

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS (DCA)
COMISSÃO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO (COMGRAD- ADM)

Anderson Lemos Simanke

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: estudo de caso em
uma escola estadual de Porto Alegre**

Porto Alegre, 2012

Anderson Lemos Simanke

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: Estudo de caso em
uma escola estadual de Porto Alegre**

Trabalho de conclusão de Curso de graduação, apresentado ao Departamento de Ciências Administrativas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Administração.

Orientador: Prof. Dr. Sidinei Rocha de
Oliveira

Porto Alegre, 2012

Anderson Lemos Simanke

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: Estudo de caso em
uma escola estadual de Porto Alegre**

Trabalho de conclusão de Curso de
graduação, apresentado ao Departamento
de Ciências Administrativas da
Universidade Federal do Rio Grande do
Sul como requisito parcial para obtenção
do grau de Bacharel em Administração.

Conceito final: _____

Aprovado em: _____ de _____ de _____ .

BANCA EXAMINADORA

Prof.

– EA/UFRGS

Orientador – Prof. Dr Sidinei Rocha de Oliveira.

AGRADECIMENTOS

Faço meus agradecimentos:

Ao Professor Doutor Sidinei Rocha de Oliveira por tonar a confecção desse trabalho mais claro, concreto e significativo. Aos integrantes da Escola Paulo Cônego de Nadal por abrirem as portas, e contribuírem com o trabalho.

À Juliana Majewski, psicóloga que me apoiou e fez-me enxergar minhas qualidades e potencialidades. Ao ProDAH na figura do médico Felipe Picon que me ajudou com os problemas de aprendizagem.

Agradeço as organizações que me deram oportunidade de estagiar: o TRT4 – CadBens pela força e amizade; Dmae - DVH por me desenvolver na minha área de formação, trabalho em equipe, desafios da gestão de pessoas; e o Instituto de Informática que me oportunizou com a primeira chance de trabalho como monitor das aulas de introdução à informática.

À universidade pelos servidores que deram o máximo de atenção e trabalharam sempre para evitar disfunções burocráticas, e pelos professores que se preocuparam em oferecer aulas mais claras possíveis e manter os alunos motivados.

À união da família sempre tentando colaborar, apesar das minhas demonstrações emburradas e introspectivas. O carinho de minha madrinha, o companheirismo do meu irmão. Agradeço ao Seu Benjamin Simanke que buscou no trabalho de mecânico de automóveis, além do sustento, dar aos filhos o que não tivera dos pais, condições de estudar. E à Dona Ana Regina Lemos que teve que trabalhar em um colégio interno longe da família para seguir os estudos, e que encontrou na licenciatura em geografia a vocação e passou o valor do ensino aos filhos.

RESUMO

O estudo de caso tem o objetivo de analisar a qualidade de vida no trabalho (QVT) dos professores da Escola Estadual Cônego Paulo de Nadal em Porto Alegre. O segmento inicial faz uma revisão teórica sobre a origem da qualidade de vida e sua evolução conceitual na abordagem organizacional com enfoque no modelo de Walton, distribuída em oito categorias de análise da QVT. Adiante, a análise da QVT dos educadores da escola obtida por meio de questionário adaptados do modelo. Foram coletados dados quantitativos em escala de 1 - 5 (um a cinco) de nível de discordância/concordância que obteve uma amostra de 27 (vinte e sete) respondentes. Análise dos indicadores das concentrações das respostas mostrou piores índices em remuneração adequada, condições de trabalho, oportunidades de crescimento; e a complementação a partir de uma entrevista com uma integrante da gestão escolar trazendo apontamentos para os resultados que indicaram tendência a discordância. Por fim, verifica-se a repercussão na QVT por falta de uma remuneração justa, falta de investimento nas condições de trabalho, e a carência de um plano de carreira que oportunize o crescimento profissional. Há que se destacar o senso comunitário da escola e bom relacionamento entre educadores o que pode contribuir para elevar autoestima e buscar alternativas de soluções.

Palavras-chaves: Qualidade de Vida no Trabalho – Ensino Público-Professores.

LISTA DE ABREVIATURAS

CDH	Comissão de Direitos Humanos do Senado Federal
EMBRAPA	Empresa Brasileira de Pesquisas Agropecuárias
EUA	Estados Unidos da América
OMS	Organização Mundial de Saúde
Pisa	<i>Programme for International Student Assessment</i> - Programa Internacional de Avaliação de Alunos.
QVT	Qualidade de Vida no Trabalho
RS	Rio Grande do Sul
UFMG	Universidade Federal de Minas Gerais
UFRGS	Universidade Federal do Rio Grande do Sul
WHOOQL	<i>World Health Organization Quality of Life</i> – Organização Mundial de Saúde em Qualidade de Vida

LISTA DE QUADROS E TABELAS

QUADRO 01 - EVOLUÇÃO DO CONCEITO DA QVT.....	22
QUADRO 02 - CONCEITOS DE QVT.....	23
TABELA 01- DADOS DE PERFIL PESSOAL	36
TABELA 02 - DADOS DE PERFIL PROFISSIONAL	37
TABELA 03 - COMPENSAÇÃO JUSTA E ADEQUADA	38
TABELA 04 - CONDIÇÕES DE TRABALHO	40
TABELA 05 - USO E DESENVOLVIMENTO DAS CAPACIDADES	42
TABELA 06 - OPORTUNIDADES DE CRESCIMENTO E SEGURANÇA	44
TABELA 07 - INTEGRAÇÃO SOCIAL NA ORGANIZAÇÃO.....	46
TABELA 08 - CONSTITUCIONALISMO.....	48
TABELA 09 - TRABALHO E O ESPAÇO TOTAL DE VIDA	49
TABELA 10 - RELEVÂNCIA SOCIAL DO TRABALHO NA VIDA	50
TABELA 11 - ITENS QUE MAIS SATISFARIAM A SUA QVT	52

LISTAS DE GRÁFICO

GRÁFICO 01- COMPENSAÇÃO JUSTA E ADEQUADA	39
GRÁFICO 02 - CONDIÇÕES DE TRABALHO	41
GRÁFICO 03 - USO E DESENVOLVIMENTO DAS CAPACIDADES	43
GRÁFICO 04 - OPORTUNIDADE DE CRESIMENTO E SEGURANÇA	45
GRÁFICO 05 - INTEGRAÇÃO SOCIAL NA ORGANIZAÇÃO	47
GRÁFICO 06 - CONSTITUCIONALISMO	48
GRÁFICO 07 - TRABALHO E O ESPAÇO TOTAL DE VIDA	50
GRÁFICO 08 - RELEVÂNCIA SOCIAL DO TRABALHO NA VIDA	51
GRÁFICO 09 - ITENS QUE MAIS SATISFARIAM A SUA QVT	53

