetada, saúde esta que, consoante a Paranhos (2021), é considerada pela Organização Mundial de Saúde (OMS) e pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) como um quadro global

que soma o bem-estar físico, mental e social. Assim, “gerenciar o estresse e bem-estar psicossocial é tão importante, neste momento, quanto cuidar da saúde física” (RODRIGUES *et al.*, 2020, p.4).

E qual o horizonte aparente? Partimos, em primeiro lugar, de uma realidade que, antes mesmo da pandemia, já era caracterizada pelo estresse e pela exaustão, onde docentes e pessoas trabalhadoras do campo da educação já eram consideradas como categorias de risco para o desenvolvimento de síndromes e transtornos mais severos (CRUZ *et al.*, 2020). A palavra síndrome, por exemplo, nos remete a uma doença que, cada vez mais, acomete esse público específico: a Síndrome de *Burnout*. De acordo com Dallacosta, Antonello e Lopes (2015), a ocorrência da síndrome prevê três aspectos concomitantes, a saber: a exaustão emocional, a falta de realização pessoal ligada ao ambiente de trabalho e a despersonalização. Se esse grupo “já era considerado categoria de risco para a síndrome de *burnout*, a pandemia [foi] o estopim para que inúmeros profissionais [adoecessem]” (CASTRO; DALLACOSTA, 2021, p. 2).

A pandemia, no entanto, também revelou um quadro de intensa ampliação dos casos de transtornos mentais comuns, “especialmente transtornos adaptativos” (CRUZ *et al.*, 2020, p. 336), os quais englobam sintomas emocionais negativos ligados a eventos estressantes, casos de depressão, transtornos de ansiedade e pânico. Tal fato não se deve somente às modificações do espaço de trabalho, mas às modificações do trânsito urbano e todo um quadro social de percepções distorcidas, onde informações se desencontram, notícias reproduzem um cenário catastrófico, o número de mortes aumenta e o medo passa a fazer parte de nossas vidas. Essas

[a]lterações importantes na saúde mental têm impacto no funcionamento de tarefas habituais (domésticas ou de trabalho), geralmente associados à desmotivação, desatenção, desconcentração, anedonia (perda de prazer em fazer as coisas), aumento de erros e pequenos acidentes, propensão ao afastamento do trabalho, redução do interesse na interação com as outras pessoas. A presença de transtornos somatoformes entre os participantes (13,6%) e os níveis de ansiedade acentuados mostrado em ambas as escalas de rastreio (16,2 e 25,5%), mostram que as preocupações e temores frente à situação da pandemia estão associadas aos desconfortos físicos e fisiológicos, o que contribui para o incremento da ansiedade (CRUZ *et al.*, 2020, p. 337).

Devemos considerar que tais reflexos não se encerraram aqui, principalmente ao lembrarmos que o bem-estar psicossocial é um processo ligado à componentes subjetivos e coletivos, os quais irão apresentar-se de maneiras singulares em cada individualidade. Nesta seção, objetivamos demonstrar um quadro que, com

base nas pesquisas, foi um dos mais comuns durante o período da pandemia do novo coronavírus, quadro este que não deve ser considerado como transposto, haja vista a presença de sintomas que perduram, por vezes, durante muitos anos, impactando na vida pessoal e profissional de milhares de pessoas.

2. Organizações saudáveis: modificando o espaço de trabalho

A palavra “organização” é complexa, em relação ao seu uso. Partindo de uma análise empírica do senso comum, observamos que a mesma, ao ser utilizada como dispositivo linguístico, geralmente remete a empresas ou organizações sociais sem fins lucrativos. A palavra é proveniente do verbo do latim medieval *organizare* e possui o mesmo significado que *organum*, a qual indica o termo “organismo”. O significado de ambas é ligado a: “‘instrumento musical, implemento, órgão do corpo’, literalmente ‘aquele que funciona’, relacionado a *ergon*, ‘trabalho’” (ORGANIZAÇÃO, 2020).

