

## Reconexão com o projeto de vida: caminho para o bem-estar docente

*Life project: a path to teachers' well being*

 Alessandra Gmaf Teixeira Fidelis \*  
Tamar Rabelo Castro \*\*

Recebido em: 19 jul. 2022  
Aprovado em: 16 nov. 2022

**Resumo:** Este artigo tem por objetivo apresentar o impacto do percurso formativo *Bem-Estar e Qualidade de Vida: Projeto de Vida* na percepção subjetiva dos profissionais da educação das Carreiras Assistência e Magistério nos campos pessoal, profissional e na compreensão do seu próprio projeto de vida. Esta pesquisa é longitudinal e tem como foco os resultados que mostram a ampliação da percepção de bem-estar dos participantes da formação continuada, em 2021. Foram submetidos aos cursistas dois formulários: o primeiro logo após o término do percurso formativo em junho de 2021 e o segundo um ano após sua conclusão, envolvendo os mesmos participantes. Neste trabalho realiza-se a análise comparativa do resultado de ambos. Buscou-se identificar se o percurso formativo foi capaz de gerar ampliação da percepção de bem-estar dos cursistas a partir da consolidação dos construtos preditores de bem-estar: autoaceitação, relacionamento positivo, autonomia, domínio do ambiente, propósito com a vida, crescimento profissional, emoções positivas, engajamento, sentido e realização, fundamentos das teorias do bem-estar psicológico e da teoria do bem-estar na Psicologia Positiva. Comprovou-se que a percepção de bem-estar se apresentou de forma consistente e duradoura nas respostas dos participantes. Constatou-se, também, que a hipótese foi validada com resultados positivos em todos os dados das amostras, considerando-se que esta é uma das ações bem-sucedidas da Política de Qualidade Vida no Ambiente de Trabalho e dos Servidores Aposentados - PQVT/SEEDF.

**Palavras-chave:** Bem-estar Subjetivo. Bem-estar Psicológico. Qualidade de Vida. Projeto de Vida. Profissionais da Educação. Formação Continuada.

**Abstract:** This article aims to present the impact of the training path Welfare and Quality of Life: Life Project on the subjective perception of education professionals in Assistance and Teaching in the personal and professional fields and in the understanding of their life's project's Careers. This research is longitudinal and focuses on the results that show the expansion of the perception of well-being of the participants of continuing education in 2021. Two forms were submitted to the course participants: the first right after the end of the course in June 2021 and the second one year after its completion, involving the same participants. In this work, a comparative analysis of both the results is carried out. We sought to identify whether the course was able to generate an increase in the students' perception of well-being based on the consolidation of the constructs that predict well-being: self-acceptance, positive relationship, autonomy, mastery of the environment, purpose in life, professional growth, positive emotions, engagement, meaning and fulfillment, foundations of theories of psychological well-being and theory of well-being in Positive Psychology. It was proven that the perception of well-being was presented in a consistent and lasting way in the responses of the participants. It was also found that the hypothesis was validated with positive results in all sample data, considering that this is one of the successful actions of the Quality Life Policy in the Workplace and Retired Servers - PQVT/SEEDF.

**Keywords:** Subjective Well-being. Psychological Well-being. Quality of Life. Life Project. Education Professionals. Continuing Education.

\* Alessandra Gmaf Teixeira Fidelis é professora da Secretaria de Estado de Educação do Distrito Federal. Contato: [alessandra.gmaf@edu.se.df.gov.br](mailto:alessandra.gmaf@edu.se.df.gov.br)

\*\* Tamar Rabelo Castro possui habilitação específica para o Magistério (1993), Licenciatura Plena em Letras - Língua Portuguesa e suas respectivas literaturas pela Universidade Católica de Brasília (1998); mestre em Teoria Literária - Universidade de Brasília (2004). Integra o Grupo de Trabalho de Projeto de Vida para implementar a nova unidade curricular Projeto de Vida na SEEDF, coordena a equipe de formação continuada de professores de Projeto de Vida na SEEDF. Contato: [tamarrabelo2@gmail.com](mailto:tamarrabelo2@gmail.com)

## Introdução

Este trabalho tem o objetivo de apresentar a experiência vivenciada no percurso formativo *Bem-Estar e Qualidade de Vida - Projeto de vida*, que foi elaborado para profissionais da educação pertencentes às Carreiras Assistência e Magistério da Secretaria de Estado de Educação do Distrito Federal - SEDF, a fim de atender a uma demanda da Portaria nº 287, de 26 de setembro de 2018, que regulamenta a Política de Valorização, Promoção de Bem-estar e de Qualidade de Vida no Ambiente de Trabalho de servidores e demais agentes públicos da Secretaria de Estado de Educação do Distrito Federal apresenta ações de prevenção e intervenção ao adoecimento/absenteísmo dos profissionais da educação.

Tendo em vista os desafios enfrentados pelos profissionais da educação que levam ao adoecimento e absenteísmo, faz-se necessário observar com zelo essa problemática no serviço público, que muito além de custos financeiros, gera custos humanos muitas vezes irreparáveis, devido ao adoecimento e aos transtornos mentais. Conforme análise de dados apresentados no relatório do *Perfil do Absenteísmo-Doença dos Servidores Públicos Estatutários da Secretaria de Estado de Educação do Governo do Distrito Federal Ano 2020*:

[...] observou-se que 7154 servidores da Secretaria de Educação se afastaram pelo menos uma vez para tratamento da própria saúde, o que gerou 14293 licenças e uma soma de 390608 dias afastados. [...] Esses afastamentos na Secretaria de Educação obteve uma estimativa do custo do absenteísmo de R\$ 135.721.000,76 (BRASÍLIA, 2020)

Este problema é multifatorial e requer uma ampliação nas ações que buscam solução, devendo, portanto, ser enfrentado de várias formas. A formação continuada é uma das intervenções que podem transformar a compreensão a respeito de si e do próprio trabalho, a fim de gerar implemento na percepção do bem-estar que se faz cada vez mais urgente. Os dados demonstram que o adoecimento por transtornos mentais e comportamentais correspondem a 40,19% de licenças para tratamento de saúde e a 51,18% de afastamento do trabalho, conforme dados do Relatório de Absenteísmo (BRASÍLIA, 2020).

Uma das ações de enfrentamento ao adoecimento decorrente da implementação da Portaria Nº 287 (BRASÍLIA, 2018), realizada pela EAPE, foi a criação da Coordenação Bem-Estar e Qualidade de Vida no Trabalho, na Gerência de Orientação Educacional e Eixos Transversais - GOET, em dezembro de 2020. Foram construídas, então, trilhas formativas conforme o Quadro 01.

O Percurso Formativo Bem-estar e Qualidade de vida: Projeto de Vida teve como foco o fortalecimento

Quadro 01 - Composição do Percurso Formativo Bem-Estar e Qualidade de Vida

Percurso Comum	Percurso Específico	Formadoras
Bem-Estar e Qualidade de vida	O despertar do ser musical	Idelvania Passos de Araújo Oliveira
	(Re)Construindo a imagem pessoal e profissional	Raquel Caixeta da Silva
	Usos e desusos da voz	Ivone de S. Oliveira
	Projeto de Vida	Alessandra Gmaf Teixeira Fidelis Tamar Rabelo de Castro

Fonte - Proposta de Curso apresentada e aprovada pela EAPE

emocional; o reconhecimento das características humanas positivas; a construção de pontos fortes e de relações positivas no espaço do trabalho; o estabelecimento de metas pessoais; a compreensão de como a carreira pode se tornar facilitadora da expressão de virtudes, talentos e forças pessoais; culminando com a construção do mapa de valores e de um plano estratégico pessoal que englobou várias áreas da vida. Tais atividades foram catalisadoras e demonstraram ser capazes de ampliar a autopercepção do bem-estar e conseqüentemente da qualidade de vida desses servidores.