SUMÁRIO

1.	INTRODUÇÃO.....	11
2.	DEFINIÇÃO DO PROBLEMA.....	13
3.	OBJETIVOS.....	15
3.1	Objetivo Geral	15
3.2	ObjetivoS EspecíficoS.....	15
4.	JUSTIFICATIVA.....	16
5.	REVISÃO TEÓRICA.....	19
5.1	A Qualidade de Vida na saúde humana.....	19
5.2	O ESTUDO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT) ..	20
5.2.1	Origens	20
5.2.2	Referências Conceituais.....	22
5.2.3	Modelo de Walton de Análise da QVT.....	24
5.2.4	Outras Abordagens e Análises de QVT	28
6.	METODOLOGIA.....	31
6.1	Tipo de estudo.....	31
6.1	Universo de pesquisa e instrumento de coleta de dados	31
6.2	PLANO DE COLETA E TRATAMENTO DOS DADOS	32
7.	ORGANIZAÇÃO	34

8.	ANÁLISE DOS RESULTADOS.....	36
8.1	Perfil dos educadores estudados	36
8.2	Compensação justa e adequada.....	38
8.3	Condições de trabalho	40
8.4	Uso e desenvolvimento das capacidades	42
8.5	Oportunidades de crescimento e segurança.....	44
8.6	Integração social na organização.....	46
8.7	Constitucionalismo	47
8.8	O trabalho e o espaço total de vida.....	49
8.9	Relevância Social do trabalho na vida	50
8.10	Prioridades em relação a QVT	52
9.	CONCLUSÕES.....	55
	REFERÊNCIAS	58
	APÊNDICE 1 – TRANSCRIÇÃO DA ENTREVISTA.....	61
	APÊNDICE 2 – QUESTIONÁRIO APLICADO	66

1. INTRODUÇÃO

A Qualidade de Vida no Trabalho não é propriamente um termo criado recentemente no estudo das organizações. A Europa e os Estados Unidos começaram a desenvolver este conceito com a retomada da industrialização Pós-Segunda Grande Guerra. No Brasil esses estudos foram introduzidos mais tarde, com destaque para os movimentos de pesquisa realizados pela EMBRAPA, UFRGS e UFMG na década de 1980. (RODRIGUES, 1994)

A diminuição do desemprego no Brasil¹ (IBGE, 2010) tornou mais difícil a retenção de trabalhadores, principalmente talentos. As pessoas querem mais do que maximizar suas remunerações. Eles querem também melhores condições de trabalho, com ambiente menos estressante, desenvolvimento profissional e intelectual, oportunidades de crescimento e, além disso, tempo para lazer, família e amigos.

Na contramão desse cenário, a educação brasileira, que é penúltima nação do ranking do Programa Internacional de Avaliação de Estudantes - Pisa² (Zero Hora, 2012) traz professores que seguem décadas de desvalorização, principalmente do ensino fundamental e médio da rede pública. Esses profissionais tendem a se tornar escassos. Segundo a campanha institucional de 2012 do maior grupo de comunicação do sul do Brasil, “A Educação Precisa de Respostas”, apenas 2% dos alunos do ensino médio querem seguir a carreira de professor³.

¹http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/defaulttab_hist.shtm

²<http://zerohora.clicrbs.com.br/rs/geral/vestibular/noticia/2012/11/brasil-e-penultimo-em-ranking-de-educacao-3965192.html>

³<http://www.clicrbs.com.br/especial/rs/precisamosderespostas/19,0,3916142,Por-que-apenas-2-dos-estudantes-querem-seguir-a-carreira-de-professor.html>

A investigação sobre a QVT desses profissionais, que carecem de atenção significativa na proporção de sua importância para o desenvolvimento de uma sociedade, é a temática desse estudo.

2. DEFINIÇÃO DO PROBLEMA

Os educadores de hoje passam por inúmeros desconfortos para manter seus rendimentos que notoriamente são considerados aquém de sua importância. Nota-se a precariedade das instalações das escolas públicas e a estagnação tecnológica, na qual pouquíssimas ferramentas foram incluídas para o desenvolvimento do ensino.

Nota-se que os problemas culturais da população impactam no seu trabalho, tais como a mudança de valores morais, na qual, responsabilidade pelo mau desempenho, nota baixa, ou repetência de algum aluno recai sobre os ombros dos professores, por meio da cobrança dos pais. Diferente de outros tempos, no qual o aluno era pressionado a dedicar-se mais.

Desrespeito e a violência, temática comuns nos meio de comunicação, demonstram a periculosidade da profissão⁴ (ISTOÉ, 2012) podendo causar afastamento dos professores para tratamento⁵ (G1, 2011). Casos de agressões viram tema de debates como na Comissão de Direitos Humanos do Senado - CDH onde se analisam a criação da “Lei Carlos Mota” que protegerá os professores da violência escolar⁶. (AGÊNCIA SENADO, 2011).

A partir dessas adversidades, é de se questionar qual o patamar da qualidade de vida no trabalho desses educadores. Deve-se ressaltar a área de grande responsabilidade que atuam para formação de cidadãos, porém em contrapartida, os benefícios para permanecer na profissão parecem não alcançar um nível de satisfação desejável.

⁴ http://www.istoe.com.br/reportagens/198947_PROFESSOR+PROFISSAO+PERIGO

⁵ <http://g1.globo.com/educacao/noticia/2011/05/violencia-dos-alunos-provoca-stress-pos-traumatico-em-professores.html>

⁶ <http://www12.senado.gov.br/noticias/materias/2011/10/17/professor-assassinado-pode-dar-nome-a-lei-para-combater-violencia-contradocentes>

Levando o estudo de caso, a um nível de microanálise situacional, formula-se a seguinte questão.

Qual é o nível de qualidade de vida no trabalho na percepção dos professores da Escola Estadual Cônego Paulo de Nadal?

3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GERAL

Verificar e analisar o nível de qualidade de vida no trabalho dos educadores da Escola Cônego Paulo de Nadal.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Aplicar o Modelo de Walton e identificar as percepções positivas e negativas da Qualidade de Vida usufruída pelos educadores.
- Verificar os aspectos que influenciam diretamente a QVT.
- Propor sugestões que apórtem melhorias na execução do trabalho.

4. JUSTIFICATIVA

A precariedade da educação pública de base é um problema nacional. No caso mais específico do estado do Rio Grande do Sul - RS, a relutância do governo em cumprir a Lei do Piso Nacional dos Professores gera mais descontentamentos à classe dos educadores⁷ (ZERO HORA, 2012).

