

A busca pela qualidade de vida do trabalhador da Secretaria de Estado de Educação do Distrito Federal – registro histórico

Quality of life of the education worker at the Education Department of Federal District – historical report

 Khrrissley Guimarães de Oliveira Lopes *

Recebido em: 12 ago. 2022
Aprovado em: 18 nov. 2022

Resumo: O alto índice de adoecimento dos profissionais da Secretaria de Estado de Educação do Distrito Federal (SEEDF) tem estimulado o desenvolvimento de ações, por parte de seus profissionais, na busca pela melhoria da qualidade de vida, saúde e bem-estar dos trabalhadores da educação. A criação de uma unidade orgânica, no organograma da SEEDF, com atribuições voltadas ao combate do adoecimento dos servidores é fundamental para se garantir a institucionalização de ações voltadas ao tema, por meio de uma gestão de pessoas humanizada. Este artigo visa apresentar um registro histórico de alterações na estrutura da SEEDF, na última década, com este fim. Procurar-se-á apresentar, brevemente, a trajetória percorrida, as principais ações desenvolvidas, as dificuldades enfrentadas em sua condução e ampliação, além de alguns dos resultados alcançados, entre dezembro de 2011 e maio de 2021, quando da criação e extinção da Gerência de Acompanhamento de Servidores com Limitação de Atividades (GEASLA) e, posteriormente, da criação e extinção da Diretoria de Acompanhamento e Apoio ao Servidor (DISER). Para tanto, lançou-se mão de estudos sobre legislações, documentos institucionais, pesquisas e análise de dados, facilitados pela atuação da autora com o tema desde sua institucionalização. O texto também apresenta as dificuldades em se aferir a efetividade dessas ações, em função da interferência de um fator situacional inesperado, como a pandemia pela COVID-19. Em função disso, este artigo propõe que sejam consideradas a análise de afastamentos por LTS e dos questionários de acompanhamento a serem aplicados aos servidores participantes dos projetos e ações desenvolvidas.

Palavras-chave: Qualidade de vida no trabalho. Saúde. Adoecimento. Gestão de pessoas. Profissional da educação.

Abstract: The high rate of illness among professionals at the Department of Education of Federal District - SEEDF, has stimulated the development of actions by its professionals, in the search for improvement in the quality of life, health and well-being of education workers. The creation of an organic unit in the organizational chart of SEEDF, with attributions aimed at combating the illness of public servants, proved to be fundamental to guarantee the institutionalization of actions focused on the theme, through a humanized management of its workers. This article aims to present a historical record of changes in the structure of the SEEDF, in the last decade, with this purpose. An attempt will be made to present, briefly, the path followed, the main actions developed, the difficulties faced in their conduction and expansion, in addition to some of the results achieved, between December 2011 and May 2021, when the Management of Monitoring of Servants with Activity Limitations (GEASLA) was created and terminated and, later, the creation and extinction of the Direction of Servant Monitoring and Support (DISER). For that, studies on legislation, institutional documents, research and data analysis were made, facilitated by the author's work with the theme since its institutionalization. It also presents the difficulties in measuring the effectiveness of these actions, due to the interference of an unexpected factor which has been the COVID-19 pandemic. Thus, this article proposes that it is necessary to evaluate the effectiveness of the actions carried out, through the analysis of absences due to LTS and through the follow-up questionnaires to be applied to the civil servants participating in the developed projects.

Keywords: Quality of life at work. Health. Illness. People management. Education professionals.

* Khrrissley Guimarães de Oliveira Lopes é graduada em Economia Doméstica pela Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (1990). Professora da Secretaria de Estado de Educação do Distrito Federal. Membro da Unidade de Bem-estar e Qualidade de Vida no Trabalho-UQVT da Subsecretaria de Gestão de Pessoas/SEEDF. Contato: khrriss.lope@gmail.com

Introdução

Os normativos brasileiros, em níveis Federal e Distrital, trazem referências importantes que justificam a necessidade de considerarmos a qualidade de vida do trabalhador como fator fundamental para o bom desenvolvimento das funções do Estado, por meio de seus servidores públicos.

A Política de Qualidade de Vida, Saúde e Bem-estar para Servidores Públicos da Secretaria de Estado de Educação do Distrito Federal no Ambiente de Trabalho e para Servidores Aposentados – PQVT/SEEDF, publicada como Portaria 281, de 10 de junho de 2021, no Diário Oficial do Distrito Federal (GDF, 2021), apresenta em seus considerandos vários desses embasamentos jurídicos como, por exemplo, a Constituição Federal de 1988, que em seu preâmbulo, cita que o bem-estar deve ser assegurado como um dos fatores de uma sociedade fundada na harmonia social; em seu Art. 196 estabelece a “saúde como direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos”; e, sendo bastante explícita, diz em seu Art.39, § 3º, que a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança é um dos direitos dos servidores ocupantes de cargo público”.

Como identificado na PQVT, a CF/88 ressalta ainda que a “valorização dos profissionais da educação escolar é um dos princípios constitucionais que fundamentam a forma do ensino brasileiro (art. 206, V)”, afirmação corroborada pelos Planos Nacional e Distrital de Educação (Lei Nacional nº13.005/2014 e a Lei Distrital nº 5.499/2015), e pela Lei Distrital nº 4.751/2012 sobre o Sistema de Ensino e a Gestão Democrática do Sistema de Ensino Público do Distrito Federal.

Segundo a PQVT, diversas Leis e Decretos no âmbito do Distrito Federal também chancelam a necessidade de que os órgãos públicos ofereçam mecanismos que atuem na promoção da saúde e prevenção do adoecimento físico e mental; do bem-estar mental e social individual e coletivo; do aprimoramento e harmonização das relações profissionais; da realização e reconhecimento profissional; assim como da ampliação da competência profissional e melhoria dos processos de trabalho e dos serviços oferecidos. (LODF/1993; Lei 6.557/2020; Decreto 36.561/2015; Decreto nº 37.648/2016; Decreto nº 38.631/2017; Decreto nº 39.587/2018)

O atendimento a essas demandas jurídicas passa pela compreensão do significado da expressão Qualidade de Vida no Trabalho – QVT. No entanto, estudos na área demonstram uma pluralidade

de conceituações, devido possivelmente às diversas disciplinas que estudam este fator. Fernandes (1996) nos apresenta uma tentativa de conceituação como “a gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sócio-psicológicos que afetam a cultura e renovam o clima organizacional, refletindo-se no bem-estar do trabalhador e na produtividade das empresas” (FERNANDES, 1996, p.45).

Em seu Art. 2º, a PQVT/SEEDF fundamenta Qualidade de Vida no Ambiente de Trabalho, como aquela que:

diz respeito aos aspectos objetivos e subjetivos, contando com múltiplos fatores que se associam para a sua realização. Sob essa perspectiva, compreende-se a qualidade de vida no ambiente de trabalho como uma das ramificações da qualidade de vida como um todo, integrante dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil e prioritária no Distrito Federal e, portanto, demanda atuação do Poder Público em políticas, programas, projetos e ações, que beneficiem seus servidores públicos. Para fins desta Política, compreende-se qualidade de vida no ambiente de trabalho como a condição de atuação profissional que possibilitem ações produtivas, de bem-estar físico, mental e social a partir de uma gestão organizacional humanizada, da promoção à saúde integral e de relações socioprofissionais saudáveis; (GDF, 2021)

Ambos os conceitos sugerem que a QVT oferece benefícios para o trabalhador e a instituição empregadora, sendo o bem-estar para um e a produtividade para outro.

No entanto, relatos de servidores retratando o nível de insatisfação com o trabalho; dados sobre os fatores de risco ao bem-estar do servidor, levantados pela pesquisa “Saúde no Trabalho: a perspectiva do servidor da SEEDF” (PEREZ-NEBRA, A. R., QUEIROGA, F, 2018); o alto índice de adoecimento dos profissionais da educação, comprovados pelos números relativos aos atestados médicos para tratamento da própria saúde (SEEC, 2021) e o crescente quantitativo de readaptações funcionais, podem representar possíveis vivências de mal-estar no trabalho por parte dos servidores da Secretaria de Estado de Educação do Distrito Federal – SEEDF.

