



CENTRO UNIVERSITÁRIO DE BRASÍLIA- UnICEUB
PROGRAMA DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA

BIANCA AQUINO OLIVEIRA
LUÍSA KEIKO ABE PINHEIRO

BEM-ESTAR SUSTENTÁVEL:
APLICAÇÃO PARA O CONTEXTO DA EDUCAÇÃO BÁSICA PÚBLICA DO DF

BRASÍLIA
2020



BIANCA AQUINO OLIVEIRA

LUÍSA KEIKO ABE PINHEIRO

BEM-ESTAR SUSTENTÁVEL:

APLICAÇÃO PARA O CONTEXTO DA EDUCAÇÃO BÁSICA PÚBLICA DO DF

Relatório final de pesquisa de Iniciação Científica apresentado à Assessoria de Pós-Graduação e Pesquisa.

Orientação: Dra. Amalia Raquel Pérez-Nebra

BRASÍLIA

2020

AGRADECIMENTOS

Primeiramente gostaríamos de agradecer a Secretaria de Educação do Distrito Federal por abrir as portas para que pudéssemos realizar nossa pesquisa e por toda a parceria ao longo do processo. Agradecer também ao CNPq pelo apoio financeiro a pesquisa. Dedicamos um agradecimento especial também à nossa orientadora Dra. Amalia Pérez-Nebra por ter nos proporcionar toda a vivência e aprendizado durante esta caminhada. Agradecemos a professora Fabiana Queiroga e a todos os colegas do grupo de pesquisa PROLAB pelos ensinamentos e parceria ao longo deste um ano. E, por fim, agradecemos aos nossos familiares que nos deram apoio durante essa nossa caminhada. Foi pela oportunidade que nos foi dada e pela troca de experiência e conhecimento com cada um de vocês que nos foi possibilitado este crescimento pessoal e profissional durante esta jornada.

RESUMO

A Secretaria de Educação do Distrito Federal (SEEDF) apresenta um dos melhores conjuntos de benefício aos trabalhadores, mas não consegue refletir isso na melhora do desempenho dos alunos ou dos professores nas escolas. Assim, o objetivo deste trabalho foi descrever como a variável de desempenho aparece de maneira subjetiva e objetiva na Secretaria de Educação do Distrito Federal e analisar as possíveis variáveis que podem melhorar o desempenho. Para o alcance deste objetivo, dois estudos foram delineados. O Estudo 1, propôs a observação das relações sinérgicas e antagônicas entre o bem-estar e desempenho dos servidores testando o modelo do bem-estar sustentável. Participaram desta pesquisa 3.647 funcionários da Secretaria de Educação do Distrito Federal. Como instrumentos foram utilizados a medida de bem-estar subjetivo, contendo afeto positivo, afeto negativo e realização no trabalho. Para descrever o desempenho foram utilizados o presenteísmo e autopercepção de desempenho. Como resultado, o modelo do bem-estar sustentável se apresenta válido para analisar o caso da SEEDF, onde relações antagônicas predominaram. O Estudo 2 buscou descrever quais variáveis contextuais podem estar relacionadas com desempenho. Utilizou-se uma perspectiva objetiva do desempenho, com o Índice de Desenvolvimento da Educação Básica (IDEB) e o Desenho do Trabalho como medida contextual. Para tal, 28 unidades escolares onde mais de 3 servidores responderam ao questionário e que passaram pelo teste do IDEB durante duas avaliações consecutivas foram a amostra deste estudo. O resultado é que as variáveis mais típicas de desenho do trabalho, relacionadas às características da tarefa, bem como o feedback do trabalho se mostram úteis para incrementar o IDEB, portanto, um dos grandes fatores que atrapalham o desempenho dos professores é não ter clareza das tarefas. No geral, os estudos mostram que a clareza da tarefa parece ser um elemento chave e transversal entre ambos os estudos e precisa ser mais bem desenvolvido.

Palavras-Chave: SEEDF. Bem-estar sustentável. Desempenho. IDEB. Desenho do Trabalho.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	5
OBJETIVO.....	6
Estudo 1:.....	6
BEM-ESTAR SUSTENTÁVEL	6
MÉTODO	9
Participantes.....	9
Instrumentos	10
Procedimento de coleta	10
Aspectos éticos	10
Procedimento de análise.....	11
RESULTADOS.....	11
DISCUSSÃO	15
Estudo 2.....	16
A RELAÇÃO ENTRE O DESENHO DO TRABALHO E O DESEMPENHO NA EDUCAÇÃO	16
MÉTODO.....	20
Participantes.....	20
Instrumentos	20
Procedimento	21
Aspectos éticos	21
Análise de Dados	21
RESULTADOS.....	21
DISCUSSÃO	24
CONSIDERAÇÕES FINAIS	26
REFERÊNCIAS	27

INTRODUÇÃO

A representação midiática sugere que o paradigma “trabalhador feliz e produtivo” é uma verdade inquestionável, uma história de tendência (Biglan, 1995; Fogaça & Júnior, 2015). Entretanto, uma pequena sondagem sugere que, por exemplo, há muitos trabalhadores que apresentam alta produtividade e que não se sentem bem no contexto de trabalho (Peiró et al., 2015). Estes dados controversos ou relações fracas entre bem estar e desempenho também têm sido relatados nas revisões internacionais (Daniels & Harris, 2000; Van Veldhoven & Peccei, 2015) e nos resultados de pesquisas nacionais (Fogaça & Júnior, 2015; Rocha Sobrinho & Porto, 2012). Ainda que a relação entre bem estar e produtividade seja fraca ou controversa, ela é desejável, pois é insustentável sentir-se mal na organização por longos períodos ou, igualmente, é insustentável a extensa improdutividade (Ayala et al., 2017; Van Veldhoven & Peccei, 2015). O pressuposto que uma variável leva a outra, como se houvesse uma sinergia linear, parece não se sustentar com a força que muitos teóricos previam (Peiró et al., 2014).

Há diversas formas de se analisar o desempenho dos trabalhadores. No caso de trabalhadores de educação, o desempenho tem nuances diferentes, e para tal duas maneiras são propostas: (a) subjetiva: a partir da percepção individual acerca de seu desempenho organizacional; e (b) objetiva: utilizando índices educacionais que são baseados no desempenho e na frequência escolar dos alunos, sendo utilizado então como reflexo do trabalho do corpo docente. Assim se torna importante investigar as possíveis relações que indicadores podem ter para além de uma única medida de produtividade do docente.

Este estudo apresenta como objetivo geral descrever variáveis relacionados ao desempenho. Quando se refere a desempenho, o recorte é de pesquisar um desempenho considerado sustentável (Peeters, et al. 2014), ou seja, um desempenho que ao longo do tempo ele se mantém sem exaurir o trabalhador. Outros pesquisadores que avançaram nesta discussão, propõem o termo bem-estar sustentável, que é promover o bem-estar aliado ao desempenho (Peiró et al. 2014; 2015). Assim, este estudo tem dois objetivos específicos divididos em dois estudos: (a) observar as relações sinérgicas e antagônicas entre bem-estar e desempenho como proposto por Peiró (2014; 2015), no contexto brasileiro, especificamente na Secretaria de Educação do Distrito Federal (SEEDF); e (b) analisar a possível relação de

índices de qualidade educacional com variáveis contextuais, especificamente o Desenho do Trabalho.

OBJETIVO

Geral: Descrever como a variável de desempenho aparece de maneira subjetiva e objetiva na Secretaria de Educação do Distrito Federal e analisar as possíveis variáveis que podem melhorar o desempenho.

Estudo 1: Observar se as relações sinérgicas e antagônicas entre bem-estar e desempenho como proposto por Peiró, aparecem no Brasil.

Estudo 2: Analisar a possível relação de índices de qualidade educacional com o Desenho do Trabalho.

Estudo 1:

BEM-ESTAR SUSTENTÁVEL

A proposta do estudo do Bem-estar Laboral Sustentável é compreender as diferentes relações entre bem-estar e desempenho, propondo o estudo dos movimentos sinérgicos e antagônicos: onde uma ou a outra variável não está completamente preenchida; em outras palavras, o trabalhador pode ser além de feliz e produtivo, feliz e improdutivo ou infeliz e produtivo. A proposta deste estudo é descrever estas relações entre diferentes tipos de variáveis de bem-estar e desempenho.

Peiró e seus colaboradores vem estudando a estrutura sinérgica e antagônica em seus quatro quadrantes (feliz-produtivo, infeliz-produtivo, feliz-improdutivo e infeliz-improdutivo), seus antecedentes e variáveis mediadoras e moderadoras (Ayala et al., 2017; Peiró et al., 2014, 2015), conforme Figura 1.