O governo gaúcho é o que menos investe em educação, 18,79% da receita bruta⁸ (ZERO HORA, 2012). Essa carência de investimento resulta na falta de infraestrutura, de condições de trabalho, de recursos materiais e de outras ações de fomento ao ensino impactando na qualidade do ensino, do trabalho pedagógico e da vida desses profissionais.

Uma análise da qualidade de vida no trabalho na educação pública poderia trazer a tona não apenas os problemas ligados à remuneração e investimento, mas também das relações pessoais e profissionais, aspirações, cumprimento das responsabilidades, direitos dessas pessoas, a fim de diagnosticar insatisfações a serem trabalhadas.

Silva (2001) afirma que programas no sentido de melhoria da qualidade de vida do trabalhador promovem a satisfação pessoal, a motivação e principalmente o comprometimento com a organização, através do diálogo, respeito, e união, acima de tudo.

A partir da situação problemática, o estudo se justifica em unir mais dados contextuais, verificar que condições esses profissionais toleram para o

⁷<http://zerohora.clicrbs.com.br/rs/geral/noticia/2012/09/acao-contra-piso-dos-professores-causa-mal-estar-entre-mec-e-piratini-3877919.html>

⁸<http://zerohora.clicrbs.com.br/rs/geral/noticia/2012/06/rio-grande-do-sul-ocupa-o-ultimo-lugar-no-ranking-nacional-de-investimentos-em-educacao-3779484.html>

exercício da profissão, além de verificar o que pode ser melhorado de imediato no convívio em ambiente de trabalho.

Bom Sucesso (2002) coloca que permanecer em uma organização ou profissão a contragosto, sem tomar atitude de redirecionar-se, resulta de uma falta de objetivos pessoais, conforme relata em seus estudos.

Uma professora de uma escola de primeiro grau participou de um programa de integração de equipes e se mostrou indignada com os baixos salários de sua categoria. Tendo participado do projeto dez anos depois, voltou a queixar-se da mesma situação. Estimulada a refletir sobre isso, percebeu as consequências paralisadoras de sua postura acomodada e de falta de estabelecimento de objetivos pessoais. Compreendeu o tempo perdido, esperando que sua profissão fosse valorizada. Constatou que poderia ter feito “dois cursos superiores” nesse período, passando a atuar como professora (que é sua vocação), mas vinculada a uma universidade ou outra instituição. (BOM SUCESSO 2002, p. 28)

Relatos como esse demonstram um indicativo de que a categoria analisada por esse estudo pode estar ou sendo subjugada, ou tentando mudar de ambiente de trabalho, em razão da falta de oportunidades de crescimento.

Esse estudo servirá de base para futuras ações de diálogos na busca por soluções que atendam o melhoramento da qualidade de vida dos educadores.

A busca coletiva por soluções fortalece a autoestima, além de unificar reivindicações da gestão escolar para administração direta. Entre as demandas, não apenas as batidas questões salariais, mas também sobre que condições de infraestrutura para a aplicação de atividades de ensino visem a uma melhoria do ensino.

Para um gestor em início de carreira é importante analisar situações problemáticas em organizações com poucos recursos, pouca disponibilidades de ferramentas. É importante buscar maior contato com as pessoas e assim aprofundar a gestão participativa. É essência para tornar melhor a vida das

peças da organização não só para produzirem melhor, mas também para realizarem suas atividades de maneira mais humana.

5. REVISÃO TEÓRICA

Essa revisão aborda origens, conceitos e contribuições de autores sobre a qualidade de vida no desenvolvimento do trabalho. Além disso, apresenta as bases do Modelo de Walton a ser aplicado no estudo de caso.

5.1 A QUALIDADE DE VIDA NA SAÚDE HUMANA.

Não há de fato, um consenso quando se tenta definir a qualidade de vida. Para tal, a Organização Mundial de Saúde (OMS), criou a *World Health Organization Quality of Life (WHOQOL)* para desenvolver estudos sobre a qualidade de vida. Essa organização atribui uma abordagem conceitual com indicadores para mesurar a qualidade de vida humana em termos de saúde física e psicológica. (FLACK, 2000).

Assim, foram reunidas características que envolvem o conceitual sobre a qualidade de vida, que são: a percepção do indivíduo de sua posição na vida, no contexto da cultura e sistemas de valores nos quais se encontra e como se relaciona com seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações. O conceito abrangente leva em conta a saúde física, estado psíquico, nível de independência, relações sociais e o relacionamento do indivíduo com o ambiente (MORENO *et al.*, 2006).

Existem instrumentos advindos da WHOQOL que são utilizados para mensurar a QV de populações, entre os quais dois se destacam (FLACK, 2000):

WHOQOL-100: consiste em analisar seis domínios (físico, psicológico, nível de independência, relações sociais, meio ambiente e crenças religiosas ou espirituais) divididos em vinte e quatro facetas e totalizando cem questões.

WHOQOL-bref: mais rápida em termos de aplicação, o método possui 26 questões, 23 facetas de apenas 4 domínios (físico, psicológico, relações sociais, meio ambiente).

O Grupo WHOQOL contribuiu não apenas para a prática clínica individual, mas também para avaliação dos serviços de assistência à saúde e acessos de tratamentos. Seus estudos colaboraram para avaliação da qualidade de vida internacional, serviram de base ao combate de doenças populacionais, e ações de intervenção em nações pobres.

5.2 O ESTUDO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT)

A qualidade de vida no trabalho vai muito além da jornada habitual de trabalho, garantias e direitos do trabalhador, oportunidades e igualdade de chances para crescimento na carreira, além de enriquecimento do trabalho. O termo engloba o equilíbrio da vida profissional e pessoal entre outras aspirações humanas. (WALTON, 1974)

A princípio, pode-se pensar que as exigências por melhor qualidade de vida refiram-se apenas à remuneração; mas é especialmente no que refere à melhoria das condições de trabalho e na organização psicossocial que as mudanças demandarão um novo comportamento organizacional. (RODRIGUES 1994, p. 27)

5.2.1 Origens

Conforme Rodrigues (1994) a humanidade sempre se preocupou com o bem-estar e a satisfação na execução de tarefas, como na Antiguidade quando Arquimedes criou a “Lei das Alavancas” que diminuía o esforço físico dos

trabalhadores. Ainda, segundo o autor, com a Revolução Industrial, muitas discussões sobre as condições de trabalho foram geradas.

Os pioneiros estudos voltados à QVT foram de responsabilidade de Eric Trist e colaboradores no *Tavistock Institute* em 1950, que atribuíram uma abordagem sócio-técnica para a Expressão Qualidade de Vida no Trabalho, a partir de pesquisas das relações indivíduo-trabalho-organização, objetivando a diminuição do esforço para execução de tarefa. (FERNANDES, 1996).