A pesquisa apresentada neste trabalho tem caráter longitudinal e atende ao objetivo III -Formação Continuada, do Artigo 7º da Portaria nº 287, de 26 de setembro de 2018. Traz como centro da pesquisa a investigação da seguinte hipótese: profissionais da educação que se reconectam com o seu projeto de vida se sentem mais fortalecidos para enfrentar os desafios da profissão e recebem implemento positivo no seu bem-estar, que se mantém estável ao longo do tempo.

Para este estudo utilizaremos as teorias do Bem-Estar Psicológico (RYFF e KEYES, 1995, *apud* SIQUEIRA & PADOVAN, 2008); Bem-Estar Subjetivo (DIENER e LUCAS 2000, *apud* SIQUEIRA & PADOVAN, 2008); e Bem-Estar na Psicologia Positiva (SELIGMAN, 2016); a importância do Projeto Vital (DAMON, 2009) a fim analisar os dados e observar se o percurso formativo obteve sucesso no objetivo a que se propôs.

Os resultados demonstraram ser o percurso formativo um processo metodológico que possibilitou o desenvolvimento da autopercepção, da autoanálise e a descoberta de talentos e forças - elementos essenciais para a construção de projetos e planos sintonizados com os propósitos de vida dos profissionais atendidos. Os resultados indicam que os participantes conferiram maior sentido ao trabalho e, em estado de presença, engajaram-se com as ações cotidianas de forma a perceber que seu trabalho tinha um propósito e gerava transformação social. Esses resultados manifestaram-se em ações que se demonstraram importantes na prevenção do adoecimento, podendo até reduzir o afastamento do trabalho (SELIGMAN, 2011).

Para fins de realização deste artigo, foi utilizada a pesquisa bibliográfica e a qualitativa, longitudinal. Com a finalidade de saber se o percurso formativo trouxe os

recursos internos e pessoais necessários para a consolidação da percepção de bem-estar, foi realizado um levantamento das falas dos profissionais participantes do percurso formativo, por meio de questionário com questões fechadas e abertas, sobre o impacto da formação em seu bem-estar ao final do percurso formativo. Após um ano de conclusão, de forma anônima, e sem contato com as formadoras, foi aplicado novo questionário cujo resultado foi comparado ao anterior.

A análise da amostra está alinhada aos conceitos de bem-estar subjetivo (DIENER & LUCAS, 2000, *apud* SIQUEIRA & PADOVAN) e baseia-se nos relatos e na mensuração da autopercepção da satisfação pessoal e profissional dos sujeitos da pesquisa.

### **Desafios que afetam o bem-estar do profissional da educação**

Compreender as múltiplas causas do índice de adoecimento entre profissionais da educação tem se tornado um desafio para os pesquisadores, quando se trata das questões intersubjetivas relacionadas à saúde mental, a complexidade é ainda maior. Quando observados de perto, muito do sofrimento destes profissionais aparece como esgotamento emocional, despersonalização e desrealização profissional, por vários motivos, mas um que cabe ressaltar é a percepção de que seus esforços não são recompensados ou não trazem os resultados esperados (SATO, 2005).

A investigação sobre a saúde mental das pessoas que trabalham é antiga, encontram-se pesquisas, já na década de 1940, com temas relativos à saúde mental dos trabalhadores (SATO, 2005). Considerando que o debate não é novo e que tais problemas não foram ainda resolvidos, acresce a isso o fato de o espaço escolar ser uma parte complexa do tecido social, um recorte de realidade onde todas as questões sociais, econômicas e políticas se encontram. Tal condição torna os enfrentamentos da realidade posta ainda mais desafiadores, uma vez que os profissionais da educação enfrentam problemas multidimensionais sobre os quais nem sempre tem poder de ação. Para além desta complexidade, há ainda as incertezas provocadas por uma transição de paradigmas em nível mundial.

O Século XXI nasce sob o signo da transformação e coloca a sociedade frente a um sujeito que precisa se reconhecer, identificar e agir sobre a nova realidade. De acordo com KLAUS SCHWAB (2016), o mundo está imerso em uma revolução tecnológica que transformará de forma irreversível as relações em vários níveis, tanto pessoal quanto profissional. Nesta nova organização social e do conhecimento, a perspectiva, o alcance e a complexidade das transformações produzirão efeitos que o ser humano jamais experimentou.

A quarta revolução industrial não está mudando apenas o que fazemos, mas também o que somos. O impacto sobre nós como indivíduos é múltiplo, afetando nossa identidade e as muitas facetas relacionadas a ela – nosso senso de privacidade, nossas noções de propriedade, nossos padrões de consumo, o tempo que dedicamos ao trabalho e ao lazer, a forma de desenvolvermos nossas carreiras e cultivarmos nossas competências. Ela irá influenciar o modo como conhecemos as pessoas e consolidamos nossos relacionamentos, as hierarquias das quais dependemos, nossa saúde, e talvez mais cedo do que pensamos, poderá levar a formas de aperfeiçoamento humano. Tais alterações provocam excitação e medo à proporção que avançamos a uma velocidade sem precedentes (SCHWAB, 2016, p.99)

O desafio que se impõe é grandioso, pois é importante ressaltar que a sociedade global passa por uma revolução que o autor denomina de *A Quarta Revolução Industrial*, a qual tem transformado a forma de pensar, sentir e agir das novas gerações, que estão entrando num mundo disruptivo no qual o que é fixo e definitivo está se tornando cada vez mais transitório e desafiador.

Neste cenário, o profissional da educação vivencia de forma direta esta transformação das gerações e é impactado pela dicotomia entre a mudança de comportamento das novas gerações e a manutenção do modelo de escola que ainda se utiliza de meios tradicionais e obsoletos. Tal descompasso gera uma carga ainda maior sobre os trabalhadores da área educacional, o que pode trazer impactos negativos a sua própria percepção de realização profissional, tornando-a um dos fatores que contribuem para o adoecimento.

Além desses múltiplos enfrentamentos, os educadores têm o desafio de direcionar a vida de crianças e jovens. O que antes era ação de maior responsabilidade da família, hoje é considerado pela Base Nacional Comum Curricular - BNCC uma função da escola. A grande questão é que as infâncias, adolescências e juventudes são múltiplas, e muitos destes sujeitos de aprendizagem encontram-se em pleno desengajamento com a própria vida (DAMON, 2009), o que confere uma complexidade ainda maior à tarefa de ensinar.

Neste cenário, o debate sobre a saúde do trabalhador da educação vem ganhando força. Um dos pontos sensíveis dessa conversa é a constatação de que, muitas vezes, coloca-se sobre o profissional da educação toda a responsabilidade pelo fracasso escolar e pela resolução de demandas sociais que transbordam a sua atuação. Essa culpabilização docente pode acarretar conflitos relacionais entre os pares, sensação de solidão diante de seu processo decisório, questionamentos sobre a carreira escolhida e insatisfação com os poucos recursos que lhe são oferecidos para exercer seu ofício.

Surge, então, a necessidade de se desenvolver no profissional da educação as competências socioemocionais, bem como, o autoconhecimento, autocuidado e

liderança positiva, pois necessita construir o planejamento de ações para o seu próprio projeto de vida, compreendendo-se como protagonista no cenário que está posto, reconhecendo seus limites, o seu papel e sua função, a fim de tomar decisões mais assertivas e confiantes.

É imprescindível, então, que a formação seja composta de reflexões necessárias para a mudança de modelo mental do profissional da educação, que passa a humanizar as relações, deixa de ser o centro do processo educacional e compartilha suas decisões, aprende a buscar ajuda e a encontrar seu ponto de equilíbrio emocional, de forma que possa trazer-lhe maior bem-estar e consequentemente, qualidade de vida.

## Bem-estar e qualidade de vida no trabalho

Ao apresentar uma política de qualidade de vida no trabalho, não há como dissociá-la de um conceito de bem-estar, uma vez que a percepção de bem-estar é um dos princípios necessários para que os profissionais, ao desenvolverem uma vida com qualidade elevada, apresentem maior produtividade no trabalho. A visão abordada neste artigo está alinhada à percepção de Paschoal & Tamayo (2008) que ressalta a necessidade de incluir no cotidiano do trabalho o predomínio de emoções positivas. Os autores consideram que, ao exercer suas competências e habilidades, os trabalhadores apresentam bom desempenho e seus resultados profissionais contribuem para a sua satisfação pessoal. É necessário enfatizar que o bem-estar no trabalho reduz o absenteísmo e a rotatividade de trabalhadores em seus postos de trabalho.