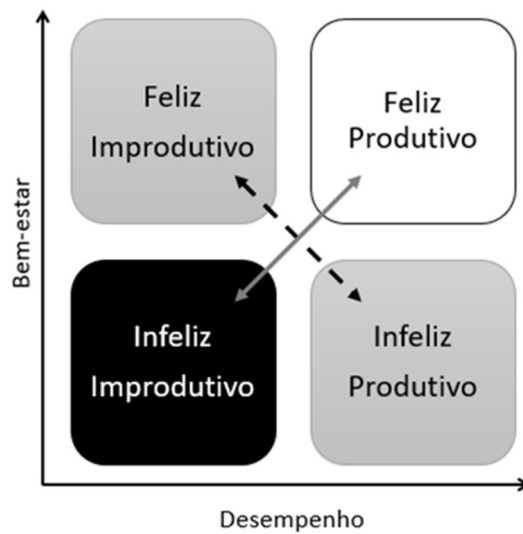


Figura 1: Relações sinérgicas e antagônicas entre bem-estar e desempenho

A Figura 1 apresenta 4 quadrantes distribuídos em dois eixos: bem-estar e desempenho no trabalho. Nos quadrantes superiores há maior bem-estar, nos inferiores, menor bem-estar. Nos quadrantes à direita, maiores desempenhos e a esquerda os piores desempenhos. A seta com linha contínua representa a relação sinérgica, portanto, o esperado: trabalhador feliz-produtivo e infeliz-improdutivo. A seta com linha tracejada representa as relações antagônicas, inesperadas, onde o trabalhador é infeliz-produtivo ou feliz-improdutivo.

As estruturas antagônicas não são sustentáveis na organização: um trabalhador que produz pouco, que está com baixo bem-estar, ou ambos, não é sustentável sequer no médio prazo para a organização (Peiró et al., 2015). A diminuição de um desses fatores pode afetar o outro formando uma espiral que termina por: adoecer o trabalhador, decrescer o desempenho e comprometer a interação deste colaborador com outros atores organizacionais (Groth & Grandey, 2012).

O bem-estar pode ser compreendido pelos eixos hedônico e eudaimônico. No eixo hedônico o bem-estar está associado a questões mais individuais como o prazer e o desprazer, em que a própria pessoa julga os sentimentos diante de uma determinada situação como sendo situações positivas ou negativas da vida, relacionados a emoções transitórias. Se dividindo em dois fatores, afeto positivo está relacionado ao sentimento prazerosos de entusiasmo, alegria, de atividade, e afeto negativo está associado aos sentimentos desagradáveis como ansiedade, depressão, tristeza. No eudaimônico apesar de estar

associado ao eixo hedônico, ele vai além, estando mais relacionado com o produto final do que o processo em si. Totalizando três variáveis de operacionalização do bem-estar. (Paschoal & Tamayo, 2008)

A preponderância do fator hedônico ou eudaimônico na vida da pessoa pode sofrer variância em decorrência de como o seu trabalho é estruturado. De maneira que, no geral trabalhadores de organizações sociais e públicas apresentam bem-estar eudaimônico maior, por estar relacionado a desenvolvimento do seu propósito de vida, metas claras, sentimento de competência, de se esforçar para algo bom. Enquanto o bem-estar hedônico é superior em funcionários de empresas privadas, e está relacionado com atividades em que a pessoa se sente relaxado ou excitado, um prazer ou desprazer momentânea. (Santos 2013; Villajos, Tordera e Peiró, 2019; Waterman, 1993;).

Assim, nota-se que há diferentes dimensões de bem-estar possíveis de serem analisados. Igualmente o desempenho pode ser mensurado de diferentes dimensões. No caso da educação, a mensuração do desempenho não ocorre da mesma forma que uma empresa de produção ou uma empresa que vise lucro. Neste caso, o desempenho do professor pode ser mensurado pela sua perda (presenteísmo) ou pela auto-percepção de desempenho, visto que o professor trabalha fundamentalmente só dentro do contexto de sala de aula.

O presenteísmo se divide em dois eixos: trabalho (não) completado e distração evitada. Trabalho (não) completado refere-se a quanto de trabalho que é identificado como não finalizado e distração evitada, diz respeito ao quanto o trabalhador precisa se concentrar para realizar as tarefas necessárias (Koopman et al., 2002). O fator de trabalho completado aparece com um baixo resultado na SEEDF como relatado na pesquisa de Carvalho e Oliveira (2019), e diante disso foi levantado a hipótese de que isso ocorreu por não haver clareza quanto ao trabalho que deve ser desempenhado. (b) auto-avaliação de desempenho geral individual (DGI), que são às ações realizada pelo trabalhador com o intuito de alcançar suas metas, a qual se entende como sendo um fator multidimensional (Andrade, Queiroga & Valentin, 2020; Sonnentag & Frese, 2005)

Em decorrência da diferente relação entre bem-estar e desempenho de acordo com cada organização e trabalho desenvolvido, foi possível observar diferenças entre os resultado de algumas pesquisas. As relações sinérgica são preponderantes, outras em que é o grupo antagônico tem maior destaque e dentro deste grupo ainda existe variância quanto a presença do grupo feliz-improdutivo ou infeliz-produtivo. Por exemplo, em uma pesquisa

realizada por Rego (2009), com uma amostra de 272 colaboradores de organizações operando em Portugal é possível observar um maior foco nas relações sinérgicas. Esta pesquisa teve como objetivo mostrar empiricamente como as dimensões de bem-estar afetivo estão associados com o nível de desempenho. Nela, maioria dos trabalhadores se enquadram no paradigma “trabalhador feliz e produtivo” e que foi observado que alguns trabalhadores apresentavam um baixo nível de bem-estar e um relato positivo de desempenho, ficando evidente que neste cenário foram poucos os trabalhadores que se enquadram na relação antagônica. Por outro lado, Peiró et al., 2019 relatou que mais de 50% dos trabalhadores entrevistados pertenciam ao grupo das relações antagônicas, sinalizando que o paradigma do trabalhador feliz e produtivo está mais relacionado a uma ideia e utopia cultural, do que realmente o que acontece na prática.

A partir dos diferentes resultados apresentados, em que em algumas o grupo sinérgico aparece preponderante e em outras que nos mostram que há também um grande número de trabalhadores que apresentam relações antagônicas. Assim, embora se espere um padrão de quatro quadrantes entre as diferentes medidas, é possível sugerir as seguintes hipóteses:

(H1) DGI apresentará um padrão com menos clusters, pois os profissionais de educação se auto-avaliaram positivamente,

(H2) Visto que tanto o desempenho quanto o bem-estar tem foco na tarefa, acreditasse que o DGI apresentará padrões mais claros com bem-estar hedônico quando comparado ao bem-estar eudaimônico

(H3) Uma vez que observasse questões referentes a clareza do trabalho, acredita-se que o trabalho completado apresentará um padrão claro entre as variáveis hedônicas, mas não eudaimônicas de bem-estar.

MÉTODO

Participantes

Os critérios de inclusão da pesquisa foram: ser funcionário da Secretária de Educação do Distrito Federal e que o questionário todo tivesse sido preenchido. Com isso, atenderam aos critérios 3.647 funcionários, com média de idade 44,50 (DP = 8,35). Apesar da grande participação de professores (50,5%), a amostra também contou com agentes (porteiro,

cozinheiro, faxineiro) (6%), técnicos (nutricionista, psicólogo, engenheiro, médico e enfermeiro) (4,6%) e monitores (2,9%).

Instrumentos

Bem-estar no trabalho (EBET): Escala composta por três fatores original de Bem-Estar no Trabalho (EBET), validada por Paschoal e Tamayo (Demo & Paschoal, 2016; Paschoal & Tamayo, 2008) é originalmente composta por 30 itens e foi reduzida para fins desta pesquisa, contendo os mesmos fatores originais. A redução se deu a partir das maiores cargas fatoriais em cada fator, assim distribuídos: Realização Pessoal (4 itens, alfa = 0,84), Emoções positivas (5 itens, alfa = 0,94) e Emoções negativas (5 itens, alfa = 0,92). Para responder esses itens, apresentou-se uma escala de concordância de cinco pontos.

Desempenho Individual Geral: Escala unifatorial de auto-relato contendo 10 itens de desempenho no trabalho adaptado e reduzida da escala de Andrade, Queiroga e Valentini (2020), alfa de 0,92, respondido em uma escala de frequência de cinco pontos. Esta escala contém itens de desempenho relativos à tarefa e contexto..