Em 1960, a abordagem sobre a QVT foi incrementada pela criação do “*Nacional Commission on Productivity*”, nos EUA, que analisou a baixa da produtividade nas empresas. A “*National Center for Productivity and Quality of Working Life*” foi também instituída pelo congresso americano para analisar a perda da produtividade e a qualidade de vida dos trabalhadores das empresas nos Estados Unidos. (HUSE; CUMMING 1985 *apud* FERNANDES, 1996)

Essa fase durou até 1970, quando os principais pontos de convergências foram descritos por Huse e Cumming (*apud*. RODRIGUES 1994, p. 77) como:

- Adequada e satisfatória recompensa;
- Segurança e saúde no trabalho;
- Desenvolvimento das Capacidades Humanas;
- Crescimento e segurança profissional;
- Integração Social;
- Direitos dos trabalhadores;
- Espaço total de vida no trabalho e fora dele;
- Relevância Social.

Após a alta do petróleo, e o apogeu da indústria japonesa sobre a crise, voltaram-se para o oriente os estudos sobre modelos de produção e a partir 1979, disseminaram-se novas técnicas de gestão levando os estudos da QVT a uma nova fase de desenvolvimento. (RODRIGUES, 1994)

A aplicação dessas novas técnicas por empresas nos EUA contribuiu com oito atributos, para embasar melhorias dos programas de produtividade e da QVT (PETER & WATERMAN *apud* RODRIGUES 1994, p.79), são eles:

- Uma firme disposição para agir;

- Maior aproximação do cliente;
- Autonomia e iniciativa dos clientes;
- Produtividade através dos trabalhadores;
- Orientação por valores-filosofia organizacional;
- Limitar-se ao conhecido;
- Formas de trabalho simples e em pequenos grupos;
- Política administrativa flexível.

O início dos estudos de QVT no Brasil deveram-se a introdução dos programas de Qualidade Total nas empresas nacionais (FERNANDES, 1996).

5.2.2 Referências Conceituais.

A Qualidade de Vida no Trabalho é de complexa definição, pois leva em conta diversos aspectos de caráter interdisciplinar das relações entre homem e organização (TOLFO; PICCININI, 2011).

A conceituação da QVT desenvolveu-se através dos tempos conforme quadro seguinte demonstra:

CONCEPÇÕES EVOLUTIVAS DO QVT	CARACTERÍSTICAS OU VISÃO
1- QVT como variável (1959 a 1972)	Reação do indivíduo ao trabalho. Era investigado como melhorar a <u>qualidade de vida no trabalho para o indivíduo.</u>
2- QVT como uma abordagem (1969 a 1974)	O foco era o indivíduo antes do resultado organizacional; mas ao mesmo tempo, tendia a trazer melhorias tanto ao empregado como à direção.
3- QVT como um método (1972 a 1975)	Um conjunto de abordagens, métodos ou técnicas, para melhorar o ambiente de trabalho e tornar o trabalho mais produtivo e mais satisfatório. QVT era visto como sinônimo de grupos autônomos de trabalho, enriquecimento de cargo ou desenho de novas plantas com integração social e técnica.
4- QVT como um movimento (1975 a 1982)	Declaração ideológica sobre a natureza do trabalho e as relações dos trabalhadores com a organização. Os termos – administração participativa e democracia industrial – eram frequentemente ditos como ideais do movimento de QVT.
5- QVT como tudo (1979 a 1982)	Como panaceia contra a competição estrangeira, problemas de <u>queixas e outros problemas organizacionais.</u>
6- QVT como nada (futuro)	No caso de alguns projetos de QVT fracassarem no futuro, não passará de apenas um “modismo” passageiro.

Quadro 01- Evolução do Conceito da QVT de NADELER e LAWLER.

Fonte: Fernandes (1996, p.42)

Conforme Fernandes (1996), não se atribui uma conceituação consensual da QVT, por envolver questões dos direitos trabalhistas,

necessidades atendidas, objetivos de vida, ambiente de trabalho e responsabilidade social da organização, porém a literatura indica uma conciliação na melhora da satisfação do trabalhador, com a melhora da produtividade organizacional.

Limogine-França (1996) a partir de um estudo revisando conceitualmente abordagens de autores em relação a QVT, resultou em três enfoques de análise: (a) grau de satisfação da pessoa com a empresa; (b) condições ambientais gerais; (c) promoção da saúde. Essa revisão advém de autores que pesquisaram o comportamento organizacional, promoção da saúde, doenças ligadas ao trabalho, e programas de qualidade que abrange o bem-estar do trabalhador. Como resultado verifica-se:

Autor	Definição	Ênfase
Drucker (1981)	Avaliação qualitativa da qualidade relativa das condições de vida, inclui-se atenção aos agentes poluidores, barulho, estética, complexidade, etc.	Responsabilidade social da empresa nos movimentos sociais, culturais e políticos.
Walton (1973)	Atendimento de necessidades e aspirações humanas, calcado na ideia de humanização e responsabilidade social da empresa.	Humanização e responsabilidade social, com foco no poder da empresa.
Fernandes (1992)	Conjunto de fatores que, quando presentes numa situação de trabalho, tonam os cargos mais satisfatórios e produtivos, incluindo atendimento de necessidades e aspirações humanas.	Humanização do cargo.
Werther e Davis (1983)	Esforços para melhorar a qualidade de vida, procurando tornar os cargos mais produtivos e satisfatórios.	Valorização dos cargos, mediante análise de elementos organizacionais, ambientais e comportamentais.
Nedler e Lawler (1983)	Maneira de pensar a respeito das pessoas, participação na resolução de problemas, enriquecimento do trabalho, melhoria no ambiente de trabalho.	Visão humanista no ambiente de trabalho.
Neri, A.M. (1992)	Atendimento das expectativas quanto a se pensar a respeito de pessoas, trabalho e organização, de forma simultânea e abrangente.	Visão Holística.
Lippitt (1978)	Oportunidade para o indivíduo satisfazer a grande variedade de necessidades pessoais,	Trabalho, crescimento pessoal, tarefas completas, sistemas abertos.
Berlanger (1992)	Melhorar as condições de trabalho, de modo a proporcionar aos indivíduos melhores condições de vida e cargos mais satisfatórios para a própria pessoa, com reflexos na produtividade.	Condições de vida e cargos mais satisfatórios.
Ginzberg et alii (1979)	Experiências de humanização do trabalho sob dois aspectos: reestruturação do emprego e grupos semiautônomos.	Posto individual de trabalho e processo decisório.
Bergeron (1982)	Aplicação concreta de uma filosofia humanista pela introdução de métodos participativos.	Mudança e participação com foco sócio-técnico.