Segundo Ferreira (2011, p.180), “o bem-estar no trabalho é um fator de saúde que os trabalhadores vivenciam nos ambientes de trabalho”, e

a manifestação recorrente, o caráter prevalente e a vivência duradoura dos sentimentos isolados ou associados de mal-estar no trabalho delineiam um cenário resultante de ausência de Qualidade de Vida no Trabalho e, desta forma, aumentam o risco de ocorrência de diversos indicadores críticos que repercutem negativamente sobre os indivíduos, o funcionamento das organizações e a sociedade (FERREIRA, 2011, p.183).

Entre os indicadores críticos estão fatores de condições de trabalho, organização de trabalho e relações

socioprofissionais, que juntamente com o reconhecimento no trabalho e crescimento profissional, precisam ser foco de ações de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), por parte das organizações (FERREIRA, 2011, p. 174).

Segundo Julião (2001):

São muitos os benefícios da QVT. Veja a seguir alguns deles: redução do absenteísmo, redução da rotatividade, atitude favorável ao trabalho, redução/eliminação da fadiga, promoção da saúde e segurança, integração social, desenvolvimento das capacidades humanas e aumento da produtividade (JULIÃO, 2001, p.4)

De acordo com Claus Moller (1992) é muito mais vantajoso investir em qualidade, pois não fazer nada sai mais caro, assim como é sabido que a prevenção custa muito menos aos cofres públicos do que a recuperação e reabilitação da saúde.

A readaptação funcional, que comprova o adoecimento crônico do profissional e a cada ano retira grande número de servidores da principal função para a qual foram contratados, como comprovado no Quadro 1, e os custos referentes ao afastamento para tratamento da própria saúde na Rede Pública de Ensino, que foi de R\$162.642.949,40, em 2020 (SEEC, 2021), justificam o investimento na Política de QVT e Programas, Projetos e Ações na área e apresentam-se como importantes fatores que potencializam a emergência de ações na área.

Quadro 1. Número de novas readaptações, por carreira e por ano, entre 2016 e 2019.

ANO	CAE	CMP	TOTAL
2016	58	239	297
2017	75	339	414
2018	34	234	268
2019	8	55	63
TOTAL	175	867	1042

Fonte: NUGINF/GADEP/DISER/SUGEP/SEEDF, em 03/07/2019.

Entende-se que a SEEDF tem buscado desenvolver ações que visem ao atendimento dessas premissas de maneira mais institucionalizada, a partir de 2010, como pretende-se mostrar neste artigo, com o objetivo de dar clareza ao processo e disseminar informações quanto à sua evolução até maio de 2021.

Para tanto, foram acessadas legislações e documentos como relatórios das ações desenvolvidas pelas unidades orgânicas com atuação voltada à saúde do servidor, constituídas a partir de 2011 no âmbito da Subsecretaria de Gestão de Pessoas – SUGEP, acesso este facilitado por ter a autora participado deste processo desde o início.

Desenvolvimento

Nos anos de 2010 e 2011, a Coordenação Regional de Ensino do Plano Piloto/Cruzeiro (CREPPC), desenvolveu algumas ações voltadas à orientação dos professores readaptados, lotados em suas escolas. A importância dessas ações, o noticiário na mídia sobre a falta de professores nas escolas e o custo oriundo das contratações de professores substitutos, despertou os gestores da SEEDF para a necessidade de ampliação deste trabalho para toda a Rede Pública de Ensino.

Nesse sentido, optou-se pela criação de uma gerência vinculada à então Subsecretaria de Gestão dos Profissionais da Educação (SUGEPE), que viesse a desenvolver ações voltadas aos servidores readaptados e seus gestores que, além de terem que lidar com todas as demandas da unidade escolar, se viam agora com um considerável número de profissionais, principalmente professores, que não poderiam atuar como os demais e, em geral, precisariam se reinventar.

A Gerência de Acompanhamento dos Servidores com Limitação de Atividades - GEASLA foi então inserida na estrutura da SUGEPE, com a publicação do Decreto nº 33.409, de 12 de dezembro de 2011 (GDF, 2011).

Com a finalização do processo de readaptação, torna-se necessária a orientação aos servidores que passavam na maioria das vezes por um processo de perda de identidade profissional, visto que a readaptação lhes retirava a principal tarefa para a qual haviam sido contratados, seja ela limpeza, preparo de alimentos, regência ou outra.

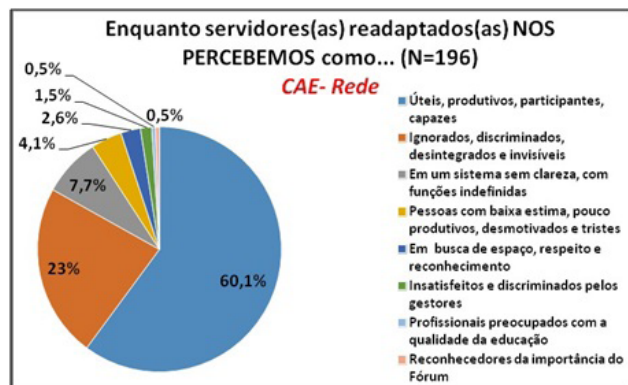
Quanto aos docentes readaptados, esta afirmação pode ser comprovada por Medeiros (2010), em pesquisa realizada com docentes readaptados de escolas públicas no Distrito Federal-DF, quando relata que

os readaptados escutados revelaram alteração não somente nas relações com os colegas, como também com o fazer profissional, que se desconfigura, gerando impacto em sua identidade profissional e promovendo a marginalização desse professor dentro do ambiente escolar. (MEDEIROS, 2010, p. 201)

Nem os gestores, nem os profissionais readaptados ou mesmo seus pares não readaptados, compreendiam as sutilezas dessa nova condição. Abria-se assim, as portas para o isolamento, a exclusão, a discriminação, a desvalorização e, em muitos casos, o aprofundamento do adoecimento por questões psicoemocionais, como observado nas respostas dos servidores readaptados por ocasião dos Fóruns sobre Readaptação, realizados em 2012 (Gráfico 1).

Um importante marco legal, que contribuiu com o estabelecimento de procedimentos padrões na condução do processo de readaptação funcional foi o Artigo 277, da Lei Complementar 840, de 23 de dezembro de 2011:

Gráfico 1 – Autopercepção dos readaptados enquanto trabalhadores da SEEDF



Fonte: Relatório dos Fóruns Regionais Sobre Readaptação - Construindo o Programa de Qualidade de Vida no Trabalho e Readaptação de Servidores da SEEDF”, GEASLA, 2012, p. 45.

Art. 277. Ao servidor efetivo que sofrer redução da capacidade laboral, comprovada em inspeção médica, devem ser proporcionadas atividades compatíveis com a limitação sofrida, respeitada a habilitação exigida no concurso público.

Parágrafo único. O servidor readaptado não sofre prejuízo em sua remuneração ou subsídio (GDFa, 2011).

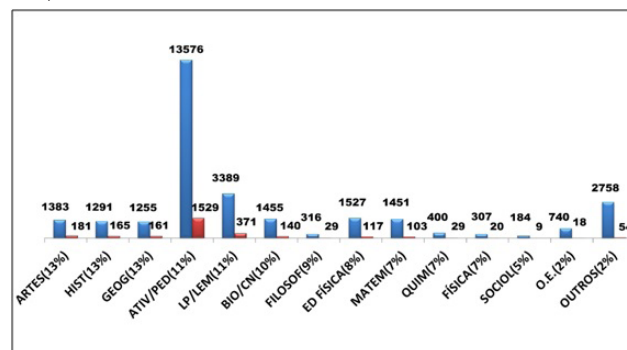
Dessa forma foi possível estabelecer com mais segurança os procedimentos administrativos e pedagógicos para a orientação aos servidores readaptados e seus gestores.