Presenteísmo. Questionário composto pela escala *Stanford Presenteeism Scale* (SPS-6). A versão original deste instrumento foi desenvolvida e validada por Koopman e colaboradores (Koopman et al., 2002) e os primeiros trabalhos de tradução da SPS-6 para a língua portuguesa foram feitos por Ferreira Martinez et al. (2007). Escala composta por dois fatores, distração evitada (3 itens, alfa = 0,80) e trabalho não completado (3 itens, alfa = 0,76).

Procedimento de coleta

Coleta dos dados foi em lápis e papel e online, para ambos os estilos foi entre um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Para as coletas em lápis e papel, houve dois procedimentos: (a) pesquisadores se direcionaram até as escolas e aplicava naqueles funcionários que tinham interesse em participar e (b) capacitaram-se os coordenadores de escolas para que eles aplicassem nas suas respectivas escolas. Na coleta on-line o envio foi feito pelo órgão responsável aos e-mails cadastrados na instituição.

Aspectos éticos

O projeto foi aprovado pelo comitê de ética em pesquisa do Centro Universitário de Brasília (CAAE: 53743316.2.0000.0023 – SEEDF).

Procedimento de análise

Para os testes de hipóteses, observaram-se os pressupostos estáticos. Vale ressaltar que a variável de auto-relato de Desempenho mostrou-se não normal. Para alcançar a normalidade da variável tratou-se de ponderar a escala a partir das cargas fatoriais, portanto, ela passou a ter a denominação de Desempenho P. Realizou-se uma correlação entre os itens de bem-estar e de desempenho e estes apresentaram um valor inferior a 0,30, o que nos indicou baixas relações lineares. A partir da baixa relação linear entre as variáveis de bem-estar e desempenho, para testar a hipótese de Peiró et al. (2015) de que há a presença de relações sinérgicas e antagônicas, foi realizada análise cluster de dois estágios com variáveis contínuas, e distância logarítmica foram realizados. Foram considerados ajustes de cluster aceitáveis aqueles que apresentavam silhueta acima de 0,6.

RESULTADOS

Nota-se na Tabela 1 que no geral as correlações entre bem-estar e desempenho são relativamente baixas (abaixo de $|0,3|$).

Tabela 1

Resultado das correlações entre as variáveis de bem-estar e desempenho

Variável	Mé	DP	1	2	3	4	5	6
	dia							
1.Realização	3,8	0,8	(0,84)	-	-	-	-	-
	9	4						
2.Emoções	2,6	1,0	-0,26**	(0,92)	-	-	-	-
Negativas	9	9						
3.Emoções	3,1	1,0	0,53**	-	(0,94)	-	-	-
Positivas	7	9		0,50**				
4.Distração	2,9	1,2	-0,17**	0,38**	-0,31**	(0,80)	-	-
Evitada	4	9						
5.Trabalho Não	2,3	1,1	-0,27**	0,19**	-0,25**	0,10**	(0,76)	-
Completado	3	5						
6.Desempenho	4,4	0,5	0,44**	-	0,29**	-	-0,26**	(0,92)
P.	1	4		0,15**		0,16**		

Notas: ** $p < 0,01$

Os resultados das análises de cluster mostraram a presença dos quatro quadrantes em oito dos nove clusters testados. Exceção para o cluster entre Realização e Trabalho não completado. Na Figura 1 são apresentados os clusters entre desempenho e as variáveis de bem-estar. Já nos gráficos apresentados na Figura 2, é possível observar que nos clusters entre Distração Evitada e Afeto positivo e negativo há a presença bem demarcada dos quatro quadrantes.

Como mencionado anteriormente, os clusters entre Realização e Trabalho não completado não apresentou os quatro quadrantes, emergem dele valores para a variável de realização bem próximos, permitindo a classificação de três como felizes, e apenas um como infeliz e com relação à variável trabalho não completado dois eixos ficaram bem demarcados, classificado um como produtivo e o outro improdutivo e os outros dois apresentaram um equilíbrio entre produtivo e improdutivo, não sendo possível assim demarcar a presença de quatro quadrantes, como pode ser observado na Figura 3.3.

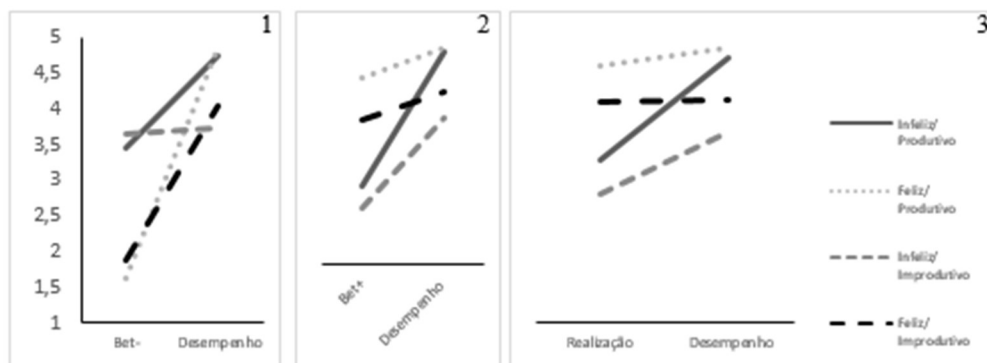


Figura 1. Resultados dos clusters entre a variável de desempenho (Desempenho) e as variáveis de bem-estar (Bet-; Bet+ e Realização no trabalho).

Notas: Bet- = Afeto negativo; Bet+ = Afeto positivo e Realização= Realização no trabalho

A Tabela 2 sugere que os grupos são relativamente próximo em seus tamanhos. Portanto, não há uma predominância evidente entre uma ou outra direção. Ademais, os grupos antagônicos para as variáveis hedônicas são ligeiramente superiores quando comparados com a variável eudaimônica.

Tabela 2

Tamanhos dos grupos em porcentagem de Desempenho Geral Individual

Grupos	Afetos Negativos	Afetos Positivos	Realização no trabalho
Sinérgicos			
Feliz-productivo	25,6	30,5	36,4
Infeliz- improdutivo	20,8	15,7	18,0
Antagônicos			
Feliz-improdutivo	21,2	23,5	27,9
Infeliz-Productivo	32,4	30,4	17,7

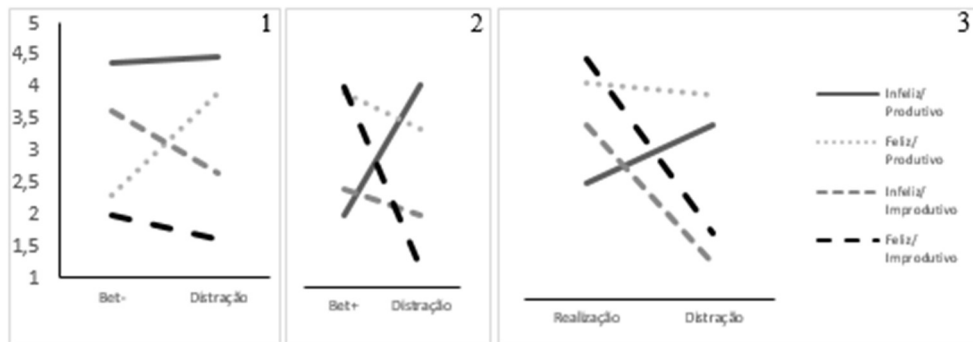


Figura 2. Resultados dos clusters entre a variável de desempenho (Distração evitada) e as variáveis de bem-estar (Bet-; Bet+ e Realização no trabalho).

Notas: Bet- = Afeto negativo; Bet+ = Afeto positivo e Distração = Distração Evitada.

A distração evitada mostra um padrão similar ao desempenho, em que os grupos são relativamente estáveis, e os antagônicos ligeiramente superiores em número.

Tabela 3

Tamanhos dos grupos em porcentagem de Distração Evitada

Grupos	Afetos Negativos	Afetos Positivos	Realização no trabalho
Sinérgicos			
Feliz-produtivo	32,2	17,5	23,4
Infeliz-improdutivo	16,2	32,4	20,9
Antagônicos			
Feliz-improdutivo	25,8	20,3	29,5
Infeliz-Produtivo	25,9	29,7	26,2

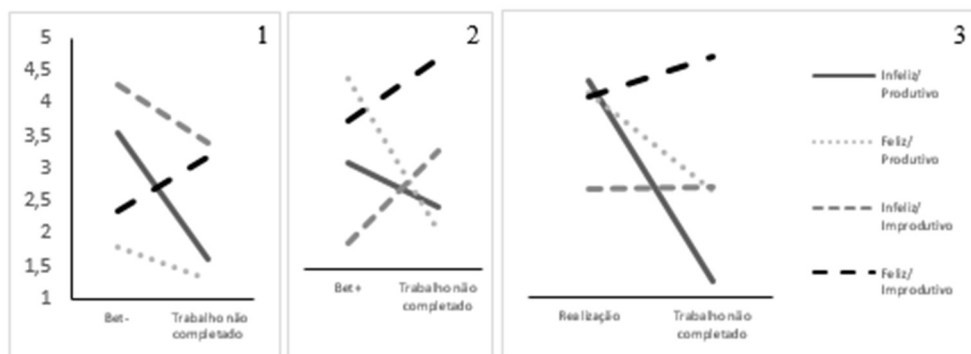


Figura 3. Resultados dos clusters entre a variável de desempenho (Trabalho não completado) e as variáveis de bem-estar (Bet-; Bet+ e Realização no trabalho).