Camacho (1995)	Classificação de programas: orientação familiar, saúde, ambiente, contato e convívio, evolução/desenvolvimento, cultura e desligamento.	Foco motivacional: sobrevivência com dignidade, segurança, participação, auto-realização e perspectiva de futuro.
Dantas (1996)	Gerência pela Qualidade Total – GQT: Utilização de 5s, diagrama de causa e efeito e procedimentos da Qualidade Total nos programa de saúde.	Foco: promoção da saúde: controle do colesterol, capacidade física e aeróbica, doenças coronárias.

Quadro 02: Conceitos de QVT

Fonte: Limogine-França (1996, p. 9-11)

5.2.3 Modelo de Walton de Análise da QVT

O modelo de Walton é a base para e fundamentar essa pesquisa, pois permite analisar dados positivos e negativos da percepção e do nível de satisfação do trabalhador, relacionando os aspectos organizacionais com as práticas no ambiente de trabalho (TOLFO, PICCININI 2011).

Existem oito categorias (FERNANDES, 1996) que constitui o modelo de Walton para experimentos expressas a seguir:

- 1) **Compensação Justa e Adequada:** visa medir a QVT em relação à percepção da remuneração adquirida pelo trabalho, balizada por três critérios:
 - I. Remuneração Adequada: remuneração mínima necessária para dignamente viver conforme as necessidades pessoais e da sociedade onde o individuo se insere.
 - II. Equidade Interna: equidade na remuneração se comparada com colegas de trabalho
 - III. Equidade Externa: equidade na remuneração se comparada com profissionais da mesma área no mercado de trabalho.

- 2) **Condições de trabalho:** mede a QVT em relação às condições do local de trabalho, balizada pelos critérios:

- I. Jornada de trabalho: quantidade de horas trabalhadas, com previsão em lei ou não, e a relação com as atividades realizadas.
 - II. Carga de trabalho: a proporção de trabalho realizado em um turno de trabalho.
 - III. Ambiente físico: local de trabalho e suas condições (bem-estar, conforto, organização para desempenhar de tarefas).
 - IV. Material e equipamento: medida de acesso aos materiais para o trabalho (qualidade e quantidade).
 - V. Ambiente saudável: verifica as condições de saúde e segurança do local de trabalho, e risco de doenças.
 - VI. Estresse: a exposição ao nível de estresse que o trabalhador é submetido.
- 3) **Uso e Desenvolvimento das Capacidades:** categoria que relaciona a QVT com as oportunidades que o empregado possui durante sua rotina de trabalho, e de suas capacidades profissionais. Os critérios aqui usados são:
- I. Autonomia: mensura a liberdade do indivíduo em programar e desenvolver o trabalho.
 - II. Significado da tarefa: verifica a importância do trabalho como satisfação pessoal, relevância para companheiros de trabalho e sociedade.
 - III. Identidade da tarefa: mensura a tarefa na sua integridade e nos seus resultados.
 - IV. Variedade da habilidade: verifica o quanto da capacidade de habilidade do indivíduo é aproveitada no trabalho.
 - V. Retroinformação: informação que o indivíduo recebe do desempenho do seu trabalho e de suas ações.
- 4) **Oportunidade de Crescimento e Segurança:** categoria que mede a QVT em relação às oportunidades de crescimento pessoal e de

desenvolvimento do trabalhador oferecidas pela instituição. São os critérios analisados:

- I. Possibilidade de carreira: oportunidades de avançar na carreira.
- II. Crescimento pessoal: atualização dos conhecimentos para desenvolver potencialidades.
- III. Segurança de emprego: grau de segurança em manter-se no emprego.

5) **Integração Social na Organização:** categoria que visa verificar o grau de integração social na organização. Para tal, os critérios são:

- I. Igualdade de oportunidades: verifica se não há favorecimentos para destinação de oportunidades de crescimento.
- II. Relacionamento: verifica se os relacionamentos interpessoais entre os colegas respeitam as individualidades e prestam auxílio quando necessário.
- III. Senso comunitário: verificação de um espírito comunitário na instituição.

6) **Constitucionalismo:** categoria que averigua o cumprimento dos direitos do trabalhador. Tais normas são vista sob os critérios:

- I. Direitos trabalhistas: sente assegurados os direitos na condição de trabalhador.
- II. Privacidade pessoal: garantia de respeitabilidades da privacidade dentro do local de trabalho.
- III. Liberdade de expressão: possui condições de poder expressar seu ponto de vista, sem sofrer qualquer tipo de sanções.
- IV. Normas e rotinas: como as normas facilitam ou prejudicam a execução do trabalho.

7) **Trabalho e Espaço Total de Vida:** categoria que mede o grau de conciliação entre vida pessoal e vida profissional. Os critérios são:

- I. Papel balanceado no trabalho: pode-se conciliar o trabalho com a vida particular, apesar da jornada.
 - II. Horário de entrada e saída do trabalho: a quantidade de horas trabalhadas durante a jornada permite uma boa condução da vida pessoal.
- 8) **Relevância Social da Vida no Trabalho:** essa categoria visa mensurar a QVT por meio da percepção do trabalhador em relação a responsabilidade social da organização. Os critérios para análise são:
- I. Imagem da instituição: a visão do trabalhador sobre a importância da instituição perante a sociedade ou comunidade que está inserida.
 - II. Responsabilidade social da instituição: a percepção do trabalhador em relação à instituição em preocupar-se em resolver problemas, carências, necessidades da sociedade e/ou comunidade em que está inserida.
 - III. Responsabilidade social pelo serviço: a percepção do empregado quanto a instituição ser vista como uma organização que trabalha com qualidade e repassa isso para sociedade.
 - IV. Responsabilidade social pelos empregados: a percepção do trabalhador quanto a valorização e participação na instituição a partir de políticas, diretrizes e programas desenvolvidos pela gestão de pessoas.

Contudo, deve-se atentar para as características de preferências de cada indivíduo, aspectos culturais, sociais, educação, formação e personalidade. Muitos desses aspectos interferem no nível de satisfação, das expectativas do trabalhador.

5.2.4 Outras Abordagens e Análises de QVT

Destacam-se outras construções do estudo da QVT para o aprimoramento da análise e da gestão funcional.

William Westley

Propõe uma análise feita por meio de quatro categorias geradoras de problemas que afetam a QVT (Fernandes, 1996): políticos, econômicos, psicológico, sociológico.

A causa de insatisfação poderia surgir de:

Fatores políticos: instabilidade e desequilíbrio como causas de insegurança do emprego.

Fatores econômicos: remuneração inadequada e incompatível como geradora de injustiças.

Fatores psicológicos: a inadequação de função afetaria auto-realização gerando a alienação do seu trabalho.

Fatores sociológicos: problemas na observação gera anomia e falta de envolvimento moral e participativo.