A PQVT traz a concepção de que saúde não é apenas a ausência de doenças físicas, mas um conjunto de condições e contextos favoráveis a uma vida plena e salutar. Assim, o documento que institui esta política define que:

Os conceitos de Qualidade de Vida, Saúde e Bem-estar no Ambiente de Trabalho se traduzem, nesta Política, como o equilíbrio na vida profissional e pessoal dos servidores de tal modo que possam conviver em um ambiente saudável e prazeroso, que resulte na satisfação da realização de seu trabalho (BRASILIA, 2021)

Desta forma, a Qualidade de Vida no Trabalho deve ser promovida por intermédio de várias ações institucionais, a fim de gerar benefícios para as pessoas e melhores resultados para a própria instituição que, no caso da SEEDF, tem como foco central o desenvolvimento da sociedade por meio da oferta educacional. Para fins desta Política:

[...] compreende-se qualidade de vida no ambiente de trabalho

como a condição de atuação profissional que possibilite 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 (BRASILIA, 2021).

Portanto, há que se pensar em espaços formativos que gerem reflexão e mudança de comportamento, a fim de implementar novas práticas de liderança e de ações dos servidores da educação no ambiente laboral da SEEDF. A mudança institucional, prescinde da transformação do modo de pensar, sentir e agir das pessoas que dela fazem parte, construindo colaborativamente uma nova cultura organizacional.

O bem-estar e a qualidade de vida no trabalho são termos que apresentam um largo espectro conceitual, podendo se restringir ao âmbito da saúde física, ou abranger múltiplos aspectos: ergonômicos, econômicos, sociais, emocionais, culturais e relacionais. Há autores que apresentam o bem-estar como um processo pessoal, em que o indivíduo assume a responsabilidade por sua própria qualidade de vida. Outros autores apresentam os contextos e as instituições como fonte do adoecimento, apontando a necessidade de as organizações se voltarem para a promoção do cuidado, na perspectiva de uma gestão humanizada (GILL & FEINSTEIN, 1994)

Neste artigo, portanto, adotamos como referencial para a análise das amostras, o bem-estar psicológico preconizada por RYFF & KEYES (1995), o Bem-estar Subjetivo (DIENER, 1984) e a teoria do bem-estar que de acordo com Martin Seligman (2019) é um construto composto de cinco elementos.

A primeira das teorias abordadas aqui é a do bem-estar psicológico que “se apoia em diversas teorias clássicas da psicologia, como desenvolvimento humano, existencial-humanista e saúde mental, buscando compreender a dinâmica do funcionamento psicológico positivo” (RANGEL, 2018).

Esta teoria apresenta alguns construtos preditores de bem-estar que segundo Ryff e Keyes (1995), são concebidos por meio de seis componentes: a **autoaceitação**, que ocorre por meio do autoconhecimento levando o indivíduo a obter uma percepção positiva sobre si mesmo; o **relacionamento positivo** com outras pessoas, que contribui na melhoria das relações interpessoais; a **autonomia**, que traz maior independência às ações; o **domínio do ambiente**, que capacita o indivíduo a escolher ou criar ambientes adequados às suas características; o **propósito com a vida**, que dá sentido e direção mediante a vida; e o **crescimento profissional**, que traz a necessidade de aprimoramento e crescimento pessoal / profissional.

Outra teoria abordada é a do bem-estar subjetivo que tem sido objeto de estudo de inúmeros pesquisadores e versa sobre a forma que as pessoas avaliam sua vida e percebem essa experiência positivamente. Diener

(1984) sugere três importantes aspectos do bem-estar subjetivo: a subjetividade que há na experiência individual; o bem-estar não apenas como ausência de fatores negativos, mas também como prevalência de fatores positivos; além de perceber o bem-estar de forma mais ampla, que vai muito além de aspectos específicos e limitados.

A terceira teoria abordada nesta análise é a do Bem-estar modelo teórico "PERMA", foi uma importante abordagem geradora de recursos internos para ampliação do bem-estar e da qualidade de vida dos servidores que participaram do percurso formativo Bem-Estar e Qualidade de Vida - Projeto de Vida. Advindo da Psicologia Positiva, este modelo baseia-se em cinco elementos do bem-estar, formado pelas **Emoções Positivas** (P), **Engajamento** (E), **Relacionamentos Positivos** (R), **Sentido** (M) e **Realização** (A), que são essenciais para o constructo de qualidade de vida no trabalho (SELIGMAN, 2011).

As três teorias que ancoram esse estudo mostram-se correlatas em diversos pontos e complementares em outros, fortalecendo os efeitos geradores de bem-estar no sujeito, como o seu próprio engajamento, que de acordo com Rangel (2018) pode trazer vigor e dedicação. Segundo a autora:

[...] o vigor é caracterizado por altos níveis de energia e resiliência mental durante o trabalho e disposição de investir esforços para persistir, mesmo diante das dificuldades. A dedicação refere-se a um forte envolvimento com o trabalho no qual o indivíduo experimenta um senso de significância, entusiasmo, inspiração, orgulho e desafio. (Schaufeli et al.. *apud* RANGEL, 2018, p.27 )

Ao desenvolver tais componentes internamente, o trabalhador passa a perceber a sua realização na dimensão profissional. Considerando que o trabalho em si apresenta recursos geradores de satisfação pessoal, colocando cada sujeito como ator no seu processo de crescimento. Ou seja, quando há um engajamento pessoal com suas funções, o trabalhador supera obstáculos e desafios, experimentando conquistas e realizações tanto profissionais, quanto pessoais, sendo capaz de gerar bem-estar em várias outras áreas da vida.

Desta perspectiva, não é a função ocupada pelo profissional que gera a satisfação, mas a capacidade de integrar seus potenciais, a partir de uma adequação da tarefa às qualidades da pessoa que a executa, gerando um crescimento pessoal a partir do desenvolvimento de suas rotinas cotidianas no ambiente do trabalho (SELIGMAN, 2011).

Para mensurar o bem-estar, passou-se a observar de forma científica, a partir da autopercepção do sujeito, critérios relacionados a sua satisfação geral com a vida. Diante disso, é necessário apresentar elementos

que sejam balizadores desta autoavaliação, uma vez que elementos do contexto ou da situação vivenciada no momento atual podem interferir na percepção que cada um apresenta sobre o seu próprio bem-estar (SELIGMAN, 2011).

## A reconexão com o Projeto de Vida como caminho para o bem-estar docente

Até aqui, apresentamos elementos que são importantes para a construção de uma vida com bem-estar e o quanto estes aspectos interferem no trabalho. Tais embasamentos levaram à construção de uma formação para profissionais da educação com foco no seu projeto de vida.

A concepção de projeto de vida não é nova e o levantamento conceitual realizado por Dellazzana-Zanon e Freitas (2015) apresentou uma diversidade de concepções, apontando elementos que o sustentam, dentre os quais: a necessidade de se perceber um propósito naquilo que se almeja realizar; tomar decisões conscientes para a realização do propósito identificado; empreender esforço para desenvolver habilidades na realização das tarefas necessárias; e gerenciamento de tempo para realizações de ações no presente com direcionamento para o futuro. As autoras destacam, também, que este projeto é constituído ainda na infância e começa a se consolidar na adolescência:

Para alguns autores (BORGES& COUTINHO, 2010; MARCELINO et al., 2009; NASCIMENTO, 2006), o projeto de vida começa a ser construído desde a infância. Borges e Coutinho (2010) e Marcelino et al. (2009) assinalam a importância do convívio familiar e comunitário para a elaboração do projeto de vida. Nascimento (2006) chama atenção para o fato de que, embora inicie na infância, o projeto de vida se torna mais claro durante a adolescência, graças a demandas biopsicossociais (DELLAZANA-ZANON& FREITAS, 2015, P. 288)

Concordando com ideia de que os projetos vitais acompanham o sujeito ao longo da vida, Damon (2009) aponta que a maior parte das pessoas tem um projeto de vida, no entanto, muitas não desenvolvem consciência sobre suas escolhas, apresentando quatro tipos de projetos vitais: os sonhadores, aqueles que nunca conseguem realizar os projetos; os superficiais, que mudam de projeto muito rapidamente a ponto de não haver enraizamento; os engajados, que trazem consciência de seu propósito desde muito cedo; e os desengajados, que não conseguem encontrar um propósito a que se dedicar.