Notas: Bet- = Afeto negativo; Bet+ = Afeto positivo

A Tabela 4 sugere que os grupos novamente são relativamente homogêneos. Mas neste caso, para trabalho não completado, os grupos improdutivos são relativamente menores quando comparados aos demais grupos, particularmente o grupo feliz-improdutivo com variáveis hedônicas e eudaimônicas positivas. Interessantemente o grupo feliz-improdutivo com a variável hedônica negativa é o maior para esta categoria.

Tabela 4

Tamanhos dos grupos em porcentagem de Trabalho não completado

Grupos	Afetos Negativos	Afetos Positivos	Realização no trabalho
Sinérgicos			
Feliz-produtivo	25,4	31,4	35,6
Infeliz- improdutivo	18,2	19,6	24,4
Antagônicos			
Feliz-improdutivo	30,8	9,1	8,5
Infeliz-Produtivo	25,6	39,9	31,5*

Nota: Vale a ressalva de que este grupo não se configurou exatamente como infeliz,-produtivo, apenas como médio-médio.

DISCUSSÃO

Como proposto por Peiró (2014;2015), foi possível observar a presença dos quatro quadrantes em oito dos nove cluster testados, em que o único que não apresentou a presença dos quatro quadrantes foi realização no trabalho e trabalho não completado. Demonstrando assim que não existe uma relação apenas sinérgicas entre esses dois fatores como abordado midiaticamente. De modo que, mesmo não sendo grande a diferença, o grupo antagônico apresentou ser maior que o grupo sinérgico, semelhante ao que foi relatado na pesquisa de Peiró et al (2019).

Com relação ao cluster entre realização no trabalho e trabalho não completado foi levando duas hipóteses explicativas. Pode ter ocorrido interpretações diferentes quanto ao que foi considerado realização no trabalho, fazendo com que considerassem como realização estar trabalhando em um cargo de concurso público, uma vez que socialmente este é um cargo de trabalho almejado por grande parte da população, por acreditarem ser uma carreira com certa segurança e estabilidade financeira (Machado, 2009). Levando a uma percepção de realização no trabalho mesmo que este apresente um baixo desempenho no trabalho. Outra explicação recai em que as duas variáveis de contextos similares, ambas abordam a dimensão de realização de tarefas, que tem como base a necessidade de se ter metas claras a serem exercidas. E esse dados no sinaliza que ou os servidores não têm metas claras quanto ao

trabalho a ser desempenhado ou que tem ocorrido outras questões dentro do contexto de trabalho que atrapalham a realização destas metas, como por exemplo falta de comunicação entre as partes (Carvalho & Oliveira, 2019; Waterman, 1993).

Estudo 2

A RELAÇÃO ENTRE O DESENHO DO TRABALHO E O DESEMPENHO NA EDUCAÇÃO

Índices como o Índice de Desenvolvimento da Educação Básica (IDEB) e o Programa Internacional de Avaliação dos Estudantes (PISA) possuem como objetivo a mensuração da qualidade da educação básica brasileira e sua comparação com índices internacionais. O que se sabe destes índices é que o Brasil sistematicamente tem apresentado índices ruins a precários. Procurando alternativas de solução para este problema, o presente estudo objetiva analisar a possível relação de índices de qualidade educacional com o Desenho do Trabalho dos profissionais da educação nas unidades escolares, observando que a investigação desta relação pode apresentar-se como mais uma possibilidade de apropriação destes resultados pela gestão escolar.

O Plano Nacional de Educação (PNE), aprovado na Lei Nº13.005/2014, estipula metas que cumpram com as previsões do Art. 214 da Constituição Federal. Este artigo prevê a criação deste PNE que seja capaz de desenvolver ações que levem a questões como a erradicação do analfabetismo e a melhoria da qualidade de ensino. Desta forma, em 2014, houve o delineamento deste plano de ação de 10 anos que apresentava a necessidade de um indicador que avaliasse a qualidade da educação básica de forma a orientar políticas públicas. Isto posto, o indicador deveria se basear em dados acerca do desempenho escolar dos estudante em avaliações nacionais (Sistema Nacional de Avaliação da Educação Básica - Saeb - e Prova Brasil) e dados com a taxa média de aprovação escolar (Censo Escolar). A união destes dois dados apresenta-se de grande importância, pois a escolha por apenas um pode acarretar em incentivos diferentes a cada escola (Fernandes, 2007).

O IDEB é calculado a partir da média do desempenho nas avaliações nacionais e à média do Censo Escolar (INEP, 2020). Desta forma, o IDEB apresenta uma grande vantagem ao possuir um pressuposto simples que facilita o cálculo de seu resultado e, por consequência, um incentivo às escolas a adotarem uma baixa taxa de reprovação a não ser que a repetência acarrete em um impacto positivo no aprendizado (Fernandes, 2007). Torna-se importante

mencionar que essas duas avaliações nacionais, Sistema Nacional de Avaliação da Educação Básica (Saeb) e Prova Brasil, mensuram as habilidades dos estudantes nas áreas de Língua Portuguesa e Matemática, porém a Prova Brasil avalia apenas alunos de escola pública e assim agrega ao seu índice um questionário socioeconômico de forma a avaliar fatores contextuais do estudante (MEC, 2018).

Outra diferença que deve ser mencionada é a entre o IDEB e o PISA. Apesar dos dois apresentarem o mesmo objetivo de avaliar a qualidade da educação básica brasileira, os seus pressupostos são diferentes. O PISA é desenvolvido pela Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), organização internacional a qual constrói a prova que contempla campos como a Leitura (letramento), a Matemática e as Ciências, tendo seu foco maior em um campo em um determinado ano (INEP/MEC, 2012). Conseqüentemente, a base do PISA é internacional, enquanto as provas que compõem o IDEB possuem sua base no currículo escolar brasileiro (Villani & Oliveira, 2018). Desta forma, ressalta-se que o PISA apresenta o resultado geral do Brasil, não levando em conta a realidade plural que é encontrada no vasto território brasileiro, principalmente suas diferenças socioeconômicas (Villani conforme Villani & Oliveira, 2018).

Embora o PNE preveja também uma melhora no desempenho dos alunos no PISA, entende-se que uma melhora no resultado do IDEB influencie em uma melhora neste indicador internacional. Portanto, para a finalidade deste trabalho, o IDEB será utilizado como o índice de qualidade educacional a ser analisado, tendo em vista que este índice permite uma análise micro ao disponibilizar um resultado por escola.

Desta forma, questiona-se quais fatores foram apresentados como uma influência neste resultado do IDEB. Autora e autores como Almeida, Dalben e Freitas (2013) corroboram a necessidade de se adotar um olhar atento às diferenças socioeconômicas nesta análise, pois observaram que o desempenho não é resultado apenas dos esforços da escola, o nível socioeconômico (NSE) do aluno apresentou uma influência na proficiência. Para tal análise, a autora e os autores utilizaram como base o Estudo Longitudinal da Geração Escolar (GERES), o qual consistia numa pesquisa feita entre os anos de 2005 e 2008 com 303 escolas de cinco cidades diversas (LAE, 2005). Atrelado ao NSE, também foi observado que o nível de conhecimento do aluno ao ingressar nas escolas também apresentou uma grande relevância no resultado do IDEB, assim como o seu desempenho médio durante os anos.

Dourado (2007) ressalta a mediação do contexto sociocultural no processo educacional, desta forma, torna-se uma influência no que tange a qualidade deste processo, ou seja, há fatores que extrapolam o âmbito escolar. Portanto pensar em uma educação com qualidade significa pensar em "fatores intra e extra-escolares que se referem às condições de vida dos alunos e de suas famílias, ao seu contexto social, cultural e econômico e à própria escola - professores, diretores, projeto pedagógico, recursos, instalações, estrutura organizacional, ambiente escolar e relações intersubjetivas no cotidiano escolar" (Dourado, 2007, p. 941). A influência desde aspectos materiais como infra-estrutura da escola a outros aspectos mais *soft* como a gestão escolar ou da motivação da comunidade escolar (Vieira, 2015) pode prejudicar ou incrementar a apropriação do resultado do IDEB pelos gestores da escola.