A partir das demandas identificadas durante os atendimentos, a GEASLA apresentou diversas propostas de condutas administrativas e pedagógicas, grupos de estudos, cartilhas, cursos, fóruns, regulamentações e parcerias intra e interinstitucionais, visando o encaminhamento de soluções imediatas ou de médio e longo prazos.

Além dos atendimentos realizados pela Gerência, outra fonte de informação fundamental foram os próprios processos de readaptação. Cada processo era analisado e, sendo verificada alguma inconsistência, os encaminhamentos eram dados para as retificações necessárias, permitindo assim acertos financeiros, de contagem de tempo para aposentadoria, publicação das readaptações no Diário Oficial do Distrito Federal (DODF), oficializando a situação funcional do servidor readaptado, até então não sistematizada na Rede. Este trabalho, no entanto, foi dificultado pela falta de informações quanto a quem eram os servidores readaptados, onde estavam e qual o número do processo, por exemplo. Assim, todas as informações relativas aos readaptados e sua situação funcional passaram a ser sistematizadas.

Dentre os diversos dados coletados exemplifica-se aqui a relação percentual de readaptação por disciplina ministrada que, corroborando a pesquisa de Medeiros (2010), permitiu refletir sobre o fenômeno da readaptação funcional em função da habilitação/atuação em regência e levantar debate sobre possíveis adequações nas metodologias de trabalho, por exemplo (Gráfico 2).

Gráfico 2 – Professores readaptados em relação ao total - por disciplina: absoluto/percentual. 2014



Fonte: Apresentação PPT. DISER para Curso de Formação para Gestores-EAPE. 2015.

Entre outras ações destacam-se os cursos oferecidos aos readaptados atuantes em Salas de Leitura e Bibliotecas Escolares, realizado na então, Escola de Aperfeiçoamento dos Profissionais da Educação (EAPE), em 2012 e 2014. Outro destaque foi a Mostra de Experiências Significativas dos Servidores Readaptados, realizada durante o Circuito Distrital de Ciências, no ano de 2014, com o objetivo de reconhecer e dar visibilidade aos profissionais readaptados.

Foram realizados, ainda, os “FÓRUMS REGIONAIS SOBRE READAPTAÇÃO - Construindo o Programa de Qualidade de Vida no Trabalho e Readaptação de Servidores da SEEDF”, em 2012, com a elaboração da cartilha “Construindo o Programa de Qualidade de Vida no Trabalho e Readaptação de Servidores da SEEDF: Módulo I – Readaptação Funcional”, abrangendo aspectos médico-periciais, burocrático-administrativos, jurídicos e pedagógicos, de forma a orientar os gestores e os servidores readaptados, quanto a seus direitos e deveres, em parceria com a Gerência de Saúde Ocupacional e Segurança do Trabalhador – GESOST, da Coordenação de Saúde Ocupacional – COSAÚDE e a Gerência de Legislação Direitos e Deveres – GELDID/SUGEPE.

A partir dos Fóruns foi constituído um Grupo de Trabalho (GT dos Readaptados) com representantes dos participantes de cada polo, para a elaboração de uma portaria que subsidiasse a organização do trabalho dos servidores readaptados nas unidades escolares, com a intenção de contribuir com a melhoria de sua qualidade de vida e bem-estar no trabalho e maior efetividade em seu desempenho profissional. Antes que este trabalho fosse concluído, no entanto, a GEASLA, que já havia tido seu nome alterado para Gerência de Readaptados – GEREAD (em maio de 2014), foi extinta em uma nova reestruturação, em janeiro de 2015.

Em outubro do mesmo ano foi apresentada uma proposta de criação de uma diretoria que desenvolvesse ações não somente com os servidores envolvidos com a temática da readaptação funcional, mas voltada

a todos os servidores e agentes públicos da educação com foco na redução do adoecimento do profissional e melhoria de sua qualidade de vida no trabalho.

Assim, o espaço de atuação da antiga Gerência se ampliou a partir da publicação do Decreto nº 36.828, de 22 de outubro de 2015 (GDF, 2015), que criou a Diretoria de Acompanhamento e Apoio ao Servidor – DISER, vinculada à, agora, Subsecretaria de Gestão de Pessoas – SUGEP, que também ampliou seu escopo de atuação, passando a ter as pessoas como centro dos procedimentos administrativos.

A atuação da nova diretoria, composta por quatro gerências, foi oficializada com a publicação do Regimento Interno da SEEDF, pelo Decreto nº 38.631, de 20 de novembro de 2017. Entre suas principais atribuições estavam:

Art. 113. A Diretoria de Acompanhamento e Apoio ao Servidor – DISER, unidade orgânica de direção e supervisão, diretamente subordinada à Coordenação de Gestão de Pessoas, compete:

[...]

II – planejar as atividades relacionadas à humanização das relações servidor-servidor e administração pública-servidor;

III – promover o assessoramento às unidades orgânicas da Secretaria quanto à melhoria do ambiente de trabalho e ao bem-estar do servidor;

[...]

Art. 114. À Gerência de Sistematização e Análise de Informações para a Gestão – GSAIG, unidade orgânica de execução, diretamente subordinada à Diretoria de Acompanhamento e Apoio ao Servidor, compete:

I – promover, no âmbito da Secretaria, a sistematização e a análise das informações relativas à gestão de pessoas, de modo a otimizar a qualidade dos serviços prestados, com foco na transparência e na agilidade dos atendimentos ao público;

[...]

Art. 115. À Gerência de Apoio e Desenvolvimento de Pessoas – GADEP, [...], compete:

[...]

IV – propor, no âmbito da Secretaria, ações voltadas ao desenvolvimento contínuo de relações profissionais construtivas no ambiente de trabalho, com foco nas relações humanas e na melhoria dos processos de trabalho e dos serviços oferecidos; e

[...]

Art. 116. À Gerência de Mediação de Conflitos – GMEC, [...], compete:

I – planejar, coordenar, executar e avaliar, no âmbito da Secretaria, ações de prevenção, gestão e autocomposição de conflitos relacionados ao ambiente de trabalho, envolvendo servidores;

[...]

Art. 117. À Gerência de Acompanhamento de Servidores em Situação Funcional Específica – GSIFE, [...], compete:

I – acompanhar e orientar os servidores em situação funcional específica: readaptação, restrição temporária de função, pessoa com deficiência, contratação temporária, prestação de serviços terceirizados e professores habilitados somente em componentes curriculares considerados extintos;

[...] (GDF, 2017)

O trabalho com as diferenças em suas especificidades

A GSIFE trazia a experiência dos três anos de atuação da GEASLA/GEREAD. As demandas dos gestores, os atendimentos aos servidores em situação funcional específica, a análise dos processos e os dados levantados foram sendo aperfeiçoados. Os atendimentos passaram a ter seus registros em um sistema informatizado e não mais em papel, facilitando o levantamento de dados e o controle das informações.

Em 2017, foram publicadas as Portarias nº 12 e 13, nos dias 13 e 17 de janeiro, respectivamente, responsáveis por normatizar a modulação e a atuação dos professores readaptados em unidades escolares da SEEDF. Foi a coroação do trabalho do GT dos Readaptados, iniciado após os Fóruns sobre Readaptação, em 2012.

A portaria buscou atender uma demanda de anos, relativa às possibilidades de atuação dos professores readaptados e ao número desses profissionais por escola.

Para os professores readaptados a portaria trouxe a oportunidade de desenvolver ações que mais se adequavam às suas habilitações, habilidades e limitações sofridas pelo adoecimento; proposição de novos projetos; validação dos projetos inseridos no Projeto Político Pedagógico; reintegração ao grupo de professores, como profissional produtivo; pontuação para escolha de projetos a serem desenvolvidos e garantia de lotação na Unidade Escolar.