Muitos destes jovens se tornam adultos sem compreenderem o quanto a consciência do propósito nos processos decisórios e no engajamento com seu projeto de vida interfere na constituição do seu bem-estar. Assim, encontramos relatos, dentre os profissionais que participaram da pesquisa, que desconheciam

a importância de pensar sobre o seu projeto de vida. Desta forma, pode-se inferir que alguns deles viviam sem consciência do propósito de suas escolhas de vida, muitas vezes guiados pelas circunstâncias, conduzidos por forças externas. Como consequência, nem sempre desenvolviam a autoria, a autonomia e o protagonismo conectados aos seus projetos de vida.

Damon (2009) afirma que projeto vital é uma consciência de si que estrutura toda a vida e tem sua base na compreensão do propósito, o qual é traçado a partir da questão: “para que eu faço eu o que faço?” (DAMON, 2009, p. 53). Define-o como “uma intenção estável e generalizada de alcançar algo que é ao mesmo tempo significativo para o eu e que gera consequências no mundo para além do eu” (DAMON, 2009, p. 14). Apresenta-o como elemento de engajamento e, segundo o autor, as pessoas que têm consciência de seu próprio projeto demonstram “um desejo de fazer diferença no mundo, de realizar algo de sua autoria que possa contribuir para a sociedade” (DAMON, 2009, p. 14).

Para o autor, os projetos vitais estão relacionados ao propósito de vida e são baseados em valores e princípios que expressam as escolhas, interesses e potencialidades por meio de uma postura otimista, persistente e empreendedora.

Diante disso, realizar um percurso formativo em projeto de vida auxiliou os participantes na reconexão com o seu projeto vital, trazendo à consciência a necessidade de construir sentidos para a tarefa que se executa. Ao perceber-se integrado ao trabalho a partir do reconhecimento de suas habilidades, talentos e forças, houve uma nova percepção de si e do seu potencial de ação na instituição. O percurso formativo **Bem-Estar e Qualidade de Vida: Projeto de Vida** nasce, portanto, para trazer aos profissionais da educação a consciência de que seus projetos vitais existem e precisam florescer, desenvolvendo suas quatro dimensões: Pessoal, Social, Profissional e Organização, Planejamento e Acompanhamento - OPA.

Na trilha comum do percurso formativo **Bem-Estar e Qualidade de vida**, vários temas foram abordados para que se pudesse refletir sobre três aspectos principais: eu comigo, eu com o outro, e eu com a instituição tais como: fontes de inspiração para a seleção da carreira profissional; a identificação de seus talentos, habilidades, forças e outras características pessoais positivas; a conexão desse autoconhecimento com os critérios utilizados para as suas escolhas de vida; aspectos relacionados ao adoecimento, considerando a relação do sujeito com a instituição; aspectos geradores de saúde e de engajamento nas relações do trabalho; direitos e deveres do profissional e papel na construção das relações positivas e o papel do sujeito e o da instituição no processo de interação saudável no ambiente do trabalho.

Na segunda trilha do percurso formativo, houve um trabalho mais específico de vivências e reflexões a partir das quatro dimensões do Projeto de Vida. Na Dimensão Pessoal, foi realizada a identificação de forças, perfis comportamentais e inteligências. Um dos recursos apresentados foi a teoria do Bem-Estar da Psicologia Positiva que o define como um construto que pode ser desenvolvido diariamente quando há o investimento intencional nos cinco elementos denominados no acrônimo PERMA - emoções positivas, engajamento, relacionamentos, sentido/propósito e realização. Houve também a abordagem da Inteligência Emocional e da Neurociência e as emoções. Ao compreender todos estes aspectos sobre si, foi vivenciado um percurso formativo de autocuidado, incluindo as várias áreas da vida e, sobretudo, a importância da autocompaixão. A identificação dos valores pessoais e sociais foi um trabalho importante desta dimensão, uma vez que levou à percepção de como crenças profundas podem ser definidoras de escolhas e decisões que impactam a vida.

A partir do fortalecimento dos recursos internos e diante da compreensão de si, os participantes puderam explorar a Dimensão Social. Foi fundamental compreender-se como parte de um sistema social e de toda a transformação de modelo de mundo que estamos vivenciando como humanidade. A reflexão sobre como estamos percebendo todo o encantamento com a tecnologia, os recursos e o conforto que o admirável mundo novo tem nos trazido, ressaltou a ideia de que junto com as maravilhas do novo mundo, também vieram a instabilidade emocional, as incertezas e a fragilidade, elementos que fizeram dele um ambiente com grande potencial adoecedor. Advém daí a identificação das várias fontes do adoecimento que colocou em relevo a premência da assunção de novos comportamentos, a fim de desenvolver habilidades para lidar com os desafios próprios dessa mudança.

Outro aspecto importante abordado nessa dimensão foi a compreensão de que fazemos parte de uma instituição e que existe uma relação dupla neste espaço: a relação pessoal estabelecida entre colegas e pares; e a relação profissional estabelecida com a instituição. Apesar de a instituição ter regimentos e leis, ela é constituída de pessoas, portanto é fundamental identificar novas formas para construir relações, desenvolver interações humanizadas e aprender novas formas de comunicação e de cuidado com o outro. Cabe ressaltar que nesta dimensão o valor da vida é o centro das reflexões, portanto, o cuidado com o outro vai além do respeito pelos seres humanos e sua diversidade, engloba também toda a existência de vida não humana. Enfim, compreender a importância do papel social que cada um exerce na construção de uma sociedade mais saudável é fundamental para alinhar-se a um projeto de vida positivo.

Agora que o profissional pode se compreender como um ser integrado ao todo, agrega-se a esta reflexão, os contextos da Dimensão Profissional e de como se dá o processo de realização, saúde ou adoecimento dos educadores no ambiente de trabalho: aprender os limites da pessoa e da instituição, os direitos e deveres de cada um; refletir sobre o papel social que exerce e a importância dele para si e para a comunidade; identificar sua contribuição social efetiva e seu engajamento com as tarefas executadas; observar se a função exercida se alinha ao seu potencial; e, entre outros elementos, reconstruir a percepção sobre o seu propósito com o trabalho. Além disso, foi estimulado o desenvolvimento de comportamentos empreendedores como colaboração e participação, estabelecendo princípios que são balizadores de uma relação produtiva que levam a um modelo de liderança positiva nas relações com seus pares e superiores hierárquicos.

Na Dimensão Organização, Planejamento e Acompanhamento - OPA utilizou-se recursos de planejamento pessoal, como gestão de tempo, medições do índice satisfação com a vida e construção de planos e projetos, tanto para a melhoria do ambiente do trabalho, quanto para a implementação na vida pessoal. Ao final, o profissional refletiu sobre a importância de sonhar, agora reconhecendo seus potenciais, seus pontos de melhoria, como agir para construir pontos fortes, assim como a importância de construir objetivos e metas claras, factíveis e criar mecanismos de acompanhamento da evolução do seu processo.

Ao identificar seus potenciais, os participantes demonstraram reconhecimento das suas opções profissionais, se reconectando com a escolha realizada no passado. Não houve, entre os participantes, relato de desejo de mudança de carreira - o que parece ter trazido a percepção de estarem na jornada profissional adequada aos seus talentos e forças. Foi possível perceber, então, que a necessidade destes profissionais era reconectar-se ao seu projeto de vida.