Uma pesquisa realizada por Farias e Magalhães Jr. (2018) apresentou como a gestão de escolas de Fortaleza conseguiu se apropriar dos resultados do IDEB, demonstrando como a compreensão e o uso de tais dados são importantes para a organização do espaço educativo. Menciona-se que tais escolas se encontravam nas regiões com os menores Índices de Desenvolvimento Humano (IDH) e mesmo assim apresentavam uma constância no atingimento das metas acerca do desempenho no IDEB e/ou as superaram. O IDH está diretamente ligado ao NSE, tendo em vista que o seu cálculo é composto por indicadores educacionais (alfabetização e taxa de matrícula), a expectativa de vida e a renda per capita.

Demonstra-se, então, como a apropriação dos resultados do IDEB pela gestão escolar é importante para o atingimento das metas estipuladas no PNE. E, atentando-se a este fato, o presente estudo propõe-se a investigar a relação entre o IDEB e o Desenho do Trabalho (DT), pois entende-se que tal variável pode ser utilizada como mais um mecanismo de apropriação dos resultados.

O DT tem mostrado que possui um papel central na história das pesquisas aplicadas e está colocado na intersecção entre psicologia organizacional e do trabalho por diversas razões (Grant, Fried, & Juillerat, 2011; Morgeson, Garza, & Champion, 2013). Primeiro, a teoria e as pesquisas em desenho do trabalho têm permitido, tanto aos pesquisadores quanto aos práticos: descrever, diagnosticar e resolver problemas práticos na organizações. Segundo, o DT exerce uma influência fundamental nas ações e experiências dos empregados em todo tipo de trabalho e organização. Terceiro, os administradores podem influenciar e controlar mais sobre o desenho do trabalho do que outras variáveis atitudinais e as relações interpessoais.

Finalmente, o DT tem recebido atenção com as mudanças drásticas nas novas configurações do trabalho. Mudanças essas que têm permitido o aumento da autonomia, a profissionalização, a customização de serviços e, além disso, como as organizações têm se achatado, os empregados têm mais oportunidade de construir [craft] seus trabalhos (Tims, Bakker & Derks, 2012), entre outras mudanças (Grant, Fried, & Juillerat, 2011).

O DT pode ser definido de forma ampla como o conjunto de “processos e resultados de como o trabalho é estruturado, organizado, experienciado e desempenhados” (Grant, Fried, & Juillerat, 2011, p. 418) ou como Morgeson e Humphrey (2008, p. 41) sugerem: “o estudo, criação e modificação da composição, conteúdo, estrutura, e ambiente com o qual os trabalhos e os papéis desempenhados”. Esta definição mais ampla permite que o trabalho seja ajustado pelo trabalhador e que também ele possa ser visto no nível da equipe (Parker, Morgeson, & Johns, 2017). No caso de organizações escolares, criar e adaptar ao público são palavras de ordem quando se trata de uma gestão democrática.

As teorias de desenho do trabalho advêm fortemente das teorias motivacionais e incorporam este olhar na sua medida, que impacta na análise do trabalho. Em recente revisão de Parker, Morgeson e Johns (2017), os autores sugerem que as perspectivas teóricas do desenvolvimento do desenho do trabalho vem de diferentes fontes: (a) Sistema sociotécnico (b) Modelo de Características do Trabalho (c) Modelo Demanda-Controle (d) Modelo Demanda-Recurso (e) Teoria dos papéis e estes modelos ou perspectivas teóricas inspiraram o instrumento de Morgeson e Humphrey (2006). A maioria desses modelos buscou apresentar - ou estudou como características centrais do trabalho - aquelas variáveis relativas às Características da Tarefa. As Características de Conhecimento, Sociais e Contextuais muitas vezes foram consideradas menos centrais e apenas em modelos integrativos como o proposto por Morgeson e colaboradores é que se pode avançar tanto do ponto de vista teórico como operacional. Morgeson e Campion (2003) propuseram um modelo contendo três categorias ou características básicas do trabalho: Tarefa e conhecimento requerido para o trabalho, Social e Contextual. Este modelo evoluiu para quatro características do trabalho: Tarefa, Conhecimento, Social e Contextual (Morgeson & Humphrey, 2006) que vem sendo mais fortemente estudadas.

O desenho do trabalho, visto de forma global, ampla, pode trazer insights em vários níveis: individual, organizacional e suas implicações podem repercutir, inclusive, socialmente (Morgeson, Garza, & Campion, 2013). Por exemplo, um indivíduo que produz bem saí feliz e

realizado no final do dia, repercutindo positivamente em casa (e.g. Hanson, Hammer, & Colton, 2006).

Desta forma, nas revisões de literatura realizadas por Morgeson, Garza e Campion (2013) e Grant, Fried e Juillerat (2011), encontra-se que as características do trabalho têm apresentado relacionamentos positivos mais afetivos e atitudinais do que resultados comportamentais (ou seja, em termos de desempenho). Satisfação no trabalho, motivação, intenção de permanecer e satisfação do consumidor são variáveis que têm apresentado relação significativa com o desenho do trabalho em diversos modelos, em especial com Características da Tarefa e Características de Conhecimento.

Embora o desenho do trabalho seja uma variável mensurada no nível individual, ela é conceitualmente multinível, pois é compartilhada com todos os trabalhadores que estão em uma equipe e que de alguma forma compartilham atividades similares. Portanto, acredita-se que o desenho do trabalho pode influenciar na mudança (aumento ou decréscimo) nos índices de qualidade educacional (IDEB).

A partir do exposto, hipotetiza-se que haverá uma relação entre o DT e o desempenho no IDEB, tendo as características sociais e as relacionadas à tarefa possuindo uma relação mais forte.

MÉTODO

Participantes

A amostra foi constituída por 28 escolas que continham resultados do IDEB de 2015 e 2017, vinculadas à Secretaria de Educação do Distrito Federal (SEEDF) que apresentaram mais de 3 respondentes por unidade (critério apresentado por Gonzalez-Romá & Hernandez, 2017) sejam professores, professores regentes e servidores da carreira assistência.

Instrumentos

Questionário do Desenho do Trabalho (QDT): escala de Morgeson e Humphrey (2006) adaptado para o português brasileiro por Borges-Andrade et al. (2019). O questionário brasileiro é composto por 71 itens distribuídos em 18 fatores, que conformam quatro grandes categorias: características da tarefa, características do conhecimento, características sociais e características de contexto do trabalho, respondido em uma escala de concordância de 5

pontos (alfas apresentados na Tabela X, todos acima de 0,7 a exceção de um único fator com alfa 0,68).

Índice de Desenvolvimento da Educação Básica (IDEB): calculado a partir da média dos resultados nos exames padronizados (Saeb e Prova Brasil) - feitos ao final das etapas de ensino (4ª e 8ª séries do ensino fundamental e 3ª série do ensino médio) - e a taxa de aprovação do estudantes. Foi utilizada a diferença entre os resultados do IDEB dos anos de 2017 e 2015 (Delta do IDEB - DII).

Procedimento

Para a realização deste estudo, a coleta dos dados foi feita exclusivamente por lápis e papel em duas modalidades: por alunos, os quais se deslocavam até as escolas participantes; ou por meio da entrega dos questionários em envelopes aos coordenadores das regionais investigadas que se responsabilizaram pela aplicação em suas escolas.

Ressalta-se que 39 escolas foram acessadas, mas nem todas apresentaram os critérios da amostra (acima de 3 respondentes por escola e terem sido avaliadas em 2015 e 2017), resultando em uma redução da amostra total.

Aspectos éticos

O projeto foi aprovado pelo comitê de ética em pesquisa do Centro Universitário de Brasília (CAAE: 53743316.2.0000.0023 – SEEDF).

Análise de Dados

Realizaram-se análises de ajuste e confiabilidade multinível das escalas (k) no pacote Lavaan (Rosseel, 2012). Esta pesquisa possui um caráter descritivo, quantitativo, transversal e multinível. Para testar a hipótese de relação entre DT e DII foi feita uma análise de rede psicológica no software R, a qual mostrou as correlações parciais, permitindo o entendimento das relações diretas e mediadas entre outras variáveis. Para tal, utilizou-se o software R nos pacotes Qgraph (Epskamp, Borsboom, & Fried, 2018; Epskamp, Cramer, Waldorp, Schmittmann, & Borsboom, 2018; Fonseca-Pedrero, 2018).