Partindo dessa análise, podemos inferir que uma organização representa qualquer tipo de instrumento/ferramenta que nos permita desenvolver alguma atividade, algum trabalho, o qual, em relação às pessoas,

propicia o seu desenvolvimento, preenche a sua vida, transforma-se em condição necessária para a sua liberdade. A categoria trabalho não pode ser pensada como natural ou a-histórica. O trabalho impregnado de toda uma subjetividade, inserido em um contexto econômico/ político/ social com tantas diversidades, leva os indivíduos a terem vivências bastante distintas. Ao longo dos tempos, identifica-se duas visões contraditórias do trabalho que convivem nos mesmos espaços, e por vezes, um mesmo indivíduo revela sentimentos ambíguos em relação a sua vida profissional (RIBEIRO; LÉDA, 2004, p. 77).

Assim, uma organização não representa, tão somente, empresas ou organizações sociais, mas todos aqueles espaços organizados onde é possível desempenhar alguma função que possibilite ganhos, tanto materiais quanto subjetivos, por meio do senso de pertencimento. No entanto, nem sempre o campo da pesquisa considerou as organizações dessa forma. Durante muitos anos, os estudos organizacionais consideravam aspectos produtivos e de gestão. Ainda no final do século XX é que surgiram os primeiros estudos que se debruçaram sobre a saúde no trabalho, caracterizados, porém, por um olhar acerca dos acidentes no ambiente de trabalho. “Somente no início deste século é que aparecem os primeiros estudos acerca de organizações saudáveis, os quais partem de um ponto de vista relacionado à promoção do bem-estar em níveis físicos, emocionais, mentais e sociais, sejam eles subjetivos ou objetivos” (PARANHOS; WILLERDING, 2022, p. 31).

Paranhos (2021) orienta que, para facilitar a compreensão acerca de um conceito tão recente e que causa tantas dúvidas, devemos destrinchá-lo em duas partes, tendo por resultado “organização” e “saúde”. A organização pode ser definida como o espaço onde o trabalho é desenvolvido e gerenciado. Nele

todos os processos relacionados ao trabalho são incluídos, como a existência das funções e de suas atribuições, a hierarquia, o desenvolvimento de produtos, sejam eles commodities, sejam serviços – e todos os desdobramentos a partir destes –, o formato de gestão e da liderança, a cultura, as políticas e os valores, que se tornam base primeira da organização, entre outros (PARANHOS, 2021, p. 46).

Já a saúde pode ser entendida como um conceito que vem sendo redesenhado ao longo dos anos, em virtude das modificações percebidas no cenário social. Atualmente, a saúde não possui mais um caráter biologicista, tão somente, o qual vinculava-a diretamente à doença, “mas com tudo aquilo que tenha ligação, direta ou indireta, com a promoção de bem-estar, seja ele físico, seja emocional e/ou social” (PARANHOS, 2021, p. 47). Além disso, ainda em conformidade com Paranhos (2021), é importante destacar que “[o] novo conceito adota uma visão sistêmica, na perspectiva de saúde, considerando as partes que compõem a totalidade e a integralidade das pessoas, percebendo os espaços e as relações por elas vivenciados” (p. 47).

Assim, mais uma vez podemos concluir que uma organização saudável consiste em um espaço que permite o desenvolvimento do trabalho, o qual deve ser permeado por aspectos e dispositivos que permitam o desenvolvimento do senso de bem-estar, entendendo tal conceito não só como ligado às pessoas que compõem a organização, mas ao espaço como um todo, traduzindo-se em “estruturas palpáveis e tangíveis” [...] [organizadas em] quatro principais níveis: nível das pessoas, nível do grupo – onde se desenvolvem as relações –, nível dos processos intraorganizacionais e nível dos processos interorganizacionais” (PARANHOS; LAPOLLI, 2022, p. 35).

Uma organização saudável, segundo Paranhos (2021), promove um ambiente saudável pautado na gestão humanizada, a fim de que seja possível acolher as pessoas trabalhadoras por meio da promoção de instrumentos e ferramentas necessárias para que se possa atingir um equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, o qual não deve considerar, tão somente, o espaço e o tempo em que a pessoa encontra-se no desenvolvimento do trabalho, mas também aqueles momentos onde a pessoa vive e desempenha os mais variados papéis em sua vida privada.