Outra importante regulamentação foi a portaria que incluiu os professores readaptados no procedimento de remanejamento, igualando seus direitos aos de seus pares não readaptados, a partir de 2017.

Expandindo sua atuação para outro grupo de servidores em situação funcional específica, a GSIFE/DISER realizou, em 2018, o Fórum de Servidores PCDs. O evento foi fonte de importantes informações para a equipe, como demonstrado no Quadro 2.

Optou-se aqui por apresentar o item negativo mais citados pelos participantes dos Fóruns, em cada um dos fatores (infraestrutura, equipamentos/recursos, mobiliário, sentimentos, relações, informações/legislação, dinâmica do trabalho, fatores biopsicofisiológicos), identificados após a compilação das respostas dadas em formulário próprio, conforme consta em relatório do evento (GSIFE, 2018).

A partir desse Fórum e levando-se em consideração a relevância das informações levantadas, foi formado o Grupo de Trabalho para estudo e elaboração de uma política voltada aos servidores PCDs da Rede, o principal encaminhamento retirado do evento.

Apesar das conquistas, ações importantes foram inviabilizadas pela falta de recursos humanos e tecnológicos disponíveis, como por exemplo a realização do II

Fórum sobre Readaptação; a portaria de atuação dos profissionais da Carreira Assistência à Educação readaptados; o acompanhamento mais sistemático da modulação e atuação dos professores readaptados nas unidades escolares; e a Segunda Mostra Significativa de Trabalhos dos Servidores Readaptados, por exemplo.

Outras não obtiveram os resultados esperados. Exemplo disso foram os registros informatizados dos atendimentos, que não tiveram continuidade e, conseqüentemente, o levantamento de dados estatísticos ou acompanhamento da evolução dos encaminhamentos dados foram prejudicados.

A interrupção das publicações das readaptações no Diário Oficial do DF, por falta de definição da unidade orgânica responsável por tal tarefa, causou preocupação pela insegurança jurídica na vida funcional do readaptado, quando da não publicação.

No ano de 2019 houve a necessidade de nova reestruturação na SEEDF, por meio do redimensionamento dos cargos nas Subsecretarias. Para atender a esta demanda, uma das alterações foi transformar a GSIFE em Núcleo de Apoio ao Servidor – NUAPS, com a publicação do Decreto nº 39.773, de 12 de abril de 2019 (GDF, 2019).

Já enquanto Núcleo, foi possível realizar o projeto “Para Além da Regência de Classe” nos anos de 2019, presencial, e 2020 em versão on-line, substituindo a Mostra de Experiências Significativas. Com a chegada de profissionais da área da psicologia, foram oferecidas ações direcionadas à melhoria da qualidade de vida dos servidores atendidos pelo NUAPS.

Os contatos com a Gerência de Readaptação Funcional, da SUBSAÚDE, continuaram na busca por soluções às demandas dos servidores adoecidos ou seus gestores.

Os lançamentos dos dados funcionais relativos à restrição temporária, à readaptação e à não-regência para professores com deficiência, somaram grande parte das atividades realizadas pela equipe, acrescidas de novo levantamento para elaboração da lista de publicação de readaptações no DODF, que finalmente, foi considerada atribuição do Núcleo.

Contudo, a análise dos processos e os atendimentos

Quadro 2. Citações mais frequentes quanto aos aspectos negativos vivenciados pelos servidores PCDs, na SEEDF

PRINCIPAIS ASPECTOS NEGATIVOS EM CADA UM DOS FATORES CATEGORIZADOS FÓRUM DE PCDs 2018 – N= 66	
INFRAESTRUTURA - N= 99	
acessibilidade/deslocamento (39) em todos os espaços (CRES e escolas) e eventos (piso-poeira, cera, terra; escadas e rampas adequados; elevador; portões automatizados)	39
EQUIPAMENTOS/RECURSOS - N= 74	
documentos/material não adaptados/ampliados/sem contraste/no papel (14) (RAV, diários de classe, documentos diversos, imagens, material)	14
MOBILIÁRIO - N= 29	
mobiliário inadequado (21) (cadeira com braço regulável, altura da mesa ed. infantil, armários)	21
SENTIMENTOS - N= 10 *	
frustrada (1); triste (1); angustiada (1); tensa (1); sem autonomia (1); desconfortável às vezes (1); não me sinto realizada (1); desafiado (1); razoável (1); realista (1)	10
RELAÇÕES - N= 96	
falta de respeito/empatia/compreensão por parte dos colegas e direção (12)	12
INFORMAÇÕES/LEGISLAÇÃO - N= 35	
divulgação dos direitos/benefícios/capacidade laboral do PCD (8)	8
DINÂMICA DO TRABALHO - N= 79	
revisão/redução de horas/volume de trabalho (11) (no caso de precisar de tratamento contínuo; pequenas pausas, intervalo mais prolongado)	11
FATORES BIOPSIKOFISIOLÓGICOS - N= 12	
criação de programa para aquisição de próteses e órteses, atualização de aparelhos auditivos e outros dependendo da deficiência (2)	2

Fonte: Relatório Final - I Fórum da Pessoa com Deficiência da Secretaria de Estado de Educação do DF: Construindo a Política de Inclusão dos Servidores PCD's. GSIFE, Nov. 2018.

individuais continuaram sendo a demonstração do nível de especificidade de cada caso, exigindo escuta atenta e conhecimento dos procedimentos próprios de cada situação. A redução no quantitativo de problemas identificados nos processos analisados pela equipe é uma possível demonstração do sucesso do trabalho

O servidor à frente de sua matrícula

A alteração da Gerência em Núcleo não foi exclusividade da GSIFE. A GSAIG, foi criada para sanar um dos grandes problemas enfrentados ainda nos estudos de mestrado sobre a readaptação funcional (MEDEIROS, 2010): a falta de informações baseada em dados estatísticos.

Para atender as atribuições definidas no Regimento Interno, o acesso aos dados do Sistema de Informações de Gestão de Recursos Humanos- SIGRH, foi fundamental, no entanto, não atendeu a todas as demandas. Rapidamente foram identificados problemas como falta de códigos que correspondessem às situações funcionais específicas, ou lançamentos incompletos, incorretos ou em duplicidade. Apesar disso, a GSAIG conseguiu atender as demandas internas quanto a dados que pudessem subsidiar ações de planejamento das diretorias da SUGEP.

Dados relativos à raça, gênero, idade, tempo de atuação, primeira e segunda habilitações, carreira, licenças diversas, aposentadoria e outros, na Instituição como

um todo ou por CRE, ou ainda, por modalidade ou tipologia escolar, era uma parte constante do trabalho da equipe. As demandas externas oriundas principalmente dos órgãos de fiscalização, pesquisadores e políticos, em geral transcorriam sobre número de servidores, atendimento às necessidades de profissionais das unidades escolares e, em número crescente de vezes, sobre os afastamentos por motivo de doença.

Essas demandas eram anteriormente atendidas por cada unidade orgânica responsável pelo assunto na SUGEP, isso impedia uma padronização dos métodos de extração de dados o que aumentava a insegurança quanto à sua pureza, exigindo mais tempo e esforço para seu levantamento. A atuação da GSAIG eliminou este problema.

Esta Gerência, no entanto, não se limitou à extração de dados. Apesar dos poucos recursos tecnológicos buscou entre seus profissionais a habilidade de programação de sistemas e criou o módulo no SIGRHWEB em parceria com a Secretaria de Estado de Economia – SEEC, para o registro de dados relativos à condição de restrição temporária e readaptação e o Controle de Atendimentos, utilizados pela GSIFE. Criou também o SIGMEC, que permitia o registro dos procedimentos de Mediação de Conflitos realizados por outra gerência da DISER, além de outros sistemas internos para gestão de gerências da SUGEP, garantindo maior confiabilidade das informações prestadas em conjunto.