RESULTADOS

Este estudo apresenta a descrição da relação entre a percepção compartilhada de Desenho do Trabalho (DT) com a diferença de desempenho no IDEB (Delta IDEB - DII) das

escolas. Observa-se que a Tabela 5 apresenta as correlações entre DT e DII, assim como sua média e desvio padrão.

Tabela 5

Correlações entre Desenho do Trabalho e Delta IDEB.

	Média (σ)	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
1. DII	0,28 (0,46)	0,07	0,15	0,02	-0,02	0,11	0,05	0,09	0,00	0,12	0,08	0,06	0,01	-0,10	0,02	-0,09	0,03	0,02	0,08
2. AtP	2,44 (0,50)	1	0,66**	-0,16	-0,16	-0,01	-0,06	-0,23	-0,15	-0,10	-0,10	-0,07	-0,08	0,18	0,29	0,34	-0,01	0,19	0,53**
3. ADM	3,23 (0,42)	0,66**	1	0,27	0,06	0,22	0,26	-0,19	0,15	0,24	0,25	0,19	0,12	0,18	0,25	0,47*	-0,18	0,19	0,42*
4. VrT	3,95 (0,60)	-0,16	0,27	1	0,41*	0,30	0,40*	0,35	0,80**	0,86**	0,65**	0,25	0,43*	-0,35	0,07	-0,26	0,23	-0,36	-0,20
5. SgT	4,12 (0,39)	-0,16	0,06	0,41*	1	0,34	0,39*	0,23	0,36	0,39*	0,53**	0,13	0,05	0,02	0,13	0,08	-0,24	0,27	-0,05
6. Idt	3,83 (0,41)	-0,01	0,22	0,30	0,34	1	0,61**	-0,11	0,08	0,21	0,41*	0,31	0,10	0,05	0,35	0,27	0,09	0,18	-0,10
7. FdT	3,45 (0,43)	-0,06	0,26	0,40*	0,39*	0,61*	1	-0,14	0,37	0,33	0,33	0,69**	0,10	0,14	0,63**	0,26	0,16	0,32	-0,16
8. CmT	3,40 (0,55)	-0,23	-0,19	0,35	0,23	-0,11	-0,14	1	0,45*	0,43*	0,49**	-0,22	0,20	-0,02	-0,11	-0,46*	-0,02	-0,11	0,14
9. PrI	3,90 (0,47)	-0,15	0,15	0,80**	0,36	0,08	0,37	0,45*	1	0,89**	0,74**	0,34	0,64**	-0,18	0,23	-0,15	0,25	-0,17	0,00
10. VHR	3,92 (0,48)	-0,10	0,24	0,86**	0,39*	0,21	0,33	0,43*	0,89**	1	0,77**	0,23	0,57**	-0,21	0,22	-0,24	0,26	-0,35	-0,06
11. Esp	3,45 (0,51)	-0,10	0,25	0,65**	0,53**	0,41*	0,33	0,49**	0,74**	0,77**	1	0,07	0,63**	0,09	0,22	-0,05	-0,06	-0,04	0,16
12. SpS	4,20 (0,32)	-0,07	0,19	0,25	0,13	0,31	0,69**	-0,22	0,34	0,23	0,07	1	0,01	-0,20	0,46*	0,20	0,21	0,31	-0,31
13. Int	2,87 (0,42)	-0,08	0,12	0,43*	0,05	0,10	0,10	0,20	0,64**	0,57**	0,63**	0,01	1	0,09	0,26	-0,06	0,28	-0,28	0,04
14. IFO	2,55 (0,50)	0,18	0,18	-0,35	0,01	0,05	0,14	-0,02	-0,18	-0,21	0,09	-0,20	0,09	1	0,31	0,46*	-0,49**	0,48**	0,43*
15. FdO	2,95 (0,36)	0,29	0,25	0,07	0,13	0,35	0,63**	-0,11	0,23	0,22	0,22	0,46*	0,26	0,31	1	0,34	0,42*	0,34	0,18
16. CnF	2,50 (0,78)	0,34	0,47*	-0,26	0,08	0,27	0,26	-0,46*	-0,15	-0,24	-0,05	0,20	-0,06	0,46*	0,34	1	-0,33	0,63**	0,40*
17. DmF	2,62 (0,78)	-0,01	-0,18	0,23	-0,24	0,09	0,16	-0,02	0,25	0,26	-0,06	0,21	0,28	-0,49**	-0,42*	-0,33	1	-0,43	-0,20
18. CnT	2,98 (0,48)	0,19	0,19	-0,36	0,27	0,18	0,32	-0,11	-0,17	-0,35	-0,04	0,31	-0,28	0,48**	0,34	0,63**	-0,43*	1	0,34
19. UsE	2,38 (0,54)	0,53**	0,42*	-0,20	-0,05	-0,10	-0,16	0,14	0,00	-0,06	0,16	-0,31	0,04	0,43*	0,18	0,40*	-0,20	0,34	1

Nota: (**)A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades). (*)A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades). Nota: Avaliação: 1. DII = Diferença entre os resultados do IDEB de 2017 e 2015; Tarefa: 2. AtP = Autonomia de planificação; 3. ADM = Autonomia de decisão e método; 4. VrT = Variedade da Tarefa; 5. SgT = Significância da Tarefa; 6. Idt = Identificação; 7. FdT = *Feedback* da Tarefa. Conhecimento: 8. CmT = Complexidade; 9. PrI = Processamento de informações; 10. VHR = Variedade de Habilidades de Resolução de Problemas; 11. Esp = Especialização; Social: 12. SpS = Apoio social; 13. Int = Interdependência; 14. IFO = Interação fora da Organização; 15. FdO = *Feedback* de outros; Contexto: 16. CnF = Ergonomia; 17. DmF = Demandas físicas; 18. CnT = Condições de trabalho; 19. UsE = Uso de equipamentos.

O Delta do IDEB, DII, apresentou uma média baixa (0,28), e se nota que ocorreu uma pequena melhora nos resultados de 2015 para 2017 de uma forma geral. Porém o desvio padrão maior que a média (0,46) evidencia a discrepância entre as escolas. Os resultados indicam que as variáveis mais motivadoras (autonomia de decisão e método, significância e variedade e resolução de tarefas - todas relacionadas a características da tarefa) apresentaram uma maior relação com o IDEB, apesar de serem fracas e quase insignificantes.

A Figura 4 apresenta uma análise de rede que realizou uma correlação parcial entre o DT e o DII. A análise de rede, como é baseada nas correlações parciais, mostram como nas

correlações, que elas são fracas, porém com as características da tarefa e características de conhecimento mais acentuadas que as demais.

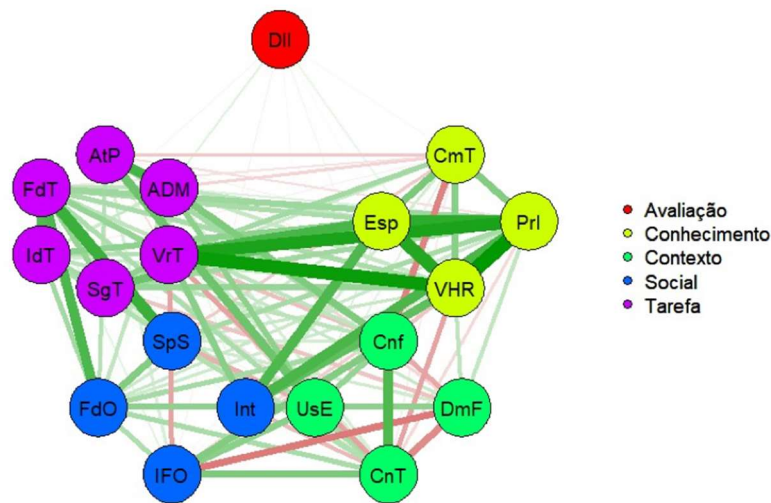


Figura 4. Correlação parcial entre os itens do Questionário de Desenho do Trabalho e a diferença entre os resultados do IDEB de 2017 e 2015.

Nota: Avaliação: DII = Diferença entre os resultados do IDEB de 2017 e 2015; Conhecimento: CmT = Complexidade; Pri = Processamento de informações; VHR = Variedade de Habilidades de Resolução de Problemas; Esp = Especialização; Contexto: CnF = Ergonomia; DmF = Demandas físicas; CnT = Condições de trabalho; UsE = Uso de equipamentos; Social: SpS = Apoio social; Int = Interdependência; IFO = Interação fora da Organização; FdO = *Feedback* de outros; Tarefa: ADM = Autonomia de decisão e método; AtP = Autonomia de planificação; VrT = Variedade da Tarefa; SgT = Significância da Tarefa; IdT = Identificação da Tarefa; FdT = *Feedback* da Tarefa.