O movimento de reconexão com o próprio projeto de vida, amplia a consciência de si. Este é um movimento que conduz aos poucos à inteireza. De acordo com Kashdan e Biswas-Diener (2016, p.10) "pessoas capazes de usar todos os seus dons psicológicos naturais - as que ficam à vontade com o positivo e o negativo [...] - são mais saudáveis e, muito frequentemente, mais bem sucedidas". Assim, desenvolver a consciência sobre o próprio projeto de vida é uma das ações que auxilia a construir sentidos de vida mais profundos, lidar com emoções negativas que passam a ser vivenciadas com mais naturalidade, exercitar ações intencionais para gerar emoções positivas, construindo um bem-estar duradouro.

## Metodologia

A metodologia adotada para análise, discussão e conclusão deste artigo, teve como base tanto a pesquisa bibliográfica, que fundamentou este trabalho a partir de pesquisas sobre bem-estar e qualidade de vida, quanto a teoria do bem-estar subjetivo, que nos permite avaliar a percepção dos sujeitos sobre o seu próprio bem-estar. A teoria do bem-estar subjetivo apresenta, portanto, a forma subjetiva como as pessoas avaliam sua própria vida, com base em suas expectativas, valores, emoções e experiências.

Ao vivenciar uma experiência, é possível medir por meio dessa teoria se houve alteração na percepção de Bem-estar antes e depois, assim, o resultado dessa avaliação possibilita identificar se o sujeito construiu um novo conceito sobre si e sua existência. Desta forma, o pesquisador pode perceber se houve nova concepção do sujeito a partir das metodologias utilizadas, ou seja, se o indivíduo demonstrou obter recursos internos que ampliaram sua percepção de bem-estar.

Neste contexto, o percurso formativo Bem-estar Qualidade de Vida: Projeto de Vida se constituiu como um método que por meio da realização de encontros virtuais síncronos, conduziu os participantes a percorrerem os princípios das quatro dimensões do projeto de vida, de forma vivencial, e a entrarem em contato com o próprio projeto de vida. Após a conclusão deste percurso formativo, responderam um formulário para avaliar se houve a construção de novos conceitos e a assunção de novos comportamentos geradores de bem-estar.

Nesse contexto, os dados da amostra foram coletados de acordo com os princípios da metodologia da pesquisa qualitativa a fim de captar a compreensão dos participantes por meio de questões fechadas e abertas, uma vez que esse tipo de pesquisa:

[...] está relacionada aos significados que as pessoas atribuem às suas experiências do mundo social e a como as pessoas compreendem esse mundo. Tenta, portanto, interpretar os fenômenos sociais (interações, comportamentos, etc.), em termos de sentidos que as pessoas lhes dão; em função disso, é comumente referida como pesquisa interpretativa (BRANDÃO, 2001, p.13-14).

Para a análise dos dados, as respostas dos cursistas enviadas no formulário de avaliação final do percurso formativo, em junho de 2021, foram consideradas a fim de identificar se houve a mudança de modelo mental a partir da compreensão dos seguintes construtos preditores de bem-estar: autoaceitação, relacionamento positivo, autonomia, domínio do ambiente, propósito com a vida, crescimento profissional, emoções positivas, engajamento, sentido e realização. Posteriormente, foi coletada outra amostra, por meio de novo formulário,

um ano após o término do percurso formativo, em junho de 2022. Os cursistas, então, foram convidados a responderem voluntariamente com o objetivo de captar se a mudança de percepção do próprio bem-estar, identificada no final do percurso formativo, manteve-se ao longo do tempo.

Ambos os questionários eram compostos por questões fechadas e abertas. As questões fechadas do primeiro questionário foram transformadas em gráficos e demonstraram claramente a mudança de pensamento a respeito dos temas abordados. As respostas do segundo questionário demonstraram a manutenção da percepção de bem-estar ao longo do tempo. As respostas abertas de ambos foram analisadas por meio de categorias que corroboraram com a identificação das teorias abordadas.

## Análise dos resultados

Esta pesquisa foi realizada com base no percurso formativo ofertado na EAPE -SEEDF, no primeiro semestre de 2021, com duração de 100h, registrando 50 inscritos e 42 concluintes. O formulário de avaliação final destes 42 cursistas foi analisado para identificar os construtos de bem-estar que foram consolidados. Um ano após a conclusão do percurso formativo, 18 concluintes responderam ao novo questionário, de forma espontânea e anônima, perfazendo uma amostra com 42.86% de respondentes.

A amostra total dos participantes se apresenta como sendo 94,4% do sexo feminino e 5,6% do sexo

masculino, entre 32 e 65 anos de idade; 61,1% casados, 27,8% solteiros; 5,6% separados ou divorciados, 5,6% viúvos; 11,1% possuem curso superior completo e 88,9% possuem especialização; 100% são servidores efetivos da SEEDF, sendo 83,3% professores, 11% orientadores educacionais, 5,6% carreira assistência. A média de tempo de atuação é em torno de 5 a 20 anos; sendo 72,2% com mais de 20 anos de atuação na secretaria de educação; 11,1% entre 15 e 20 anos; 5,6% entre 10 e 15 anos; 11,1% entre 5 e 10 anos de atuação.

O primeiro formulário foi utilizado para identificar como os cursistas transformaram seu modelo mental, gerando construtos facilitadores do bem-estar, de acordo com as teorias utilizadas. A avaliação foi elaborada com questões que abordavam especificamente o tema de cada módulo e foi solicitado que marcasse numa escala *Likert* de 1 a 5, o nível de clareza atribuída a cada temática abordada antes e depois da vivência de cada um deles. Para esta análise foram selecionadas três questões centrais (1A e 1B; 2A e 2B; 4A e 4B) que foram consideradas suficientes para demonstrar a mudança de compreensão dos cursistas participantes, ao final do percurso formativo, em julho de 2021.

Foram feitas, também, questões abertas específicas referentes a cada módulo do percurso formativo com duas variáveis para cada questão - “antes eu pensava que” e “e agora eu penso que”. Desta forma cada item foi avaliado por meio de um gráfico e de respostas livres, gerando dois tipos de dados para cada módulo vivenciado.

A questão 1A, diz respeito a como ele se percebia **antes** da formação e a questão 1B como ele se percebia **depois** da vivência do módulo. O objetivo foi captar se houve transformação de modelo mental no modo como identificavam suas forças e lidavam com os elogios recebidos. Os dados dos Gráficos 1 e 2 demonstram que houve uma transformação positiva na forma de pensar sobre si mesmo, aumentando as opções das escalas com índice maior clareza.

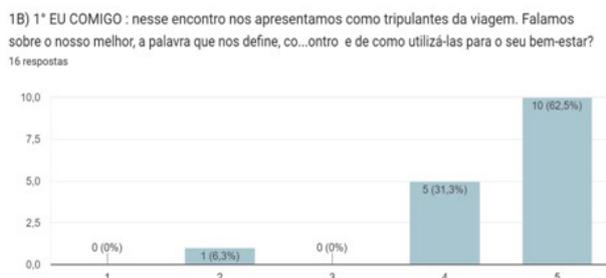
As perguntas que foram construídas em um primeiro momento para analisar se o percurso formativo foi

Quadro 2 - Dados demográficos dos respondentes

Dados Demográficos	
Variável - Tempo	Intervalo
Idade	De 32 a 65 anos
Variável - Sexo	Porcentagem
Sexo Feminino	94,4% do sexo feminino
Sexo Masculino	5,6% do sexo masculino
Variável - Estado Civil	Porcentagem
Casados	61,10%
Solteiros	27,80%
Separados ou Divorciados	5,60%
Viúvos	5,60%
Variável - Formação	Porcentagem
Superior Completo	11,10%
Especialização	88,90%
Variável - Carreira	Porcentagem
Magistério - Professor	88,30%
Magistério Orientador Educacional	11%
Assistência	5,60%
Variável - Tempo de Atuação na SEEDF	Porcentagem
Mais de 20 anos	72,20%
De 15 a 20 anos	11,10%
De 10 a 15 anos	5,60%
DE 5 a 10 anos	11,10%

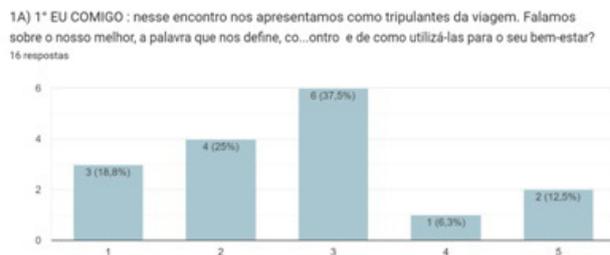
Fonte Própria: Dados dos formulários de pesquisa para fins de artigo científico

Gráfico 1. Autopercepção da Dimensão Pessoal antes do módulo.