3. Metodologia

A pesquisa deve possuir um caráter firmado na ética, no instante em que objetiva possibilitar um processo de reorientação da *práxis*, instrumentalizando o contexto social com vistas à resolução de problemas que interfiram em seu desenvolvimento. De tal modo, a tarefa das pessoas pesquisadoras deve ir além da teoria, do trabalho de campo e de suas salas. Nosso trabalho reflete, diretamente, no cotidiano dos territórios por nós ocupados, o que amplia, ainda mais, nossa responsabilidade. Assim, é necessário que sigamos diretrizes que possam orientar o desenvolvimento do trabalho, possibilitando uma segurança metodológica que impactará diretamente nos resultados (MATIAS-PEREIRA, 2012; GIL, 2018). Tal prática não deve ser encarada como de extrema rigorosidade, porém deve prever um cadenciamento que, ao sequenciar o processo em etapas, possa fraturá-lo, tornando-o acessível a todas as pessoas e facilitando as diversas compreensões acerca do mesmo (CRESWELL, 2014).

No momento em que objetivamos analisar de que maneira o conceito de organizações saudáveis contribui na busca pela qualidade de vida no trabalho e pela saúde integral de pessoas docentes e técnico-pedagógicas, nos deparamos com um problema social que está, diretamente, entrelaçado com nossas vivências, haja vista ser o campo da pesquisa uma parte importante do cenário educacional em um nível global. Por tal razão, Creswell (2014) nos sugere a pesquisa qualitativa como uma abordagem adequada frente a tais contextos, sobretudo ao “entrelaç[ar]mos perspectivas bastante inovadoras do contexto organizacional e que, sobretudo, fundam-se nos aspectos ligados à subjetividade humana” (PARANHOS; LAPOLLI, 2022, p. 33).

A caracterização da pesquisa é definida como sendo exploratória-descritiva. O caráter exploratório emerge ao nos lançarmos em um cenário ainda desconhecido e que merece atenção especial na realização de análises e discussões relacionadas a ele. A descrição, por sua vez, liga-se a tais procedimentos, os quais necessitarão de uma descrição detalhada de todos os achados, bem como de fenômenos percebidos e/ou inesperados (GIL, 2018).

Com relação à coleta de dados, etapa onde o trabalho de campo se torna mais concreto, a busca por evidências deve ser o norte, que orienta a busca por dados e informações capazes de responder à pergunta de pesquisa. Para o presente estudo, o método escolhido para compor tal seleção consistiu na revisão bibliográfica (GIL, 2018), que possui algumas características: “escolha do tema; levantamento bibliográfico preliminar; formulação do problema; elaboração do plano provisório de assunto; busca das fontes; leitura do material; fichamento; organização lógica do assunto; e redação

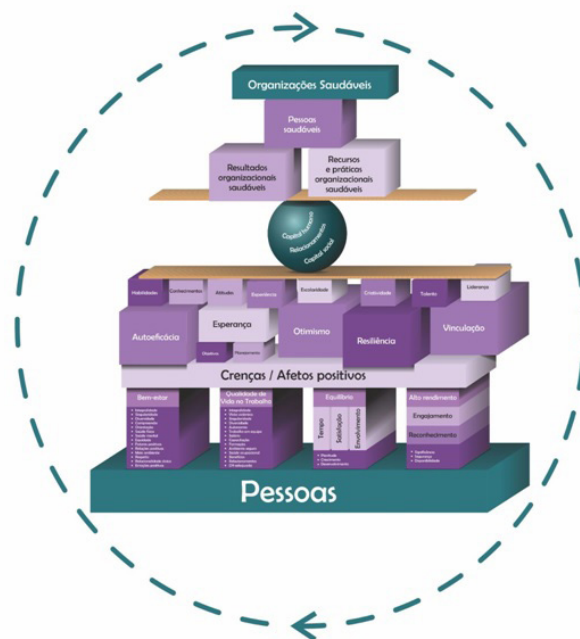
do texto (PARANHOS; LAPOLLI, 2022, p. 33), e a qual pode se concentrar na análise aprofundada de materiais já publicados.

4. Apresentação e análise de dados

No instante em que nos centramos em um cenário até então desconhecido, mas que tem trazido seus reflexos, devemos buscar instrumentos que nos possibilitem solucionar, ou, ao menos, minimizar os impactos trazidos pela problemática. Assim, o presente estudo utiliza como dado central o *MoDOS - Modelo conceitual para o desenvolvimento de Organizações Saudáveis* (PARANHOS, 2021), produzido durante a pesquisa de mestrado da pessoa autora, em curso realizado no Programa de Pós-Graduação em Engenharia e Gestão do Conhecimento da Universidade Federal de Santa Catarina (PPGEGC/UFSC), durante os anos de 2020 e 2021. O artefato foi obtido por meio do método *Design Science Research*³, onde o autor realizou a construção de um modelo, apresentado na Figura 1, com base em um processo de revisão da literatura e posterior avaliação junto a pessoas pesquisadoras de instituições nacionais e internacionais, atuantes em campos afins e reconhecidas pelo notório saber na área.