A Figura 5 apresenta a análise de centralidade da correlação parcial realizada. Constata-se que a característica mais central é a do feedback do trabalho. E, apesar de integrar a categoria de contexto, entende-se uma relação com as características relacionadas ao trabalho, pois o feedback manifesta-se como uma avaliação da maestria da execução da tarefa. Portanto, verifica-se que o feedback do trabalho não se apresenta ligado diretamente ao DII, porém influencia as demais variáveis na rede. Assim como as variáveis de especialização (característica de conhecimento) e de condições de trabalho (característica de contexto).

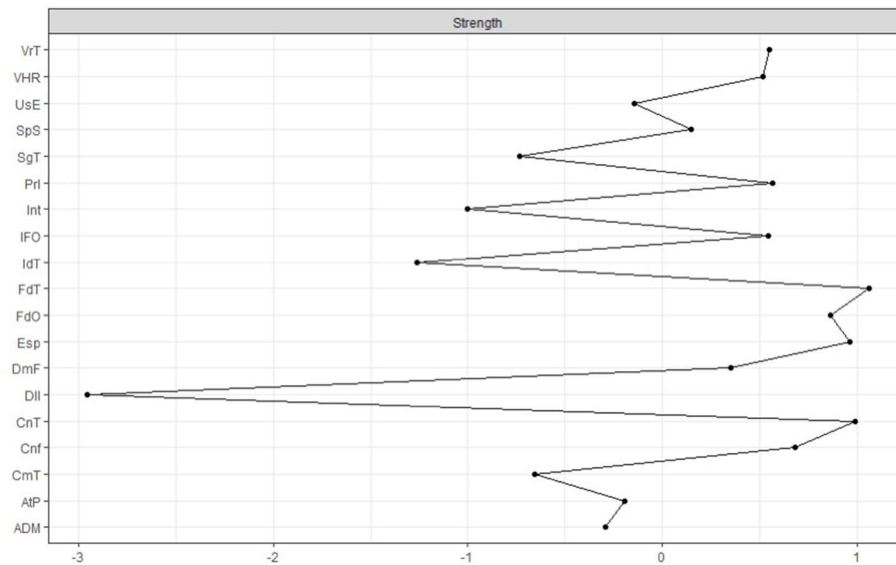


Figura 5. Centralidade dos itens do Questionário de Desenho do Trabalho e a diferença entre os resultados do IDEB de 2017 e 2015.

Nota: Avaliação: DII = Diferença entre os resultados do IDEB de 2017 e 2015; Conhecimento: CmT = Complexidade; Pri = Processamento de informações; VHR = Variedade de Habilidades de Resolução de Problemas; Esp = Especialização; Contexto: CnF = Ergonomia; DmF = Demandas físicas; CnT = Condições de trabalho; UsE = Uso de equipamentos; Social: SpS = Apoio social; Int = Interdependência; IFO = Interação fora da Organização; FdO = *Feedback* de outros; Tarefa: ADM = Autonomia de decisão e método; AtP = Autonomia de planificação; VrT = Variedade da Tarefa; SgT = Significância da Tarefa; IdT = Identificação da Tarefa; FdT = *Feedback* da Tarefa.

DISCUSSÃO

Salienta-se novamente que ocorreu uma redução amostral, o atendimento ao critério de pelo menos três respondentes afetou o resultado encontrado. Porém, com base nos resultados apresentados, conclui-se que o objetivo de verificação da relação entre o DT e o IDEB foi atingido. A hipótese de que as características sociais e as relacionadas à tarefa serem mais fortes apresentou suporte parcial. Apesar das relações serem fracas, esperado pelo tipo de análise utilizada, trabalhando com dados agregados de um coletivo de percepção com relação a um índice externo que avalia os alunos e a escola -. Neste caso, as características da tarefa, dimensão mais típica do desenho do trabalho, apresentaram a maior relação com o Delta IDEB.

O estudo de Farias e Magalhães Jr. (2018) com as escolas que se encontravam em regiões com os menores IDHs, porém com resultados no IDEB de acordo ou superior a meta,

demonstrou como a gestão escolar deve se focar no que está ao seu alcance. Torna-se importante entender que fatores extra-escolares possuem a sua influência no desempenho do aluno, porém que não há como a escola interferir nestes aspectos. Desta forma, a verificação de características relacionadas à tarefa apresentarem esta relação com o IDEB neste estudo corrobora o estudo anterior no sentido de indicar a necessidade da gestão escolar de se apropriar destes resultados de forma a desenvolver ações que visem a melhoria deste índice, que embora seja criticado por alguns estudiosos na área de educação por ser limitado, é também apoiado por outros por ser um índice que apresenta indicadores concretos de aprendizado. Assim, apresenta-se como importante delimitar e direcionar de forma clara qual é a tarefa que deverá ser executada pela equipe pedagógica (no caso deste estudo: professores, professores regentes e servidores da carreira assistência).

De forma a aprofundar estudos neste direcionamento, sugere-se uma análise multinível (macro-micro) para trabalhos futuros. Observou-se uma leve relação com uma percepção agregada, logo hipotetiza-se que com a utilização de outras estratégias como a multinível outras variáveis apareçam. Atentando-se também a uma amostra maior, pois, embora tenha sido atendido o critério de agregação de pelo menos 3 respondentes, este fator se apresentou como uma limitação desta pesquisa.

De forma a concluir, os resultados do IDEB precisam melhorar, o Plano Nacional de Educação prevê que se atinja a média igual a 6 até o ano de 2021. As escolas neste estudo apresentaram um leve incremento, porém tímido se comparado ao estipulado como meta para o ano de 2021. Desta forma, o DT se apresenta como uma alternativa a ser investida. Apesar das suas limitações, o presente estudo verificou que um investimento maior em autonomia e decisão e realização poderá apresentar uma influência nos resultados do IDEB. De forma operacional, investir em tal categoria significa atentar-se aos seguintes itens: O meu trabalho oferecer oportunidade de usar iniciativa pessoal ou julgamento na sua realização; O trabalho permitir tomar muitas decisões por conta própria; O trabalho permitir tomada de decisões sobre os métodos que se usa para realizá-lo; O trabalho dar independência e liberdade de escolher como realizá-lo; e O trabalho dar autonomia para decidir por conta própria como executá-lo.

Focando que para a autonomia e decisão e realização de tarefa ocorrer, deve haver clareza em qual é a tarefa a ser realizada: melhorar o Índice de Desenvolvimento da Educação Básica.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste trabalho foi descrever variáveis relacionados ao desempenho. Para o alcance deste objetivo, foram traçados dois objetivos específicos, o primeiro foi testar diferentes clusters entre bem-estar e desempenho todos com variáveis de auto-relato; o segundo foi testar quais variáveis contextuais, especificamente relacionadas às características do trabalho, estão relacionados com desempenho, neste caso entre auto-relato e desempenho dos alunos. O que se encontrou em ambos estudos é que a tarefa e a clareza da tarefa parece ter um aspecto fundamental na SEEDF. Não ter metas claras ou que tenha outros contexto atrapalhando na sua realização, pode levar a percepção de não estar dando conta da tarefa, levando a ter um bem-estar hedônico superior, diferente do que se era esperando por Villajos, Tordera e Peiró (2019), em que o bem-estar eudaimônico seria maior por se tratar de um trabalho relacionado a desenvolvimento do seu propósito de vida e sentimento de competência. Chamando assim a atenção com relação a necessidade de uma clarificação quanto ao trabalho a ser desempenhado e um contexto que leva a possibilidade de realização das mesmas, para que assim seja possível uma percepção de trabalho realizado e com isso tentar minimizar a estafa emocional e/ou física do trabalhador que pode estar sendo ocasionada por essa dificuldade em cumprir às metas e melhorar o desempenho dos servidores. Olhar para essa questão, na Secretaria de Educação do DF, pode vir a ajudar a diminuir os casos de afastamento, readaptação e/ou aposentadoria por invalidez em decorrência do adoecimento psíquico e melhorar a qualidade de ensino.

De forma específica, o Estudo 1 sugere que para algumas variáveis o bem-estar e o desempenho convergem, portanto, a hipótese do trabalhador feliz e produtivo pode se dar a depender de como as variáveis são mensuradas. Ademais, agrega informação ao sugerir que há diversos grupos não sustentáveis (antagônicos) dentro do contexto organizacional. O Estudo 2 aponta que as variáveis relacionadas a clareza de tarefa e feedback do trabalho são as que podem mais contribuir com o desempenho das escolas.