Fonte Própria: Dados dos formulários de pesquisa para fins de artigo científico

Gráfico 2. Autopercepção da Dimensão Pessoal depois do módulo.



Fonte Própria: Dados dos formulários de pesquisa para fins de artigo científico

Quadro 3 - Autopercepção da modificação de consciência antes e após o módulo Eu Comigo.

Questão aberta do formulário aplicado aos participantes, no término do percurso formativo em julho de 2021		
Antes do 1º Encontro : Eu comigo ; eu pensava que...	Depois do 1º Encontro : Eu comigo ; eu pensava que...	Campo semântico/ Teoria
8º Não confiava no meu potencial, não sabia receber elogios	8º Tenho melhorado bastante, tentando acreditar mais em mim, na minha capacidade. Já recebo com mais tranquilidade	autoaceitação
9º Não tinha valor, pois não sabia dos meus super poderes	9º sou muito importante e posso fazer algo diferente na minha vida e nas dos outros à minha volta.	autonomia / Bem-estar psicológico / realização
11º Necessidade de mudança mas sem saber por onde começar	11º Autocompaixão, capacidade de dizer não com assertividade.	autoaceitação, autonomia relacionamentos positivos / Bem-estar psicológico e Psicologia Positiva
		relacionamento positivo
		autoaceitação
		autonomia / Bem-estar psicológico e Psicologia Positiva

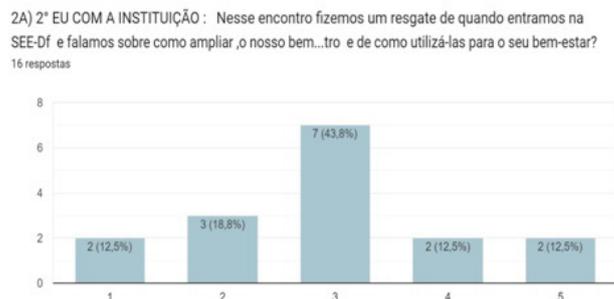
Fonte Própria: Dados dos formulários de pesquisa para fins de artigo científico

capaz de gerar aprendizados significativos, mostraram-se fundamentais para balizar a percepção dos elementos essenciais para a construção do bem-estar. As vivências e reflexões foram suficientes para gerar construtos preditores de bem-estar. Tal mudança de modelo mental foi corroborada pelas respostas abertas nas quais pode-se observar os campos semânticos das palavras autocuidado, autoaceitação, relacionamentos positivos e realização que passaram a se tornar claros na percepção dos participantes como podem ser identificadas no Quadro 3.

Na questão dois foram solicitadas, também, duas respostas 2A e 2B para indicar a forma como pensavam **antes** e **depois** das atividades e reflexões do módulo. Esta escala do percurso formativo diz respeito à reconexão com a motivação da escolha profissional/concurso da SEEDF e o quanto resgatar essa motivação inicial pode contribuir para o bem-estar. Houve também uma nova forma de pensar sobre a profissão, como pode mostrar o gráfico 3.

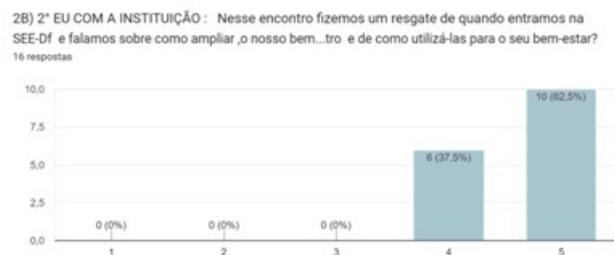
Tal mudança de pensamento indica que houve uma transformação sobre a maneira como passaram a perceber a identificação com a tarefa que executam, sua relação com a instituição e o papel que o trabalho exerce na realização de sonhos e projetos em outras áreas da vida. Houve também uma compreensão da importância social da função exercida, modificando a percepção de si em relação ao trabalho e sua função social. Tais percepções podem ser observadas nas respostas e na identificação dos campos semânticos, relacionados aos construtos das teorias pesquisadas.

Gráfico 3. Autopercepção da Dimensão Profissional antes do módulo



Fonte Própria: Dados dos formulários de pesquisa para fins de artigo científico

Gráfico 4. Autopercepção da Dimensão Profissional I depois do módulo



Fonte Própria: Dados dos formulários de pesquisa para fins de artigo científico

Quadro 4 – Autopercepção da modificação de consciência antes e após o módulo Eu com a Instituição

Questão aberta do formulário aplicado aos participantes, no término do percurso formativo em julho de 2021		
Antes do 2º Encontro : Eu com a Instituição , eu pensava que...	Depois do 2º Encontro : Eu com a Instituição , eu penso que...	Campo Semântico/ Teoria
1º A secretaria contribuiu para meu crescimento	1º O trabalho na secretaria me constituiu	crescimento profissional/ engajamento / Bem-estar psicológico e Psicologia Positiva
5º tudo dependia da instituição apenas, eles tinham total responsabilidade	5º a responsabilidade é dividida... se eu me conhecer e conhecer mais o outro, as relações se tornam mais prazerosas	domínio do ambiente / Bem- psicológico
10º Obrigação, desiludida	10º Satisfação, prazer, orgulho	emoções positivas/ Bem- estar Psicologia Positiva

Fonte Própria: Dados dos formulários de pesquisa para fins de artigo científico

A questão 4 referia-se às escolhas intencionais ou ocasionais feitas ao longo do seu percurso de vida, e de como obter clareza sobre o seu Projeto de Vida e direcionar-se à ele pode contribuir para o seu bem-estar. A análise foi feita a partir das questões que captaram as impressões dos cursistas 4A **antes** e 4B **depois** da vivência do módulo. Este item buscou identificar como eles percebiam o projeto de vida que os trouxe até o presente momento de suas vidas e como se conectar a ele. Diante do questionamento, os cursistas demonstraram uma mudança significativa na forma como pensavam sobre seus projetos de vida conforme gráfico 5.

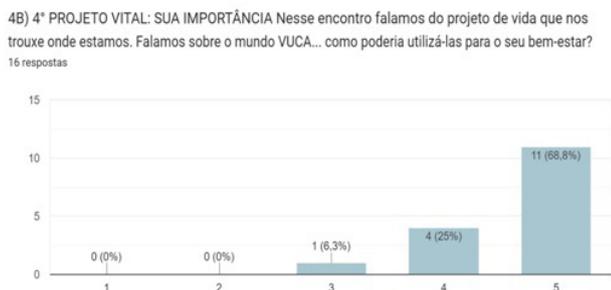
Quando feito o cruzamento da análise das respostas do gráfico com as respostas abertas, observou-se que, ao se reconectarem com seus projetos de vida, apresentaram vários dos construtos considerados preditores de bem-estar tanto pela teoria do

Gráfico 5. Autopercepção do Projeto de Vida antes do módulo



Fonte Própria: Dados dos formulários de pesquisa para fins de artigo científico

Gráfico 6. Autopercepção do Projeto de Vida depois do módulo



Fonte Própria: Dados dos formulários de pesquisa para fins de artigo científico

bem-estar psicológico, quanto da teoria do bem-estar da Psicologia Positiva. Como pode ser observado no quadro 5.