Davis e Werther

Atribui uma análise relacionando a QVT com o planejamento de cargos e salários (RODRIGUES, 1994). Segundo o modelo, os três fatores influenciam a QVT e o planejamento de cargos e salários.

Ambientais: correspondem aos aspectos sociais, tecnológicos, culturais, econômicos e governamentais que interagem com o trabalho.

Comportamentais: corresponde aos aspectos motivacionais, satisfação e identificação com o trabalho desempenhado.

Organizacionais: corresponde aos propósitos institucionais, objetivos, organização, departamentos e cargos definidos pela organização.

Huse e Cumming

Relaciona a QVT com a produtividade, analisando 4 categorias conforme destaca Rodrigues (1994):

Participação do trabalhador: nível de envolvimento do trabalhador na gestão e a participação na tomada de decisão.

Projeto do Cargo: reestruturação de cargos que atendam as necessidades do trabalhador e o enriquecimento de cargo.

Inovação e recompensa: visa minimizar o “status” por cargo e diferenças salariais.

Melhoria do Ambiente de Trabalho: envolve mudanças físicas e estruturais melhorando o ambiente, além de flexibilização de horários.

A qualidade de vida do trabalhador gera um fluxo positivo de maior coordenação, motivação e capacidades resultando em melhoria da produtividade. (FERNANDES, 1994)

Nadler Lawler

Para o projeto de QVT de uma organização obter sucesso tem que prever: percepção das necessidades, o foco do problema, estrutura e treinamento para identificação e solução de problemas, compensação e participação em resultados, sistemas que são afetados pelo problema, envolvimento e participação ampla (RODRIGUES, 1996).

Para tal, ainda são necessários alguns requisitos como: desenvolvimento do projeto em diferentes níveis e coerentes com o contexto

multi-setorial; mudanças nos sistemas gerenciais e disposição organizacional; e mudanças comportamentais da gestão superior.

A partir desse embasamento foi elaborada a estrutura para aplicação do método e análise da pesquisa.

6. METODOLOGIA

6.1 TIPO DE ESTUDO

A pesquisa realizada envolveu um estudo de caso descritivo, aplicada na Escola Estadual Cônego Paulo de Nadal, tendo como fundamento elementos teórico e descritos com os apontamentos do ambiente pesquisado entre questionários entrevista e documentação.

Conforme Gil (2008) o estudo de caso permite explorar situações reais, descrição da contextualização e sensível flexibilização da metodologia.

6.1 UNIVERSO DE PESQUISA E INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

Em uma população de 47 profissionais de ensino, inicialmente busca-se coletar dados por acessibilidade (VERGARA, 2007).

O questionário é (vide Apêndice 2) composto por três blocos de perguntas: em relação à QVT (A) percepções relativas aos estado atual; (B) Percepções relativas aos itens que julga importante e por fim (C) Dados de perfil relativo a informações individuais;. Nos bloco A e B são de perguntas fechadas com 5 (cinco) possibilidades de respostas – (1) discordo plenamente, (2) discordo um pouco, (3) nem concordo nem discordo,(4) concordo um pouco, (5) concordo plenamente.

Também foi elaborada uma entrevista semiestruturada com 18 questionamentos (vide Apêndice 1) em relação aos pontos que apresentaram relativa ou forte discordância para maiores esclarecimentos e as justificativas para a média das percepções insatisfeitas. Além disso, foram realizados

apontamentos de relatos informais, observações dos pesquisado junto ao questionário e percepções do pesquisador durante o trabalho de campo, a título de complementação.

O Modelo de Walton serviu de base para elaboração do questionário proposto.

6.2 PLANO DE COLETA E TRATAMENTO DOS DADOS

Os questionários foram aplicados aos professores nos seu intervalos das aulas, e a abordagem foi auxiliada por uma professora que integra a direção da escola que supervisionou o trabalho de campo.

A análise foi em forma quantitativa dos dados convertido para valores em planilha eletrônica (*software* Microsoft Excel 2010). Dos dados obtidos em questionário foram agrupados por quantitativos de respostas.

Primeiro se elaborou, desse quantitativo, números absolutos e percentuais para verificar o Perfil Pessoal e Perfil Profissional extraindo-se dados do Bloco C do questionário.

A seguir, extraiu-se o quantitativo das respostas obtidas do Bloco A e subdividiu-se nas oito Categorias de análise do modelo de Walton. Obteve-se a moda, a mediana e a média de cada item respondido e o percentual de respostas de cada categoria.

Continuando, analisou-se do questionário o Bloco B extraindo o quantitativo de respostas quanto aos itens que os professores julgaram mais importantes para a sua QVT e obteve-se a moda, a mediana e a média. Além disso, obteve-se o quantitativo em números absolutos e percentuais dos itens que mais fariam a diferença para a qualidade de vida do pesquisado.

Por fim, de posse do quantitativo e das medidas das respostas do questionário, foi elaborada uma entrevista com 18 perguntas com os dados mais negativos e neutros da pesquisa. Foi realizada a entrevista com um membro da gestão escolar com a apresentação prévia dos resultados dos questionários.

7. ORGANIZAÇÃO⁹

A Escola Estadual Cônego Paulo de Nadal está localizada na Avenida Cavalhada, número 4.357, bairro Cavalhada, Zona Sul de Porto Alegre, em um terreno com 2000 m², com acentuado declive central caracterizando uma “baixada”. Esse fato gera transtornos quando há chuvas intensas, trazendo problemas de alagamentos e desmoronamento de terra.

Essa é uma escola inclusiva, atende alunos com deficiência visual e possui uma classe para estudantes portadores de deficiência múltipla. Possui atendimento pedagógico especializado para alunos com necessidades especiais (mental leve associado à deficiência física). Segundo dados da direção atual, são cerca de 720 alunos efetivamente matriculados, 47 professores e 20 funcionários.

Muitos alunos atendidos são carentes de recursos, provindos de núcleos com baixa renda. Alguns estudantes dependem de auxílios de políticas e projetos como “Vou à Escola” (para custeio do transporte escolar) e outros habitam vilas próximas do bairro Cavalhada.

A comunidade escolar convive com problemas de insegurança, de assaltos no bairro, atuação do tráfico de drogas na região e brigas entre alunos. Isso traz reflexos na realização no processo de aprendizagem e estresse nos educadores que, em muitos casos atuam, na mediação dos conflitos ou necessitam da direção para o apaziguamento de situações.

Existe envolvimento de adolescentes e de jovens com drogas lesivas, como o álcool, o *crack*, além de gravidez na adolescência, conturbação dos

⁹ Dados fornecidos pela direção da escola.

núcleos familiares dos alunos. As consequências disso são o desinteresse e dificuldade de focar nos estudos, e assim gerado a evasão escolar.