Ampliando-se ainda mais o olhar para as necessidades de acesso e disponibilização de informações relativas ao universo da gestão de pessoas na Secretaria de Educação, a equipe propôs a criação de um Anuário Digital, onde os dados estariam disponíveis para acesso de gestores e interessados internos e externos, tendo sua atualização programada e realizada em períodos pré-estabelecidos.

O projeto piloto foi apresentado, mas por dificuldades tecnológicas e administrativas não foi concluído. Limitações também que impediram a continuidade dos lançamentos dos atendimentos da GSIFE e dos procedimentos no SIGMEC, que tiveram seus dados perdidos, prejudicando os trabalhos das referidas Gerências/Núcleo, assim como a extração de dados pela própria GSAIG.

Apesar de sua importância estratégica, a GSAIG também passou pela reestruturação em 2019, sendo transformada em Núcleo de Gestão da Informação-NUGINF. Foi garantida a qualidade dos dados e informações, mas não lhe foi possível avançar com a elaboração do Anuário, dar suporte aos sistemas ou mesmo criar outros sistemas.

Quando os Núcleos NUGINF e NUAPS foram criados passaram a ser organicamente vinculados a uma outra gerência pertencente à DISER, a GADEP. Por terem mantido as atribuições regimentais, atuavam com a mesma

autonomia anterior sem, contudo, abandonar a integração e cooperação iniciais, administradas pela Diretoria.

Bem-estar x mal-estar

A GESOST/COSAÚDE tinha entre suas atribuições desenvolver ações de prevenção ao adoecimento. Com sua extinção em 2015, por causa da unificação das perícias médicas dos órgãos do GDF, este trabalho foi interrompido ainda em fase de consolidação.

Por ocasião da criação da DISER, em 2015, essa proposta acabou sendo contemplada e ampliada pela GADEP, pois estava claro que não bastava normatizar e orientar a vida funcional dos adoecidos. Tornou-se imprescindível evitar e reduzir o adoecimento.

Esta Gerência, desde seu início, passou por constante processo de construção de sua identidade. Como não havia experiência anterior na Rede com tamanha proporção e amplitude foi necessário um trabalho intenso e constante de embasamento e direcionamento por parte de seus servidores. Estudos sobre Qualidade de Vida, Saúde, Bem-estar e Mal-estar no Trabalho, Planejamento Estratégico Situacional, Clima e Cultura Organizacional, Trabalho e Trabalho no Serviço Público, foram a base para o planejamento das primeiras ações da Gerência.

Três desafios importantes foram superados pela equipe. O primeiro foi não se permitir ser confundida com gerência de promoção de eventos, uma provável tendência, visto que a falta de conhecimento e não compreensão do significado de promoção de qualidade de vida no trabalho e bem-estar como ação de transformação estrutural na Instituição, poderia levar a ideia de que eventos rápidos, pontuais e bem organizados fossem suficientes.

O segundo foi o de não ser confundido com a EAPE, atual Subsecretaria de Formação dos Profissionais da Educação. A expressão “desenvolvimento de pessoas” que nomeia a Gerência abriu essa possibilidade, como constatado no Curso de Formação para Gestores, oferecido pela EAPE, em 2015, onde, quando solicitado que procurassem identificar a atribuição da GADEP, a partir de seu nome, a maioria associou-a à Formação Continuada.

A reunião de informações mais amplas sobre o adoecimento dos servidores, necessária ao seu combate, se materializou com a aplicação de três pesquisas de grande porte realizadas entre os anos de 2016 e 2019. Enfrentou-se, então, o terceiro desafio: a desconfiança dos servidores participantes. Durante a aplicação-teste da pesquisa “Saúde no Trabalho: a perspectiva do servidor da SEEDF” e da capacitação oferecida aos Coordenadores Pedagógicos Locais, que contribuíram com sua aplicação nas unidades escolares, os participantes

trouxeram questões como “- *É claro que vou avaliar bem a chefia, não sou boba!*”; ou “- *O que vão fazer com esses dados? Toda hora vem alguém fazer pesquisa aqui e a gente nunca vê os resultados!*”; ou ainda “- *A gente parece rato de laboratório!*” (GADEP, 2018).

Além disso, ao estabelecer parceria com a Diretoria de Avaliação – DIAV, da Subsecretaria de Planejamento e Avaliação- SUPLAV, para que a pesquisa de “Ambiente Organizacional” fosse inserida na Avaliação Institucional - AVI aplicada aos servidores em 2017, foi-nos informada sobre a baixa adesão dos professores em responder ao questionário anterior [AVI Equipe Docente –2015 (27,0%)]. Em 2017, sendo aplicada a todos os servidores efetivos, a adesão foi de 45,5%. Em comparação com o percentual de respostas obtidos quando da aplicação aos gestores [AVI Gestor Público –2014 (80,0% de participação) e AVI Gestor Público – 2016 (97,0%)] (SEEDF, 2017, p. 61), percebeu-se ali, a necessidade de um trabalho de divulgação e conscientização em larga escala para se combater possível desconfiança dos servidores. Na pesquisa aplicada aos servidores ingressantes, nos anos de 2020 e 2021, alcançou-se 20,66% do retorno dos questionários (UQVT, 2021, p.3). Sugerindo que mesmo os servidores recém-empregados talvez não se sintam seguros em participar de pesquisas institucionais.

A mudança de paradigmas é um processo longo que passa pela conquista da confiança na Instituição e seus representantes. A ampliação da equipe a partir de 2018, foi um passo fundamental na direção da consolidação da GADEP como protagonista de promoção da saúde e prevenção ao adoecimento e, merecedora do reconhecimento e confiança de toda a Rede. As ações em parceria também foram um marco importante na constituição de suas características, como no caso do “Programa de Orientação para Aposentadoria”, em parceria com a SUBSAÚDE; participação no “Curso Monitores em Formação: competências e desafios”, em parceria com a EAPE; e demanda do “Curso de Atendimento ao Público”, para a EGOV.

A partir de 2020 houve um aumento de material disponibilizado voltado às questões de saúde mental. Isto deveu-se, em parte, ao fato de que o isolamento social, o teletrabalho e o retorno híbrido às atividades, em função da pandemia pela COVID-19, decretada pela Organização Mundial de Saúde - OMS, exigiu da equipe uma força-tarefa voltada a dar algum suporte aos servidores que vivenciavam, assim como seus estudantes e familiares, um momento de insegurança, incertezas e ameaça à vida, gerando medo e desenvolvendo ou potencializando os diversos tipos de adoecimento, mas principalmente os de origem mental e comportamental. As ações realizadas *online* permitiram a adesão de um maior número de servidores.

No processo de reestruturação em que as Gerências GSIFE e GSAIG foram transformadas em Núcleos, coube à GADEP e sua gestão acolhê-las sob sua hierarquia, respeitando-se, no entanto, a autonomia e atribuições regimentais que não foram alteradas. Este trabalho foi mais dificultado pela adoção do teletrabalho e a dificuldade de acesso aos sistemas da Intranet, o que exigiu uma gestão bem articulada da Gerência e seus Núcleos com a DISER e a própria SUGEP.

Mediando a superação dos conflitos

Como sabemos, conflitos são inerentes à convivência social e podem ser vistos como oportunidade de revisão de conceitos e comportamentos. No ambiente de trabalho eles são comuns e cotidianos. Alguns conflitos, no entanto, dependendo da motivação dos envolvidos, da estratégia usada na busca de solução, do tempo de duração, entre outros fatores, podem vir a exigir uma intervenção externa.

Em geral, isso acontece buscando-se auxílio entre os servidores do próprio local de trabalho, como os gestores, caso não estejam envolvidos, ou colegas mais próximos. Quando não é possível a resolução, busca-se a intermediação em instâncias superiores, no caso das escolas, a CRE. Análise da situação, diálogo, ponderação e consideração dos normativos são os primeiros passos geralmente seguidos na tentativa de resolução dos conflitos. Apesar de todos os esforços, nem sempre se consegue que os conflitos entre profissionais sejam resolvidos dessa maneira.