Figura 1 – MoDOS⁴

MoDOS - Modelo conceitual para o Desenvolvimento de Organizações Saudáveis com base no Capital Humano e Capital Social



MoDOS - Modelo Conceitual para o Desenvolvimento de Organizações Saudáveis com base no Capital Humano e Capital Social está licenciado sob CC-BY-SA 4.0© 2 por William Roslindo Paranhos ©©©

Fonte: Paranhos (2021).

Com base na imagem, podemos afirmar, no tocante a Paranhos (2021), que o modelo é construído a partir da pedra fundamental que compõe qualquer organização: as pessoas. Com relação à leitura⁵ do modelo, a mesma pode ser feita de duas maneiras diferentes:

Ao olhar para o modelo, parte-se do princípio de um direcionamento para que a leitura possa ser realizada. Contudo, não há como afirmar que ele se inicie da base para o topo ou no sentido contrário. Esse princípio dependerá da percepção que a própria organização faz de seus níveis de saúde. Caso a organização perceba que já é saudável e queira confirmar tal nível, a leitura do modelo pode seguir um percurso *top down* (de cima para baixo). Já para aquelas organizações que não se entendem enquanto saudáveis e que queiram iniciar um novo processo, adota-se o modelo *bottom up* (de baixo para cima) (PARANHOS, 2021, p. 124).

Logo acima do bloco “pessoas” devemos perceber a existência de quatro outros grandes blocos, os quais aparentam ter o desenho de pilares que sustentam a construção de um prédio, enquanto que “as pessoas” seriam a sua fundação. O modelo é “[c]onstituído por sessenta e sete aspectos diferentes [e] possui, somente no nível do capital humano, sessenta desses aspectos, o que reforça o tamanho, em uma perspectiva qualitativa, que as pessoas possuem dentro da esfera das organizações (PARANHOS; LAPOLLI, 2022, p. 38)

Na arquitetura do presente estudo, o qual objetiva analisar de que maneira o conceito de organizações saudáveis contribui na busca pela qualidade de vida no trabalho e pela saúde integral de pessoas docentes e técnico-pedagógicas, a proposta foca em dois dos pilares de sustentação do modelo: bem-estar e qualidade de vida no trabalho. Tais conceitos estão diretamente relacionados com os outros dois blocos de sustentação, equilíbrio e alto rendimento/engajamento/reconhecimento, haja vista a perspectiva sistêmica que engendra o modelo. Em conformidade com Paranhos (2021), devemos sempre prever uma leitura sistêmica quando utilizamos o modelo conceitual, pois uma parte está estreitamente ligada às demais, compondo aquilo que o autor nomeia de integralidade humana que, “enquanto conceito, assim como organizações saudáveis e diversidade, possui uma característica predominantemente interdisciplinar. Localizando-a no campo epistemológico, a integralidade humana possui seus vários campos constituintes em seu engendramento (PARANHOS; LAPOLLI, 2022, p. 38).

E como tensionar tais conceitos a fim de que eles se concretizem no campo da educação? Na realidade, não há o que tensionar, ao passo que eles já estão nesse espaço. Contudo, o autor do modelo conceitual propôs tal transversalização em outro artigo, no qual propôs uma substituição linguística, possibilitando maior

proximidade das organizações saudáveis com a escola. Assim, as organizações saudáveis passam a ser nomeadas por “instituições de ensino saudáveis”.

Escolas Saudáveis, bem como aquelas que buscam se tornarem saudáveis, devem promover o bem-estar das pessoas, possibilitando que estas percebam seus aspectos internos e subjetivos para, posteriormente, externalizá-los, possibilitando o desenvolvimento de componentes do capital humano saudável – equipes e grupos saudáveis, considerando o campo educacional – e, posteriormente, o estabelecimento de relacionamentos saudáveis (PARANHOS; WILLERDING, 2022, p. 32)

Em um momento como este em que vivemos, onde o retorno à vida social é acompanhado de uma pressão, haja vista todo o quadro que se estabeleceu nos últimos dois anos, precisamos pensar em estratégias e maneiras de, com base em Cruz *et al.* (2020), preparar o ambiente de trabalho que receberá tais pessoas trabalhadoras, não somente em relação aos cuidados de segurança sanitária, como também atentando para as situações de extrema vulnerabilidade em que tais pessoas se encontram.