8. ANÁLISE DOS RESULTADOS

A análise partiu das repostas obtidas de 27 questionários, aproximadamente 60% da população de estudo. Após a tabulação dos dados verificou-se os pontos que trouxeram tendência à discordância das afirmações dos questionários, ou seja, maior insatisfação no que tange à QVT e posteriormente elaborou-se uma entrevista com uma integrante da gestão escolar para complementação das informações.

São analisados os perfis pessoais e profissionais dos professores, suas percepções relativas ao estado atual de sua QVT e por fim os itens que mais importam para a qualidade de vida do educador.

8.1 PERFIL DOS EDUCADORES ESTUDADOS

A análise dos dados iniciais, apontou que o grupo de professores tem seguinte perfil: predominantemente do sexo feminino, faixa dos 31 aos 50 anos, em maioria está solteiro ou divorciado, tem nível superior completo e mais da metade possui ao menos um dependente.

TABELA 1- DADOS DE PERFIL PESSOAL

QUESTÕES	RESPOSTAS	F	%
1. SEXO	Masculino	7	25,93
	Feminino	20	74,07
2. IDADE	20 A 30	2	7,41
	31 A 40	8	29,63
	41 A 50	7	25,93
	51 A 60	3	11,11
	61 OU MAIS	1	3,70
	NÃO INFORMARAM	6	22,22
	3. ESTADO CIVIL	SOLTEIRO	9
	CASADO	10	37,04
	SEPARADO	6	22,22
	VIÚVO	1	3,70
	OUTRO	1	3,70

4. ESCOLARIDADE	SUPERIOR INCOMPLETO	1	3,70
	SUPERIOR	18	66,67
	ESPECIALIZAÇÃO	7	25,93
	MESTRADO	1	3,70
5. DEPENDENTES	0	12	44,44
	1	7	25,93
	2	6	22,22
	3 OU MAIS	2	7,41

Quanto ao perfil profissional, apontam-se as seguintes características mais comuns: os rendimentos obtidos de mais de 70% dos pesquisados não chega a R\$ 2.100,00, ou seja, não atinge três salários mínimos regionais da primeira faixa equivalente a R\$700,00 de remuneração.

TABELA 2- DADOS DE PERFIL PROFISSIONAL

QUESTÕES	RESPOSTAS	f	%
6. RENDA (SMR=R\$700,00)	MENOS DE 1	1	3,70
	1 A 2,9	21	77,78
	3 A 4,9	3	11,11
	5 A 6	1	3,70
	MAIS DE 6	1	3,70
7. TEMPO DE SERVIÇO	0 A 2	2	7,41
	3 A 7	8	29,63
	8 A 15	8	29,63
	16 A 25	5	18,52
	26 OU MAIS	4	14,81
8. TEMPO DE ESCOLA	0 A 2	7	25,93
	3 A 7	6	22,22
	8 A 15	11	40,74
	16 OU MAIS	3	11,11
9. JORNADA DE TRABALHO (Geral)	DE 20 A 30h	2	7,41
	DE 31 A 40h	21	77,78
	MAIS DE 40h	4	14,81
10. TEMPO DE DESLOCAMENTO (até):	30min	12	44,44
	1h	9	33,33
	2h	3	11,11
	3h OU MAIS	3	11,11

Os dados relativos ao tempo de serviço mostraram-se bem distribuído com média de treze anos de trabalho e oito anos atuando nesta escola.

A jornada de trabalho atinge 40h semanais e cerca de 33h realizadas nessa escola, o restante com outra fonte de renda ou outro estabelecimento de ensino. O tempo descrito não inclui atividade extraclasse como correção de trabalhos e provas, bem como o preparo das aulas.

O tempo total de deslocamento de casa para a atividade profissional não ultrapassa 1h por dia.

Assim, para análise da QVT, já verificamos o quantitativo de renda, a jornada de trabalho e o tempo de deslocamentos, a serem avaliados no modelo.

8.2 COMPENSAÇÃO JUSTA E ADEQUADA

Categoria com grande discordância, em especial ao item 1. “Remuneração adequada ao trabalho que faço”, que apresentou maior insatisfação.

TABELA 3 - COMPENSAÇÃO JUSTA E ADEQUADA

I- COMPENSAÇÃO JUSTA E ADEQUADA	Moda	Mediana	Média
1. A remuneração é adequada ao trabalho que faço.	1	1	1,185
2. A minha remuneração é semelhante dos servidores estaduais	1, 2, 3	2	2,296
3. A minha remuneração e semelhante aos professores em geral	1	2	2,259

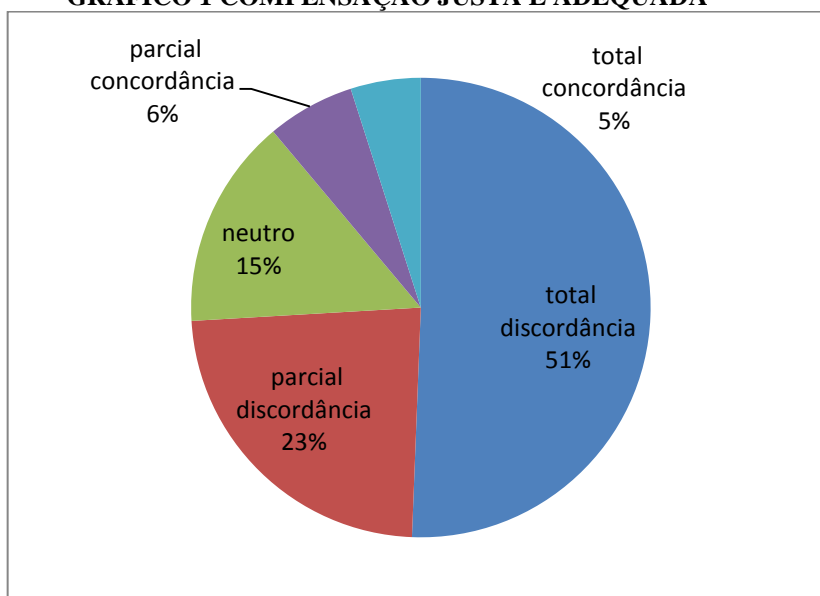
Para elucidar os itens 1 e 2 “A minha remuneração é semelhante dos servidores estaduais” verificamos a comparação do piso salarial praticado pelo estado em regime de 20h que é de R\$ 431,40. Essa remuneração até se

assemelha ao de outros servidores de nível médio e técnico, mas fica abaixo da média dos servidores de nível superior¹⁰.

As escolas da Prefeitura Municipal Porto Alegre possuem o vencimento básico de R\$1.093,80 para regime de 20 horas semanais, ou seja, mais que o dobro da esfera estadual pública¹¹.