Na SEEDF, alguns casos eram encaminhados à Coordenação de Procedimento Administrativo Disciplinar - CPROD, hoje Corregedoria da Educação - CORRED, para abertura de Processo Administrativo Disciplinar, o temido PAD. Observando-se que alguns dos PADs eram, na verdade, situações de conflitos que poderiam ser resolvidos de outra forma, que não um procedimento administrativo de tal porte, optou-se pela criação do Núcleo de Mediação de Conflitos- NUMEC, vinculado à CPROD, pela publicação da Portaria nº 150, de 28 de agosto de 2014 (GDF, 2014), para onde passaram a ser encaminhados os processos que não configuravam crime, por exemplo.

O nome do Núcleo remetia à técnica de Mediação de Conflitos, escolhida entre outras possibilidades pelo protagonismo dos servidores envolvidos no processo. Os profissionais ali lotados (principalmente psicólogos e advogados, mas não necessariamente) passaram por diversas formações na área. Apesar da intenção de solução com menor impacto sobre os profissionais envolvidos, por estar hierarquicamente ligado à CPROD, os procedimentos ainda mantinham o peso do processo administrativo e foi constatado, empiricamente, que ter

o nome envolvido em um PAD era, em muitos casos, a origem ou potencialização de adoecimento do profissional.

Com a criação da DISER e a perspectiva de atuação mais humanizada da SUGEP, percebeu-se grande potencial de atuação da Mediação de Conflitos, agora com a formatação de Gerência, vinculada à nova Diretoria. Os servidores da GMEC trouxeram a experiência do trabalho no NUMEC; aprofundaram seus conhecimentos e técnica com novas formações na área; adaptaram seus procedimentos para uma atuação mais adequada à nova proposta; elaboraram minuta de portaria para regulamentar sua atuação; além de integrarem suas ações às das demais Gerências da Diretoria, completando o elo de acompanhamento e apoio ao servidor, proposto por esta.

O procedimento para o acesso aos serviços da GMEC iniciava por demanda do próprio servidor envolvido no conflito ou pelo gestor. No primeiro contato eram explicados os procedimentos para o atendimento à demanda e, caso houvesse interesse do servidor, marcava-se o acolhimento.

Às vezes o que havia começado como um conflito gerava um atrito entre os envolvidos. Em casos assim, nem sempre os envolvidos aceitavam a atuação dos servidores da GMEC por meio da Mediação, esses processos eram encaminhados à Corregedoria que analisava a necessidade de instauração de PAD. Quando eram aceitos, no entanto, os resultados eram de satisfação com a Mediação oferecida.

A atuação da GMEC não se limitou aos atendimentos. Foram realizados oito Encontros de Mediação abordando diferentes aspectos do trabalho, entre os anos de 2016 e 2020, parte deles presencial e parte virtual. Por seu protagonismo pela atuação com Mediação de Conflitos na área administrativa dos órgãos do GDF, a equipe participou de formações e reuniões sobre sua atuação, contribuindo com os debates sobre a viabilidade da Mediação de Conflitos em outros espaços.

Cabeça e corpo se completam

Coube à DISER, cumprir o papel de proponente e articuladora das ações, projetos e programas de suas Gerências e, posteriormente, Núcleos, chamando para si responsabilidades e competências fundamentais para o cumprimento de seus objetivos.

Articulações com os superiores hierárquicos; reuniões semanais com os gerentes das equipes; análises constantes de processos e procedimentos; estudo da legislação; elaboração e proposição de portarias; condução das definições de atribuições de cada unidade orgânica vinculada; estudos de caso e orientações aos servidores da equipe; orientação e apoio ao acolhimento individual aos servidores e gestores atendidos; estabelecimento

de parcerias intra e interinstitucionais; suporte à organização e divulgação de eventos, pesquisas e projetos das Gerências; esclarecimentos e orientações a gestores e servidores quanto à sua temática de atuação; análise, apoio e articulação para implementação dos projetos das Gerências; e participação em formações para servidores do órgão ou outros órgãos do GDF e entidades sindicais; além de proponente, coordenadora e/ou participante efetiva de grupos de trabalho e comissões diversas, fez com que a dinâmica da atuação da DISER estabelecesse um patamar sólido em relação às suas atribuições quanto à qualidade de vida, saúde e bem-estar no trabalho do profissional da educação do DF, apesar da novidade do tema nos órgãos públicos.

A atuação pioneira tanto na SEEDF quanto nos demais órgãos do GDF, trouxe ônus e bônus à DISER. Entre os bônus pode-se citar a criação de uma proposta conforme suas convicções e oportunidades do momento. Enquanto ônus, como era de se esperar, foram muitas as dificuldades em administrar uma temática ainda inexplorada na Instituição. Apesar do reconhecimento de que ações pontuais e personificadas em servidores lotados em outras unidades orgânicas, atentos à realidade do mal-estar existente entre os colegas de trabalho, aos poucos eram desenvolvidas e identificadas pela Diretoria, nenhuma delas tinha um alcance Institucional.

A Diretoria não se limitou a aprovar ou orientar o trabalho das Gerências. Ela atuou na construção dos laços de integração e cooperação que iriam garantir a efetividade das ações de toda a equipe.

O processo de convencimento dos gestores quanto à importância de se repensar o adoecimento na Rede e de se identificar suas possíveis causas foi lento, mas produtivo. Os dados levantados pela GSAIG/NUGINF e os divulgados pela SUBSAÚDE em seus Relatórios Epidemiológicos, além dos fatores identificados na pesquisa "Saúde no Trabalho: a perspectiva do servidor da SEEDF", conduzida pela GADEP, foram importantes instrumentos neste processo.

A compreensão dos procedimentos relativos à vida funcional do servidor e as legislações pertinentes, por parte da DISER, foi imprescindível para que situações tidas como possível fonte de mal-estar como, estágio curricular; edital de concurso; estágio probatório; avaliação do servidor; eleição de diretores escolares; modulação, atuação, remanejamento de readaptados; adequação para atuação dos PCDs; aposentadoria; e outras, fossem consideradas espaço de atuação da Diretoria e suas Gerências, visando a melhoria dos procedimentos e a geração de bem-estar entre os profissionais da Educação, apesar de em vários destes assuntos, as propostas de melhoria não terem sido efetivadas ou mesmo, analisadas com profundidade pelos responsáveis das áreas.

Intensas e constantes negociações nos procedimentos da SUBSAÚDE relativos aos processos de readaptação, restrição temporária e adequação para servidores PCDs, realizadas juntamente com a GSIFE/NUAPS, por exemplo, trouxeram resultados importantes para os servidores. Assim como a ação conjunta para a realização do Fórum de Servidores PCDs.

DISER e GADEP trabalharam em conjunto no planejamento e execução do Colóquio Formação Inicial e Adoecimento do Professor; na definição, aplicação, interpretação e divulgação dos dados da pesquisa “Saúde no Trabalho: a perspectiva do servidor da SEEDF” e, conseqüentemente, na elaboração do Caderno de Ações 2019-2022; na construção da Política de Qualidade de Vida, Saúde e Bem-estar no Trabalho da SEEDF, entre outras, atuando intensamente na disseminação do tema da promoção à saúde e prevenção ao adoecimento, em toda a Rede.

A consolidação dos procedimentos de Mediação de Conflitos na área administrativa exigiu muita articulação interna e externa à Secretaria, que conduzida pela Diretoria em conjunto com a GMEC, logrou sucesso com a publicação da Portaria nº 352, de 30 de outubro de 2018, de regulamentação da atuação da Gerência (GDF, 2018).

A definição, em conjunto com a GSAIG/NUGINF, dos critérios para extração de dados sobre os servidores e agentes públicos da SEEDF, ofereceu segurança aos gestores da Instituição quanto a maior proximidade com a realidade possível, em função dos erros de cadastro nos sistemas existentes.