4.1 Bem-estar

O termo “bem-estar” sugere uma sensação de estar bem, de encontrar-se em um momento de tranquilidade e felicidade. De fato, o conceito possui relação com tais sensações e sentimentos, todavia indo além e abarcando uma série de constructos da natureza e do desenvolvimento humano. Para Paranhos (2021), gozar do bem-estar requer, ao mesmo tempo, evidenciar a integralidade, a individualidade e a singularidade humana. No que concerne o campo organizacional – aqui lido por “educacional” – “o bem-estar se relaciona com a predominância de situações e de emoções positivas, que promovem um senso de autorrealização das trabalhadoras e dos trabalhadores, contribuindo para a elevação dos níveis de competências e de habilidades” (PARANHOS, 2021, p. 75).

Quando os níveis da instituição escolar são elevados, devemos evidenciar não somente os resultados de sua “produtividade”, mas perceber até que ponto a gestão observa e compreende as necessidades das pessoas trabalhadoras, relacionando tais resultados com o bem-estar de docentes e técnicas-pedagógicas. O gerenciamento educacional requer uma liderança pedagógica centrada nos diferentes contextos que compõem um ambiente escolar, sem esquecer de sua natureza

técnica e também política. A gestão democrática [...] demanda a articulação da convivência entre os diferentes segmentos da comunidade escolar e a participação deles no planejamento, no monitoramento e na avaliação das ações, bem como na

própria tomada de decisão gerencial (PARO, 2015). [...] O conceito de gestão (ou administração) escolar, conforme observam Oliveira e Vasques-Menezes (2018), vem sendo construído historicamente em um processo carregado de valores e significados específicos do contexto político e educacional brasileiro (GOBBI *et al.*, p. 200/201).

Destarte, considera-se que o “bem-estar das pessoas e o da organização são diretamente proporcionais” (PARANHOS, 2021, p. 75). Para atingi-lo, faz necessária a leitura de inúmeros aspectos que estarão interconectados e se apresentarão de maneira interdependentes, tendo sido estes relacionados por Paranhos (2021) em sua pesquisa. Em referência ao bem-estar, os aspectos levantados são: integralidade, singularidade, diversidade, compreensão, orientação, saúde física, saúde mental, equidade, fatores positivos, relações positivas, meio ambiente, respeito, relacionalidade cívica, emoções positivas.

À face do exposto, percebemos a consistência que todos os aspectos relacionados oferecem, principalmente quando olhamos “a tarefa educativa como um fenômeno biológico, que envolve todas as dimensões do viver humano, interligado em seu corpo e espírito, consciente de que, quando isso não ocorre, produz-se a alienação e a perda de sentido social e individual” (ZACHARIAS *et al.*, 2011, p. 23), e que é atravessada pelas constantes e intensas relações estabelecidas no ambiente escolar, “primordiais para que haja um ambiente de aprendizagem saudável” (ZACHARIAS *et al.*, 2011, p. 23).

Por fim, Paranhos (2021) divide o bem-estar em hedônico – ou subjetivo – e eudaimônico – ou psicológico –, possibilitando um melhor direcionamento na busca de práticas que objetivam a concretização de um ambiente saudável. O bem-estar hedônico requer a ampliação das experiências e emoções positivas como um contraponto das negativas, possibilitando uma elevação no nível de satisfação vivencial das pessoas. Já o bem-estar eudaimônico liga-se ao desenvolvimento pleno das pessoas, por meio de atividades objetivas e concretas, como por exemplo o senso de bem-estar ao sentir-se capaz de desempenhar determinada atividade.

4.2 Qualidade de vida no trabalho

A qualidade de vida no trabalho, também conhecida como QVT, se baseia “no princípio de que o comprometimento com a qualidade ocorre de forma mais natural nos ambientes em que os funcionários se encontram intrinsecamente envolvidos nas decisões que influenciam diretamente suas atuações” (CONTE, 2003, p. 33). No entanto, uma literatura que indique práticas para o desenvolvimento da qualidade de vida no trabalho ainda são insuficientes (PARANHOS, 2021).