A partir destas constatações, o percurso formativo demonstrou ser eficiente como uma metodologia que oportuniza a construção de elementos geradores de bem-estar, e tais resultados estão em conformidade com as teorias abordadas. Apontaram para a importância de modificar as causas geradoras do adoecimento como ação importante para manutenção do bem-estar. Diante disso, restou a indagação sobre como estes cursistas estavam após um ano de vivência deste percurso formativo. Teriam eles mantido este estado de percepção do bem-estar?

Para responder a esta segunda pergunta, foi enviado um questionário um ano após a conclusão da formação, em julho de 2022, com a finalidade de captar a percepção atual dos egressos do percurso formativo e verificar se houve prevalência da ampliação do bem-estar nos aspectos pessoais, profissionais, na prevenção ao adoecimento/saúde mental e ainda para o seu bem-estar de forma geral.

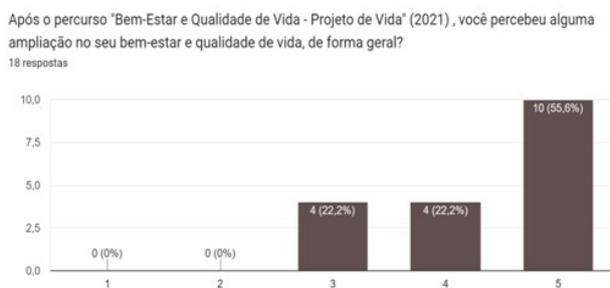
Neste segundo questionário, quando perguntados se perceberam alguma ampliação do seu bem-estar, após a vivência do percurso formativo em uma escala de 0 a 5, sendo 0 nenhuma ampliação e 5 bastante ampliação, 100% dos respondentes marcaram entre 3 a 5 na escala, 22,2% identificaram ampliação mediana, 22,2% identificaram boa ampliação e 55,6% identificaram

Quadro 5 – Autopercepção da modificação de consciência antes e após o módulo Projeto Vital.

Questão aberta do formulário aplicado aos participantes, no término do percurso formativo em julho de 2021		
Antes do 4º Encontro : Projeto Vital : sua importância , eu pensava que...	Depois do 4º Encontro : Projeto Vital : sua importância , eu penso que...	Campo Semântico/Teoria
3º Podia deixar meus projetos para depois	3º Consegui focar mais em meus objetivos	realização / Bem-estar Psicologia Positiva
5º eu deixava as coisas acontecerem apenas	5º tenho noção de como importante saber onde quero chegar, e como chegar	autonomia realização propósito com a vida sentido de vida / Bem -estar psicológico e Psicologia Positiva
15ªera importante, mas por vezes me perdi dele.	15ªter um projeto vital pré - estabelecido é valoroso para enfrentar as situações adversas.	autonomia realização propósito com a vida sentido de vida / Bem -estar psicológico e Psicologia Positiva

Fonte Própria: Dados dos formulários de pesquisa para fins de artigo científico

Gráfico 7. Mensuração de bem-estar geral com a vida



Fonte Própria: Dados dos formulários de pesquisa para fins de artigo científico

bastante ampliação no seu bem-estar, sendo que com relação à vida pessoal, os dados se repetiram, com pequena alteração no percentual. No entanto, confirmam o aumento da percepção de bem-estar na vida em geral e na dimensão pessoal.

Quando perguntados sobre o aumento ou não de sua percepção de bem-estar relacionada à realização profissional, os percentuais ficaram um pouco diferentes, demonstrando que apesar de haver uma percepção de melhora na dimensão pessoal, ainda há desafios que podem prejudicar seu bem-estar e qualidade de vida na dimensão profissional.

Quando perguntados se houve ampliação na prevenção ao adoecimento mental, há outra redução nos dados do gráfico, embora nenhum respondente tenha considerado o 0 ou o 1 da escala como resposta, houve

Gráfico 8. mensuração de bem-estar na Dimensão Pessoal



Fonte Própria: Dados dos formulários de pesquisa para fins de artigo científico

Gráfico 9. Mensuração de bem-estar na área profissional



Fonte Própria: Dados dos formulários de pesquisa para fins de artigo científico

Gráfico 10. Mensuração de bem-estar na prevenção ao adoecimento/ampliação da saúde mental



Fonte Própria: Dados dos formulários de pesquisa para fins de artigo científico

Quadro 6 - Respostas abertas do Formulário aplicado

Questão aberta do formulário de pesquisa aplicado em 27/06/2022	
Você gostaria de ressaltar algum depoimento sobre a relevância, ou não, do percurso supracitado na sua vida pessoal e profissional?	
"Tive a oportunidade de participar do curso em 2021, porém, este ano, tenho vivido significativas dificuldades no trabalho, algumas em um grau muito intenso e outras que não imaginaria ter que experienciar na SEEDF. Graças aos cursos aprendidos no curso <i>tenho conseguido lidar com esses desafios de forma muito mais assertiva</i> . É claro que há dias mais difíceis, em que manter o bem-estar, sobretudo emocional, parece uma batalha perdida, mas <i>relembrar os conceitos e técnicas do curso me ajuda a recomeçar com mais força, mais autocuidado e cuidado com os que estão ao meu lado, tanto no trabalho, quanto na família...</i> "	autoaceitação autonomia realização engajamento domínio do ambiente relacionamentos positivos emoções positivas / Bem-estar psicológico e Psicologia Positiva
"Quando iniciei o curso Bem estar e Qualidade de vida-Projeto Vida, estava em um quadro de depressão e afastada das minhas atividades laborais. <i>Com o decorrer do curso fui me sentindo melhor, conseguindo reagir a doença</i> . Fui fazendo pequenas atividades cotidianas e por fim consegui voltar ao trabalho. <i>Hoje estou trabalhando, me sinto bem melhor</i> , algumas recaídas espaçadas, mas já consigo resolver sozinha com mais propriedade...".	autoaceitação autonomia engajamento emoções positivas / Bem-estar psicológico e Psicologia Positiva
"Nestes dias cheios de desafios... <i>É fundamental parar para despertar o bem estar e a qualidade de vida! Precisamos aprender a planejar e praticar ações referentes ao tema... Isto dá sentido à vida!</i> Ameci fazer o curso e, tendo oportunidade, sempre recomendo e farei todos os relacionados. Muito obrigada pela oportunidade de crescimento e de vida!"	realização autonomia propósito com a vida crescimento emoções positivas / Bem-estar psicológico e Psicologia
"O Curso "Bem Estar e Qualidade de Vida - projeto de vida", me abriu um grande leque de possibilidades, pois hoje me sinto mais pertencente ao meu espaço de trabalho e sei que sempre posso contar com uma rede de apoio, no momento em que surgir alguma adversidade...".	realização domínio do ambiente crescimento relacionamentos positivos emoções positivas / Bem-estar psicológico e Psicologia Positiva
"O curso foi um pontapé muito importante para uma mudança enorme na minha vida."	realização / Bem-estar Psicologia Positiva

Fonte Própria: Dados dos formulários de pesquisa para fins de artigo científico

um respondente que definiu um baixo impacto neste quesito, escolhendo a escala 2. Tais dados podem sugerir uma pesquisa mais aprofundada para observar quais os elementos do trabalho estão gerando esta não satisfação, a fim de provocar novas intervenções posteriores. Entretanto, a amostra de uma forma geral demonstrou-se positiva, uma vez que 83,3% dos respondentes se mantiveram entre a escala 4 e 5, consideradas ampliação boa e bastante.

Como resultado do trabalho desenvolvido com os cursistas participantes do percurso formativo *Bem-estar e Qualidade de Vida - Projeto de Vida*, observamos, por meio de questões abertas, a transformação das representações negativas que se originam de situações vivenciadas pelos profissionais da educação. O contato com os construtos que acionam o bem-estar oportunizou o retorno ao trabalho de uma servidora que permanecia afastada por depressão há algum tempo. Como podemos comprovar no quadro que se segue, identificamos nas respostas abertas, mesmo um ano após o percurso formativo, a permanência de concepções alinhadas aos campos semânticos das teorias abordadas (Quadro 6).