Como é possível perceber, ações capitaneadas pela DISER com participação ativa de uma ou mais de suas Gerências ou de parceiros, foram demarcando seus territórios, que em alguns casos, extrapolaram os limites da Secretaria, como pela participação na elaboração da Política de QVT do GDF.

As mudanças de gestão da Diretoria, mesmo trazendo certo impacto quanto à visão ampla e complexa construída anteriormente, em função da menor experiência com o tema por parte dos novos gestores e do menor espaço de atuação permitido a estes, contou com sua dedicação e interesse e manteve a seriedade, competência e qualidade dos serviços prestados aos servidores da SEEDF.

O apoio à atuação das Gerências/Núcleos, a articulação com outras unidades orgânicas da Secretaria; a composição em GTs e Comissões; o pioneirismo na aplicação da Mediação de Conflitos no âmbito da Administração Pública e na publicação da Portaria nº 281, de 10 de junho de 2021, que Institui a Política de Qualidade de Vida, Saúde e Bem-estar para Servidores Públicos da Secretaria de Estado de Educação do Distrito Federal no Ambiente de Trabalho e para Servidores Aposentados

– PQVT/SEEDF (GDF, 2021); a publicação e divulgação de materiais diversos como cartilhas, *cards*, cartazes, *e-books*; a participação no planejamento e realização de eventos como o Seminário Nacional de QVT da SEEDF, Semana do Servidor Público, Encontros de Mediação; a participação na elaboração da Política de QVT do GDF e do Plano Distrital de QVT, são exemplos do interesse de seus gestores em dar prosseguimento aos trabalhos de disseminação da QVT e bem-estar entre os servidores e agentes públicos da SEEDF.

Adequações ao formato do trabalho em função do teletrabalho e trabalho híbrido, do uso dos recursos de tecnologia até então desconhecidos da equipe, a importância em se manter e intensificar os projetos voltados aos servidores e agentes públicos em plena condição pandêmica, a ampliação do número de servidores da equipe, foram experiências administradas pelos gestores que proporcionaram a ampliação dos projetos e o acesso de maior número de servidores interessados.

Apesar do reconhecimento da gestão da SUGEP quanto à importância das ações da DISER, suas Gerências e Núcleos, a necessidade de resolver questões relativas a pagamento dos professores substitutos e a carência de recursos financeiros para tal, levou a mais uma reestruturação em seu organograma. Sendo assim, a Diretoria de Acompanhamento e Apoio ao Servidor foi extinta e as equipes da GADEP e do NUAPS foram reunidas, na então criada, Unidade de Qualidade de Vida e Bem-estar no Trabalho – UQVT.

Os servidores do NUGINF foram alocados no Gabinete da SUGEP e, posteriormente, foram lotados na Diretoria de Modernização de Processos de Pessoal – DIMOP, criada para acolher a proposta de levantamento de dados.

A GMEC foi reconduzida à CORRED.

Considerações finais

A complexa realidade do sistema público de educação no Brasil, permite, muitas vezes, que decisões sejam tomadas sem o embasamento técnico-científico necessário para se garantir o sucesso de cada uma delas.

No registro histórico apresentado neste artigo é possível constatar que estudos acadêmicos, formação continuada, pesquisas acadêmicas e institucionais, literatura consistente, profissionais afetos à temática, dados seguros, liderança democrática e, identidade do trabalho consolidada, foram fundamentais para que cada etapa fosse percorrida e avançasse em seus propósitos.

É inequívoco, no entanto, perceber que a conjuntura política e financeira, em função dos desgastes com as notícias constantes de falta de professores nas escolas, além do alto custo oriundo das contratações de professores substitutos, constantemente questionadas pelos

órgãos de controle, foram condições que contribuíram com a institucionalização das ações voltadas à saúde e bem-estar do trabalhador da educação.

Constata-se, então que política, economia, ciência e competência profissional, quando voltados para um interesse em comum podem obter resultados efetivos no alcance de seus objetivos.

O trajeto percorrido na SEEDF para que a Gestão de Pessoas pudesse contribuir com um ambiente organizacional harmonioso e a melhoria dos serviços prestados à população, nos últimos 10 anos, oportunizou reflexões que extrapolaram os “muros da escola”, remetendo a processos de formação inicial e continuada; experiências práticas antecedentes à efetivação do servidor, como as modalidades de estágio para licenciandos; normativas e condutas administrativas e burocráticas, que vão do edital de concurso aos benefícios pós-aposentadoria; ou ainda, ao preparo dos gestores; à organização do trabalho, passando pela distribuição das atividades cotidianas, até a proximidade entre local de trabalho e moradia, por exemplo.

Outras temáticas como as condições de trabalho, que vão desde a disponibilização de recursos com qualidade até a adequação do trabalho às necessidades dos profissionais PCDs; a percepção da importância do autocuidado e dos relacionamentos profissionais respeitosos e construtivos; a responsabilidade Institucional em relação ao bem-estar, à saúde e à qualidade de vida dos profissionais da educação, como observado no registro deste artigo, não passou despercebido na busca pelo bem-estar sustentável na SEEDF, ou seja, o equilíbrio entre bem-estar e desempenho dos trabalhadores na Instituição.

Como as ações desenvolvidas tiveram como objetivo final reduzir o adoecimento dos profissionais da Rede Pública de Ensino e melhorar a qualidade do ensino oferecido à população, o número de afastamento para tratamento da própria saúde, de readaptações funcionais e os resultados nos processos avaliativos internos e externos à SEEDF, seriam os melhores indicadores de efetividade a serem analisados. No entanto, devido à interferência da situação pandêmica vivenciada mundialmente, entende-se que pode haver um comprometimento desta análise em função desse fator situacional ter sido/ser, por si só, fonte de importante índice de

adoecimento e de comprometimento do processo de ensino-aprendizagens.

Sendo assim, entende-se ser necessária uma análise mais detalhada da efetividade das ações da DISER, inclusive as que tiveram continuidade por intermédio das atuais UQVT/SUGEP, DIPROM/SUGEP e GMEC/CORRED, por exemplo, pela análise das Licenças para Tratamento da Própria Saúde - LTS dos servidores antes e após sua participação na ação; assim como, das respostas aos formulários de acompanhamento de mudança de comportamento dos participantes, a ser disponibilizado meses após a participação do servidor em um projeto ou ação.

A continuidade de pesquisas como a de “Saúde no Trabalho: a perspectiva do servidor da SEEDF” e a de Ambiente Organizacional, adotada pela Política de Qualidade de Vida, Saúde e Bem-estar no Trabalho da SEEDF – PQVT, como métrica para avaliação da efetividade da referida Política, com o nome de “Qualidade de Vida, Saúde e Bem-estar dos Servidores”, é mais um passo no processo de avaliação das ações, projetos e programas desenvolvidos para este fim, pela SEEDF.

Contudo, com a SEEDF recebendo o primeiro lugar na premiação do Selo QUALVIDA, oferecido pelo GDF, por intermédio da Secretaria Executiva de Valorização e Qualidade de Vida - SEQUALI/SEEC, referente às ações desenvolvidas no ano de 2020, pode-se inferir que a Instituição obteve sucesso com o caminho traçado entre Dezembro de 2011 e Maio de 2021.

Espera-se que as informações apresentadas possam conduzir ao atendimento dos anseios dos profissionais que atuam na unidade orgânica responsável pelo tema da QVT, na SEEDF, com o retorno de uma unidade orgânica de maior porte, voltada ao atendimento dos profissionais da educação quanto aos aspectos de sua Qualidade de Vida, Saúde e Bem-estar, com a amplitude necessária para que ações de alcance estrutural possam voltar a ser implementadas, garantindo-se assim a efetividade da QVT na Rede, pois sendo a instituição a responsável pelos serviços públicos educacionais, entende-se que a qualidade da educação oferecida aos estudantes da SEEDF, pode vir a ser afetada positivamente, caso sejam alcançados bons níveis de bem-estar e saúde dos profissionais da educação, por meio de sua melhoria da qualidade de vida no trabalho. ■

Referências

DISER. Apresentação ppt. **DISER para Curso de Formação para Gestores-EAPE**. Brasília: 2015. Material de acervo interno.