De forma prática, Paranhos (2021) considera que esse conceito se constitui de um conjunto de ações sistemáticas e objetivas que influenciam, diretamente, na elevação dos índices de bem-estar no ambiente de trabalho. Por se tratar de uma definição tão abrangente quanto, ou mais, do que o bem-estar, a qualidade de vida possui uma característica holística e sistêmica, ao mesmo tempo, considerando as pessoas em suas partes isoladas e em sua totalidade integral. Nesse sentido, a qualidade de vida “[d]esigna uma construção social e cultural importante e apresenta uma organização complexa, diferindo de pessoa para pessoa de acordo com seu ambiente/contexto e mesmo entre duas pessoas inseridas em um contexto similar” (PEREIRA; TEIXEIRA; LOPES, 2013, p. 1964).

Para que possa ser atingida, a qualidade de vida no trabalho deve integrar aspectos tanto materiais quanto imateriais, os quais estarão relacionados com: integralidade, visão sistêmica, singularidade, diversidade, autonomia, trabalho em equipe, salário, capacitação, formação, ambiente seguro, saúde ocupacional, benefícios, relacionamentos, carga horária adequada (PARANHOS, 2021).

Por si só, “[a] tendência de redução da qualidade de vida com o aumento do tempo de trabalho no magistério é uma questão preocupante e remete à necessidade de investimentos na saúde e qualidade de vida destes profissionais no decorrer de sua carreira” (PEREIRA; TEIXEIRA; LOPES, 2013, p. 1968), quadro agravado pelo período pandêmico e cada vez mais presente nas queixas de pessoas trabalhadoras do campo educacional (CRUZ *et al.*, 2020).

Rocha e Fernandes (2008) destacam a necessidade de que se articule um programa de intervenções, “[n]a perspectiva d[ela] criação de escolas promotoras de saúde, [onde] não se pode perder de vista a saúde dos professores como elemento indispensável na concretização desta proposta” (p. 27), junto a essa população, o qual deverá ser implementado por meio de do desenvolvimento de políticas públicas específicas acerca da configuração do trabalho e de ações profissionais de saúde, que minimizem os impactos – físicos e/ou emocionais – em decorrência de quadros similares ao da pandemia do novo coronavírus.

Considerações finais

O mundo “pós-pandêmico”, que busca aprender a viver em um “novo normal”, de fato requer uma série de reestruturações, as quais vão muito além dos espaços físicos e das questões organizacionais. Diante de tantos meses de insegurança, incertezas, medo e modificações cada vez mais aceleradas no campo social e do trabalho, os reflexos que foram gerados ainda permanecem em nosso cotidiano.

As organizações saudáveis, ou instituições de ensino saudáveis, percebem práticas interdisciplinares, sistêmicas e globais, sempre com o foco na integralidade humana e no contexto relacional em que as pessoas estão inseridas. O conceito, que se baseia na saúde enquanto bem-estar, vai muito além de uma leitura que possibilita o desenvolvimento de estratégias voltadas, tão somente, à prevenção de doenças físicas. Nestes espaços, inúmeros aspectos, sejam eles objetivos ou subjetivos, devem ser abordados, a fim de criar um ambiente saudável, onde existam pessoas saudáveis que mantenham relações saudáveis.

Todos esses aspectos – um total de 67 – são elencados no *MoDOS - Modelo conceitual para o desenvolvimento de organizações saudáveis*, de autoria de Paranhos (2021). Dentre eles, a provisão de estratégias voltadas ao bem-estar e à qualidade de vida no trabalho são aquelas que devem surgir por primeiro, no instante em que estão ligadas, em primeiro plano, às pessoas docentes e técnicas-pedagógicas.

O bem-estar está relacionado com a predominância das emoções – e, conseqüentemente, das situações – positivas, as quais possibilitam o desenvolvimento do senso de autorrealização de pessoas trabalhadoras, bem como contribuem na elevação dos índices escolares. O bem-estar é dividido em hedônico e eudaimônico, sendo o primeiro relacionado com a ampliação de emoções positivas como contraponto às negativas e, o segundo, intrínseco ao desenvolvimento pleno das pessoas, por meio de situações concretas. Os aspectos que compõem o bem-estar em uma instituição de ensino saudável são:

integralidade, singularidade, diversidade, compreensão, orientação, saúde física, saúde mental, equidade, fatores positivos, relações positivas, meio ambiente, respeito, relationalidade cívica, emoções positivas.