Como sugestão para próximos trabalhos a coleta de dados em diferentes empresas, para observar como a relação entre bem-estar e desempenho apresentaria em empresa privadas e públicas, se a cultura organizacional da empresa realmente tem relação com os fatores. Outra sugestão é um maior aprofundamento com relação ao item de realização no trabalho e trabalho não completado e seria interessante também uma pesquisa em multinível para observar se há alteração em entre os clusters e se existe se há um padrão.

REFERÊNCIAS

- Almeida, L. C., Dalben, A. & Freitas, L. C. (2013). O IDEB: limites e ilusões de uma política educacional. *Educ. Soc.*, 34(125), 1153-1174.
- Andrade, É. G. S. de A., Queiroga, F., & Valentini, F. (2020). Short Version of Self-Assessment Scale of Job Performance. *Anales de Psicología*, 36(3), 543–552. <https://doi.org/10.6018/analesps.402661>
- Ayala, Y., Peiró Silla, J. M., Tordera, N., Lorente, L., & Yeves, J. (2017). Job Satisfaction and Innovative Performance in Young Spanish Employees: Testing New Patterns in the Happy-Productive Worker Thesis—A Discriminant Study. *Journal of Happiness Studies*, 18(5), 1377–1401. <https://doi.org/10.1007/s10902-016-9778-1>
- Biglan, A. (1995). *Changing cultural practices: A contextualist framework for intervention research*. Context Press.
- Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. (1988). Brasília. Recuperado em (2020, 4 de Outubro), de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm
- Daniels, K., & Harris, C. (2000). Work, psychological well-being and performance. *Occupational Medicine*, 50(5), 304–309.
- Demo, G., & Paschoal, T. (2016). Well-being at work scale: Exploratory and confirmatory validation in the USA. *Paideia*, 26(63), 35–43. <https://doi.org/10.1590/1982-43272663201605>
- Dourado, L. F. (2007). Políticas e gestão da educação básica no Brasil: limites e perspectivas. *Educ. Soc.*, 28(100 - Especial), 921-946.
- Epskamp, S., Borsboom, D., & Fried, E. I. (2018). Estimating psychological networks and their accuracy: A tutorial paper. *Behavior Research Methods*, 50(1), 195–212.
- Epskamp, S., Cramer, A. O. J., Waldorp, L. J., Schmittmann, V. D. & Borsboom, D. (2012) qgraph: Network Visualizations of Relationships in Psychometric Data. *Journal of Statistical Software*, 48(4), 1-18.
- Farias, M. A. & Magalhães Jr. A. G. (2018). Gestão da Escola e os Resultados do IDEB: apropriação e usos de dados educacionais. *Polêmica*, 18(2), 34-53.
- Fernandes, R. (2007). *Índice de Desenvolvimento da Educação Básica (IDEB)*. Brasília: Inep/Mec - Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira.
- Fogaça, N., & Junior, F. A. C. (2015). A hipótese “trabalhador feliz, produtivo”: o que pensam os servidores públicos federais. *Cadernos Ebape.BR*, 13(4), 759–775. <https://doi.org/10.1590/1679-395126953>

- Fonseca-Pedrero, E. (2018). Network analysis in psychology. *Papeles del Psicólogo*, 39(1), 1–12.
- González-Romá, V., & Hernández, A. (2017). Multilevel Modeling: Research-Based Lessons for Substantive Researchers. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. Annual Reviews Inc. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-041015-062407>
- Grant, A. M., Fried, Y., & Juillerat, T. (2011). *Work matters: Job design in classic and contemporary perspectives*. In S. Zedeck (Ed.), *APA handbooks in psychology®. APA handbook of industrial and organizational psychology, Vol. 1. Building and developing the organization* (p. 417–453). American Psychological Association.
- Groth, M., & Grandey, A. (2012). From bad to worse: Negative Exchange spiral in employee-consumer service interactions. *Organization Psychology Review*, 20(5), 1–26. <https://doi.org/10.1177/2041386612441735>
- Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. (2020, 4 de Outubro). Programa Internacional de Avaliação de Estudantes (PISA). [Site governamental]. Retirado de <https://www.gov.br/inep/pt-br/areas-de-atuacao/avaliacao-e-exames-educacionais/pisa>
- Laboratório de Avaliação da Educação | PUC-Rio. (2020, 4 de Outubro). Projeto Geres. [Blog do grupo de pesquisa]. Retirado de <https://laedpucrio.wordpress.com/projetos/o-projeto-geres>
- Lei n. 13.005 de 25 de junho de 2014 (2014). Dispões sobre o Plano Nacional de Educação - PNE. Brasília, DF. Recuperado em (2020, 4 de Outubro), de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2011-2014/2014/lei/l13005.htm
- Ministério da Educação. (2020, 4 de Outubro). Prova Brasil. [Site governamental]. Retirado de <http://portal.mec.gov.br/prova-brasil>
- Morgeson, F. P., & Campion, M. A. (2003). *Work design*. In W. C. Borman, D. R. Ilgen, & R. J. Klimoski (Eds.), *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology, Vol. 12* (p. 423–452). John Wiley & Sons Inc.
- Morgeson, F. & Humphrey, S. (2006). The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and Validating a Comprehensive Measure for Assessing Job Design and the Nature of Work. *Journal of Applied Psychology*, 91(6) 1321–1339.
- Morgeson, F. & Humphrey, S. (2008). Job and team design: Toward a more integrative conceptualization of work design. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 27(Emerald Group Publishing Limited), 29-91.
- Morgeson, F. P., Garza, A. S., & Campion, M. A. (2013). *Work design*. In N. W. Schmitt, S. Highhouse, & I. B. Weiner (Eds.), *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology* (p. 525–559). John Wiley & Sons, Inc.

- Parker, S. K., Morgeson, F. P., & Johns, G. (2017). One hundred years of work design research: Looking back and looking forward. *Journal of Applied Psychology, 102*(3), 403–420.
- Rosseel, Y. (2012). lavaan: An R Package for Structural Equation Modeling. *Journal of Statistical Software, 48*(2), 1-36.
- Paschoal, T., & Tamayo, A. (2008). Construção e Validação da Escala de Bem-Estar no Trabalho. *Avaliação Psicológica, 7*(1), 11–22.
- Peiró, J. M., Ayala, Y., Tordera, N., Lorente, L., & Rodríguez, I. (2014). Bienestar sostenible en el trabajo: revisión y reformulación. *Papeles Del Psicólogo, 35*(1), 5–14.
- Peiró, J. M., Kozusznik, M., Molina, I. R., & Tordera, N. (2019). The happy-productive worker model and beyond: Patterns of wellbeing and performance atwork. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 16*(3). <https://doi.org/10.3390/ijerph16030479>
- Peiró, J. M., Tordera, N., Lorente, L., Rodriguez, I., Ayala, Y., & Latorre, F. (2015). Bienestar sostenible en el trabajo. Conceptualización, antecedentes y retos. *PSIENCIA: Revista Latinoamericana de Ciencia Psicológica, 7*(1), 133–135. <https://doi.org/10.5872/psiencia/7.1.0116>
- Peeters, M. C. W., Taris, T. W., & Jonge, J. (2014). Introduction: People at work. In M. C. W. Peeters, J. Jonge, & T. W. Taris (Eds.), *An introduction to contemporary work psychology* (1st ed., pp. 3–30). Sussex: Wiley.
- Rego, A. (2009). Empregados felizes são mais produtivos? *Tékhnē, VII*, 215–233.
- Rocha Sobrinho, F., & Porto, J. B. (2012). Bem-estar no trabalho: Um estudo sobre suas relações com clima social, coping e variáveis demográficas. *Revista de Administração Contemporânea, 16*(2), 253–270.
- Santos, G. B. (2013). *Bem estar e condições de trabalho de professores do centro de ciências da saúde da universidade federal de pernambuco*.
- Sonnentag, S., & Frese, M. (2005). Performance Concepts and Performance Theory. *Psychological Management of Individual Performance, January*, 1–25. <https://doi.org/10.1002/0470013419.ch1>
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior, 80*, 173–186.
- Van Veldhoven, M., & Peccei, R. (2015). *Well-Being and Performance at Work* (M. Van Veldhoven & R. Peccei (eds.); 1st ed.). Psychology Press.
- Vieira, S.L. (2015). *Estrutura e Funcionamento da Educação Básica*. Fortaleza: EdUECE.

- Villajos, E., Tordera, N., & Peiró, J. M. (2020). Bienestar Laboral: Diferencias entre Empresas Sociales, Entidades Públicas y Empresas Capitalistas en España. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 38(2), 85–103. <https://doi.org/10.21772/ripo.v38n2a04>
- Villani, M. L. & Oliveira, D. A. (2018). Avaliação Nacional e Internacional no Brasil: os vínculos entre o PISA e o IDEB. *Educação & Realidade*, 43(4), 1343-1362.