O padrão de mudança de modelo mental se demonstrou consolidado, uma vez que as respostas abertas apresentaram uma manutenção das concepções que foram associadas aos campos semânticos das teorias, (autoaceitação, relacionamento positivo, autonomia, domínio do ambiente, propósito com a vida, crescimento profissional, emoções positivas, engajamento, sentido e realização), assim, oferecer formações que possam implementar ações voltadas para a reconexão com o projeto de vida, pode auxiliar na construção de recursos internos que ampliem a percepção de bem-estar favoreçam a manutenção de uma vida saudável.

## Considerações finais

Apresentamos este artigo com o intuito de compartilhar dados comprobatórios e relevantes que possibilitem fundamentar teórica e legalmente novas ações formativas voltadas para a implementação do bem-estar e qualidade de vida dos servidores públicos da SEEDF.

A Formação Continuada ofertada pela EAPE atendeu a implementação da PQVT, ao trabalhar a valorização do servidor na perspectiva da promoção da saúde e do aperfeiçoamento do desenvolvimento. Ao resgatar a memória de seus processos decisórios, e identificar conquistas, sucessos e possibilidades, reconheceu-se o esforço e a garra necessários para que os participantes chegassem até este ponto da jornada. Neste momento, foi fundamental que se considerasse o propósito que os trouxe até aqui e, em algumas situações, ressignificar ou construir novos propósitos para reiniciar o ciclo de conquistas no próprio ambiente de trabalho.

As respostas dos participantes validaram a hipótese de que participar desta formação ampliou a percepção de bem-estar a partir das variáveis estabelecidas nesta pesquisa. Uma vez que o profissional da educação teve acesso a informações, recursos e vivências que foram capazes de gerar transformação de hábitos, atitudes e crenças sobre si mesmo e sobre os outros, além de fortalecer seus recursos internos para lidar com desafios inerentes da profissão. Tudo isso possibilitou aos

servidores se reconstruírem, a partir da percepção de suas escolhas de vida, consolidarem novos sentidos e direcionarem a vida e a carreira, de forma a gerar motivação e engajamento com a profissão. Tais recursos se demonstraram importantes para gerar bem-estar duradouro, que perpassou o período de vivência do percurso formativo e se apresentou em outros momentos da vida, um ano após a sua conclusão e sem contato com as pesquisadoras. ■

## Referências

- BASTOS, M.L.A.; SILVA JUNIOR, G.B.; DOMINGOS, E.T.C.; ARAÚJO, R.M.O.; SANTOS, A.L.; **Afastamentos do trabalho por transtornos mentais: um estudo de caso com servidores públicos em uma instituição de ensino no Ceará, Brasil.** Rev Bras Med Trab. 2018;16(1):53-9. <https://www.rbmt.org.br/details/293/pt-BR/afastamentos-do-trabalho-por-transtornos-mentais-um-estudo-de-caso-com-servidores-publicos-em-uma-instituicao-de-ensino-no-ceara-brasil>
- BRANDÃO, Zaia. **Adialética micro/macro na sociologia da educação.** Cadernos de pesquisa, p. 153-165, 2001. Disponível em <https://www.scielo.br/j/cp/a/bLYVCGRqgZKkmpCrTbvCXw/?lang=pt>
- BRASÍLIA, **Perfil do Absenteísmo-Doença dos Servidores Públicos Estatutários da Secretaria de Estado de Educação do Governo do Distrito Federal** Ano 2020.
- BRASÍLIA, **Portaria número 287**, Regulamenta a Política de Valorização, Promoção de Bem-estar e de Qualidade de Vida no Ambiente de Trabalho de servidores e demais agentes públicos da Secretaria de Estado de Educação do Distrito Federal, de 26 de setembro de 2018. Disponível em [https://www.sinj.df.gov.br/sinj/Norma/10d66279c5d94385ac43a2cd95bb8d20/Portaria\\_287\\_26\\_09\\_2018.html](https://www.sinj.df.gov.br/sinj/Norma/10d66279c5d94385ac43a2cd95bb8d20/Portaria_287_26_09_2018.html)
- DELLAZZANA-ZANON, Letícia Lovato; FREITAS, Lia Beatriz de Lucca. Uma Revisão de Literatura sobre a Definição de Projeto de Vida na Adolescência. **Interação Em Psicologia** (ONLINE), v. 19, p. 281-292, 2015. Disponível em <https://revistas.ufpr.br/psicologia/article/view/35218>
- DAMON, Willian. **O que o jovem quer da vida.** São Paulo: Summus, 2009.
- GIACOMONI, Claudia Hofheinz. Bem-estar subjetivo: em busca da qualidade de vida. Temas em Psicologia, v. 12, n. 1, pág. 43-50, 2004. Disponível em [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-389X2004000100005](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-389X2004000100005)
- GILL, Thomas M.; FEINSTEIN, Alvan R. **A critical appraisal of the quality of quality-of-life measurements.** Jama, v. 272, n. 8, p. 619-626, 1994. Disponível em <https://jamanetwork.com/journals/jama/article-abstract/378367>
- KASHDAN, Todd B. & BISWAS-DIENER, Robert. **A força boa do lado obscuro – o aspecto positivo das emoções negativas.** Tradução: Angela Lobo Andrade. Rio de Janeiro: Bicicleta Amarela, 2016
- OLIVEIRA, Luanne Alves; BALDAÇARA, Leonardo Rodrigo; MAIA, Maria Zoreide Brito. **Afastamentos por transtornos mentais entre servidores públicos federais no Tocantins.** Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, v. 40, p. 156-169, 2015. Disponível em <https://www.scielo.br/rbso/a/WMrVjmdcGFZf5LDrVRhTMFz/abstract?lang=pt>
- PASCHOAL, Tatiane; TAMAYO, Álvaro. **Construção e validação da escala de bem-estar no trabalho. Avaliação psicológica**, v. 7, n. 1, p. 11-22, 2008. Disponível em [Redalyc.CONSTRUÇÃO E VALIDAÇÃO DA ESCALA DE BEM-ESTAR NO TRABALHO](https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=1111/11110n4.pdf)
- PEREIRA, E.F.; TEIXEIRA, C.S. SANTOS, A. **Qualidade de vida: abordagens, conceitos e avaliação.** Rev. bras. Educ. Fís. Esporte, São Paulo, v.26, n.2, p.241-50, abr./jun. 2012 Disponível em <https://www.scielo.br/rbefe/a/4jdhpVlvjx7hwshPf8FVPC/abstract?lang=pt>
- RANGEL, Priscila. **A influência da autoestima, do bem-estar no trabalho e do engajamento no desempenho individual.** 2018. Tese de Doutorado. Mestrado em Administração. Disponível em <https://repositorio.fumec.br/handle/123456789/108>
- SATO, Leny; BERNARDO, Márcia Hespagnol. **Saúde mental e trabalho: os problemas que persistem.** Ciência & Saúde Coletiva, v. 10, p. 869-878, 2005. Disponível em [https://www.scielosp.org/article/ssm/content/raw?resource\\_ssm\\_path=/media/assets/csc/v10n4/a11v10n4.pdf](https://www.scielosp.org/article/ssm/content/raw?resource_ssm_path=/media/assets/csc/v10n4/a11v10n4.pdf)
- SCHWAB, Klaus. **A Quarta Revolução Industrial.** Tradução. Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro; 2016
- SELIGMAN, M.E.P (2011). **Florescer - uma nova e visionária interpretação da felicidade e do bem-estar.** Rio de Janeiro: Objetiva
- SILVA; E.B.D.F.; TOMÉ, L.A.O.; COSTA, T.J.G.; SANTANA, M.C.C.P; **Transtornos mentais e comportamentais: Perfil dos afastamentos de servidores públicos estaduais em Alagoas**, 2009. Epidemiol Serv Saúde 2012; Disponível em 21(3):505-514. [http://scielo.iec.gov.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1679-49742012000300016&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt](http://scielo.iec.gov.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-49742012000300016&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt)
- SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias; PADOVAM, Valquiria Aparecida Rossi. **Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. Psicologia: teoria e pesquisa**, v. 24, p. 201-209, 2008. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ptp/a/ZkX7Q4qd9mLQXnH7xbMqbpM/abstract?lang=pt>