Em paralelo, a qualidade de vida no trabalho pode ser entendida como o conjunto de ações sistemáticas e objetivas que influenciam na elevação, ou diminuição, dos índices de bem-estar no ambiente de trabalho. Tal conceito possui uma abrangência ímpar, o que requer uma leitura holística e sistêmica, ao mesmo tempo. A qualidade de vida no trabalho de pessoas trabalhadoras da educação pode ser atingida por meio dos seguintes aspectos: integralidade, visão sistêmica, singularidade, diversidade, autonomia, trabalho em equipe, salário, capacitação, formação, ambiente seguro, saúde ocupacional, benefícios, relacionamentos, carga horária adequada.

Por fim, torna-se importante frisar que a efetivação de um ambiente outro, cada vez mais saudável e que perceba pessoas trabalhadoras da educação em sua estrutura integral, sobretudo após os tempos críticos nos quais vivemos, depende de esforços e estratégias variadas. As apresentadas neste trabalho consistem em uma parte que pode auxiliar as gestões educacionais a repensar esse novo formato de trabalho, assegurando, sempre, o bem-estar e o bem-viver de todos, todas e todos. No entanto, seria um erro afirmar que podemos encerrar nossa busca por aqui. As pessoas, com suas subjetividades, detêm um caráter cíclico, o que indica um constante vir a ser. Devemos sempre nos munir de diferentes ferramentas que nos permitam atravessar os mais diversos períodos, sejam eles de caos ou não. ■

Notas

¹ Apesar de termos que considerar tal “despreparo” das instituições diante de uma situação emergencial e totalmente inesperada, deve-se frisar a falta de recursos e apoio por parte das gestões governamentais, o que colocou as instituições públicas em um cenário muito mais caótico do que o enfrentado por instituições privadas.

² “[...] é importante salientar que o ensino remoto que vem sendo dado durante esta pandemia, não é considerado EaD, embora ele tenha semelhanças com essa modalidade de educação, principalmente no que se refere ao fato de que é a tecnologia que está promovendo a interação entre professores e alunos, os quais estão separados fisicamente” (GROSSI; MINODA; FONSECA, 2020, p. 151).

³ Adaptado de Hevner *et al.* (2004) e Dresch, Lacerda e Antunes Júnior (2015).

⁴ O modelo encontra-se disponível pelo link de acesso <https://drive.google.com/drive/u/0/folders/1pfBd2u3KCCQ9cxWjfbotJndZiUikbqR5g> em alta resolução, no formato PDF.

⁵ Para efeitos deste estudo, consideramos a leitura de baixo para cima.

Referências

CASTRO, Maria Heloisa Ortiz; DALLACOSTA, Fabiana Meneghetti. Síndrome de *Burnout* em Docentes e Discentes Universitários: Reflexos da Pandemia?. **Seminário de Iniciação Científica e Seminário Integrado de Ensino, Pesquisa e Extensão**, p. e28281, 2021.

CONTE, Antonio Lázaro. Qualidade de vida no trabalho. **Revista FAE business**, v. 7, p. 32-34, 2003.