DISTRITO FEDERAL. **Decreto nº 33.409 de 12 de dezembro de 2011**. Dispõe sobre a reestruturação administrativa da Secretaria de Estado de Educação do Distrito Federal, e dá outras providências. DODF 237, Seção 1, p. 6, 13.12.2011. Disponível em: https://www.dodf.df.gov.br/index/visualizar-arquivo/?pasta=2011|12_Dezembro|DODF%20237%2013-12-2011|&arquivo=DODF%20237%2013-12-2011%20SECAO1.pdf. Acesso em: 25 jun. 2022.

DISTRITO FEDERAL. **Decreto nº 36.828, de 22 de outubro de 2015**. Dispõe sobre a estrutura administrativa da Secretaria de Estado de Educação, Esporte e Lazer do Distrito Federal, que especifica e dá outras providências. DODF nº 205,

- Seção 1 p. 26, 23.10.2015. Disponível em: https://www.dodf.df.gov.br/index/visualizar-arquivo/?pasta=2015|10_Outubro|DODF%20205%2023-10-2015|&arquivo=DODF%20205%2023-10-2015%20SECAO1.pdf. Acesso em: 02 jul. 2022.
- DISTRITO FEDERAL. **Decreto nº 38.631, de 20 de novembro de 2017.** Aprova o Regimento Interno da Secretaria de Estado de Educação do Distrito Federal e dá outras providências. DODF nº 222, Seção 1 p. 1, 21.11.2017. Disponível em: https://www.dodf.df.gov.br/index/visualizar-arquivo/?pasta=2017|11_Novembro|DODF%20222%2021-11-2017|&arquivo=DODF%20222%2021-11-2017%20INTEGRA.pdf. Acesso em: 25 jun. 2022.
- DISTRITO FEDERAL. **Decreto nº 39.773, de 12 de abril de 2019.** Transforma os cargos da Secretaria de Estado de Educação que especifica e dá outras providências. DODF 71, Seção 1 p. 1, 15.04.2019. Disponível em: https://www.dodf.df.gov.br/index/visualizar-arquivo/?pasta=2019|04_Abril|DODF%20071%2015-04-2019%20SUPLEMENTO|&arquivo=DODF%20071%2015-04-2019%20SUPLEMENTO.pdf. Acesso em: 03 jul. 2022.
- DISTRITO FEDERAL. **Lei Complementar nº 840, de 23 de dezembro de 2011.** Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis do Distrito Federal, das autarquias e das fundações públicas distritais. DODF 246, Seção 1 p. 1, 26.12.2011. Disponível em: https://www.dodf.df.gov.br/index/visualizar-arquivo/?pasta=2011|12_Dezembro|DODF%20246%2026-12-2011|&arquivo=DODF%20246%2026-12-2011%20SECAO1.pdf. Acesso em: 02 jul. 2022.
- DISTRITO FEDERAL. **Portaria nº 150, de 28 de agosto de 2014.** Dispõe sobre a padronização de procedimentos disciplinares e de mediação no âmbito da Coordenação de Procedimentos Disciplinares da Subsecretaria de Gestão dos Profissionais da Educação, da Secretaria de Estado de Educação do Distrito Federal. DODF nº 180, Seção 1 p. 2, 29.08.2014. Disponível em: https://www.dodf.df.gov.br/index/visualizar-arquivo/?pasta=2014|08_Agosto|DODF%20180%2029-08-2014|&arquivo=DODF%20180%2029-08-2014%20SECAO1.pdf. Acesso em: 15 jul. 2022.
- DISTRITO FEDERAL. **Portaria nº 281, de 10 de junho de 2021.** Institui a Política de Qualidade de Vida, Saúde e Bem-estar para Servidores Públicos da Secretaria de Estado de Educação do Distrito Federal no Ambiente de Trabalho e para Servidores Aposentados – PQVT/SEEDF. DODF 109, Seção 1 p. 04, de 14.06.2021. Disponível em: https://www.dodf.df.gov.br/index/visualizar-arquivo/?pasta=2021|06_Junho|DODF%20109%2014-06-2021|&arquivo=DODF%20109%2014-06-2021%20INTEGRA.pdf. Acesso em: 09 jul. 2022.
- DISTRITO FEDERAL. **Portaria nº 352, de 30 de outubro de 2018.** Disciplina as atividades de Mediação para solução de conflitos entre servidores no âmbito da Secretaria de Educação do Distrito Federal, bem como a rotina procedimental a ser executada pela Gerência de Mediação de Conflitos. DODF 209, Seção 1 p. 15, 01.11.2018. Disponível em: https://www.dodf.df.gov.br/index/visualizar-arquivo/?pasta=2018|11_Novembro|DODF%20209%2001-11-2018|&arquivo=DODF%20209%2001-11-2018%20INTEGRA.pdf. Acesso em: 09 jul. 2022.
- FERNANDES, Eda Conte. **Qualidade de Vida no Trabalho:** Como medir para melhorar. Salvador: Casa da Qualidade, 1996, p. 45.
- FERREIRA, Mário César. **Qualidade de Vida no Trabalho:** Uma Abordagem Centrada no Olhar dos Trabalhadores. Brasília: LPA Edições, 2011.
- GADEP. **Relatório da Pesquisa Absenteísmo, Presenteísmo, Síndrome de Burnout, Liderança Ética e Estratégias de Enfrentamento em Profissionais da Educação.** Brasília: 2018. Documento de acervo interno.
- GEASLA. **Relatório dos FÓRUNS REGIONAIS SOBRE READAPTAÇÃO** - Construindo o Programa de Qualidade de Vida no Trabalho e Readaptação de Servidores da SEEDF. Brasília: 2012. Documento de acervo interno.
- GSIFE. **Relatório do I FÓRUM DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA DA SECRETARIA DE ESTADO DE EDUCAÇÃO DO DISTRITO FEDERAL** - Construindo a Política de Inclusão dos Servidores PCDs. Brasília: Nov. 2018. Documento de acervo interno.
- JULIÃO, Patrícia. **Qualidade de Vida no Trabalho:** Avaliação em Empresa do Setor Automobilístico a Partir do Clima Organizacional e do Sistema da Qualidade Baseado na Especificação Técnica ISO/TS 16.949. (Monografia) – Universidade de São Paulo. São Paulo, 2001.
- MEDEIROS, R. C. F. **Para uma ecologia (mais) humana do professor readaptado.** 2010. 217 f. Dissertação (Mestrado em Educação) -Universidade de Brasília. Brasília, 2010.
- MOLLER, Claus. **O Lado Humano da Qualidade.** São Paulo. Pioneira. 1992.
- PEREZ-NEBRA, A. R., Queiroga, F. **Pesquisa Saúde no Trabalho:** a perspectiva do trabalhador da SEEDF. Relatório Gerencial: Absenteísmo e Presenteísmo - 2018. Brasília: 2018. Documento de acervo interno.
- SECRETARIA DE ESTADO DE ECONOMIA. Subsecretaria de Segurança e Saúde no Trabalho. **Relatório do Perfil Absenteísmo-Doença Dos Servidores Públicos Estatutários do Governo do Distrito Federal - ano 2020.** Publicado

pela DIEPI/SUBSAUDE/SEEC. Brasília: 2021. Documento de acervo interno.

SECRETARIA DE ESTADO DE EDUCAÇÃO. **Relatório de Gestão da SEEDF**. Brasília: 2017, p. 61. Documento de acervo interno.

UQVT. **Relatório da Pesquisa Perfil, Acolhimento e Expectativas dos Ingressantes na Carreira Magistério da SEEDF - Professores - 2020 e 2021**. Brasília: 2021, p. 3. Documento de acervo interno.