- CRESWELL, John. W. **Investigação qualitativa e projeto de pesquisa**: escolhendo entre cinco abordagens. 3. ed. Porto Alegre: Penso, 2014.
- CRUZ, Roberto M.; ROCHA, Ricelli Endrigo R. da.; ANDREONI, Solange; PESCA, Andrea D. Retorno ao trabalho? Indicadores de saúde mental em professores durante a pandemia da COVID-19. **Revista Polyphonia**, v. 31, n. 1, p. 325-344, 2020.
- DALLACOSTA, Fabiana Meneghetti; ANTONELLO, Ivan Ferreira; LOPES, Maria Helena Itaquí. Síndrome de *Burnout*: Os Professores estão Rem perigo?. **Revista Interdisciplinar de Estudos em Saúde**, p. 128-139, 2015.
- DE SOUZA, Ângelo Ricardo; GOUVEIA, Andréa Barbosa. Os trabalhadores docentes da educação básica no Brasil em uma leitura possível das políticas educacionais. **Education Policy Analysis Archives/Archivos Analíticos de Políticas Educativas**, v. 19, p. 1-22, 2011.
- GIL, Antonio. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2018.
- GOBBI, Beatriz C.; LACRUZ, Adonai José; AMÉRICO, Bruno Luiz; ZANQUETTO FILHO, Hélio. Uma boa gestão melhora o desempenho da escola, mas o que sabemos acerca do efeito da complexidade da gestão nessa relação?. **Ensaio: avaliação e políticas públicas em educação**, v. 28, p. 198-220, 2019.
- GROSSI, Marcia Gorett Ribeiro; MINODA, Dalva de Souza Minoda; FONSECA, Renata Gadoni Porto. Impacto da pandemia do COVID-19 na educação: reflexos na vida das famílias. **Teoria e Prática da Educação**, v. 23, n. 3, p. 150-170, 2020.
- JHU CSSE COVID-19. **Data CSSEGISandData/COVID-19**. Disponível em: <https://github.com/CSSEGISandData/COVID-19>. Acesso em: 04 jul. 2022.
- LOPES, Antonio J. R.; CIPRIANO, Jonathan . A.; ALMEIDA, Leila Cristina da C. S. Docência e ansiedade: a ampliação do ppe como medida preventiva na saúde mental do professor. **Anais VI CONEDU**. Campina Grande: Realize Editora, 2019. Disponível em: <https://editorarealize.com.br/artigo/visualizar/59975>. Acesso em: 04 jul. 2022
- MATIAS-PEREIRA, José. **Gestão Estratégica na Administração Pública**. São Paulo: Atlas, 2012.
- PARANHOS, William Roslindo; LAPOLLI, Édis Mafra. Organizações saudáveis, organizações diversas: mecanismos em face da integralidade humana. **Inclusão Social**, v. 14, n. 1, 2022.
- PARANHOS, William Roslindo. **Modelo conceitual para o desenvolvimento de Organizações Saudáveis**. 2021b. 245 f. (Dissertação) Mestrado em Engenharia e Gestão do Conhecimento - Curso de Pós-Graduação em Engenharia e Gestão do Conhecimento, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2021.
- PARANHOS, William Roslindo; WILLERDING, Inara Antunes Vieira. ESCOLAS SAUDÁVEIS: uma realidade possível?. **Rein-Revista Educação Inclusiva**, v. 6, n. 4, p. 28-36, 2021.
- PEREIRA, Érico Felden; TEIXEIRA, Clarissa Stefani; LOPES, Adair da Silva. Qualidade de vida de professores de educação básica do município de Florianópolis, SC, Brasil. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 18, p. 1963-1970, 2013.
- OLIVEIRA, Dalila Andrade. Os trabalhadores da educação e a construção política da profissão docente no Brasil. **Educar em revista**, p. 17-35, 2010.
- ORGANIZAÇÃO. *In*: Origem da palavra. Porto: 7Graus, 2020. Disponível em: <https://origemdapalavra.com.br/palavras/organizacao/>. Acesso em: 05 jul. 2022.
- OUR WORLD IN DATA. **Daily new confirmed COVID-19 deaths per million people**. Disponível em: <https://ourworldindata.org/explorers/coronavirus-data-explorer>. Acesso em: 04 jul. 2022.
- RIBEIRO, Carla V. dos S.; LÉDA, Denise B. O significado do trabalho em tempos de reestruturação produtiva. **Estudos e pesquisas em psicologia**, v. 4, n. 2, p. 76-83, 2004.
- ROCHA, Vera Maria da; FERNANDES, Marcos Henrique. Qualidade de vida de professores do ensino fundamental: uma perspectiva para a promoção da saúde do trabalhador. **Jornal Brasileiro de Psiquiatria**, v. 57, p. 23-27, 2008.
- RODRIGUES, Bráulio B.; CARDOSO, Rhaissa R. de J.; PERES, Carlo Henrique R.; MARQUES, Fábio F. Aprendendo com o imprevisível: saúde mental dos universitários e educação médica na pandemia de COVID-19. **Revista brasileira de educação médica**, v. 44, 2020.
- ZACHARIAS, Jamile; MENDES, Aline R.; LETTNIN, Carla; DOHMS, Karina P.; MOSQUERA, Juan José M. STOBÄUS, Claus D. Saúde e Educação: do mal-estar ao bem-estar docente. **Educação Por Escrito**, v. 2, n. 1, 2011.