Os professores das escolas particulares de Porto Alegre respeitam o piso de R\$10,74; R\$11,50; R\$15,32 por hora para o ensino fundamental séries iniciais, ensino fundamental séries finais e ensino médio, respectivamente¹². Transformando aquele valor de R\$ 431,40 de 20h mensais para uma hora de trabalho vai resultar em R\$ 5,39; ou seja, valor muito inferior à hora trabalhada no ensino privado.

GRÁFICO 1 COMPENSAÇÃO JUSTA E ADEQUADA



¹⁰ https://www.sefaz.rs.gov.br/Site/MontaMenu.aspx?MenuAlias=m_transp_inf_servidores

¹¹ <http://portaltransparencia.procempa.com.br/portalTransparencia/fpTb01MagisterioPesquisa.do?viaMenu=true>

¹² <http://www.sinpro-rs.org.br/ranking/index.asp>

Além da comparação com números absolutos, Walton destaca que compensação recebida é um conceito relativo, ou seja, consideram aspectos subjetivos, experiência, comprometimento, talento, entre outros (RODRIGUES, 1994).

Conforme Wesley, a não equidade salarial e a não adequação da remuneração são advindos de problemas econômicos e afeta a QVT gerando sentimento de injustiça no trabalhador (FERNANDES, 1996).

Segundo a direção, a solução para tornar adequada a remuneração é o pagamento do piso nacional conforme a Lei 11.738/08, porém, seria justa que respeitassem às proporções das vantagens adquiridas ao longo da carreira.

8.3 CONDIÇÕES DE TRABALHO

No que diz respeito à categoria relativa às condições de trabalho, destaca-se o item 7. "Considero o nível de estresse tolerável para minha profissão", que reflete o estresse da profissão.

TABELA 4 - CONDIÇÕES DE TRABALHO

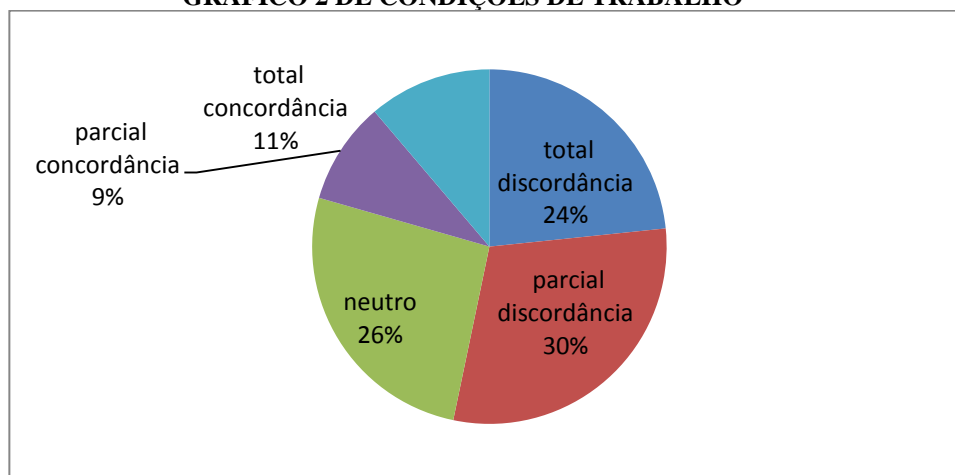
II- CONDIÇÕES DE TRABALHO	Moda	Mediana	Média
4. As horas que dedico são suficientes para o trabalho que faço	3	3	3,07
5. Tenho os materiais de que preciso disponíveis para o trabalho	3	2	2,26
6. O ambiente de trabalho é seguro e saudável	3	3	2,78
7. Considero o nível de estresse tolerável para minha profissão	2	2	2,08

O item 4 "As horas que dedico são suficientes para o trabalho que faço" ficou em uma posição neutra, segundo a entrevista. Para alguns professores, o tempo de 40 horas semanais mais atividades extras como planejamento das aulas, correção de provas e trabalhos é um tempo bastante longo, limitando o espaço para atualizar conteúdos, realizar capacitações e pós-graduação.

O item 5 “Tenho os materiais de que preciso disponíveis para o trabalho” demonstra a defasagem dos materiais para utilização nas aulas são basicamente quadro, giz e livros didáticos conforme a entrevista com a direção. Algumas folhas de ofício e impressora são cedidas da cota de material administrativo para complementar o conteúdo das aulas. A escola ainda conta com laboratório de informática, mas o Sistema Operacional Linux instalado nas máquinas e a falta de treinamento dos professores dificultam o uso dessa ferramenta.

O item 6 “O ambiente de trabalho é seguro e saudável”, referente ao ambiente de trabalho, é considerado normal e atende as condições básicas para se trabalhar. Os problemas ocorrem muito em função do clima, a distribuição das salas de aulas em pavilhões individuais torna-as suscetíveis a ações de frio e calor intenso. Além disso, o terreno com declive centralizado contribui para alagamentos quando há chuvas fortes. Porém, a maior preocupação dos professores é com a segurança, devido ao medo de assaltos, conflitos com alunos e problemas ligados ao consumo de drogas.

GRÁFICO 2 DE CONDIÇÕES DE TRABALHO



Contudo, nas condições de trabalho, o estresse (item 7) é a maior preocupação destes profissionais, principalmente pelo papel de conviver e mediar conflitos entre alunos que, em muitos caso, vem de famílias

desestruturadas, resultando na desorientação social desse jovem. Nesse caso, o apoio da direção e dos demais colegas é fundamental.

Segundo Shamir e Salomon (*apud.* RODRIGUES 1994) quanto tratam de Estresse relacionado ao emprego, a família e amigos podem prestar apoio social ao indivíduo, porém, em certos casos, apenas os colegas de trabalho entendem do problema e assim são os únicos que podem fornecer o apoio específico.

8.4 USO E DESENVOLVIMENTO DAS CAPACIDADES

Essa categoria gera bons índices de concordância entre os professores pesquisados:

TABELA 5 - USO E DESENVOLVIMENTO DE CAPACIDADES

III- USO E DESENVOLVIMENTO DE CAPACIDADES	Moda	Mediana	Média
8. Tenho autonomia para quando programar meu trabalho.	3 e 5	3	3,56
9. Tenho autonomia optar pela melhor maneira de fazer meu trabalho.	5	4	3,74
10. Considero o trabalho que faço relevante para a escola e a sociedade.	5	5	4,30
11. Tenho reconhecimento dos colegas quando faço um bom trabalho ou quando tenho algo a melhorar.	5	4	3,70
12. Recebo um reconhecimento da direção quando faço um bom trabalho ou quando tenho algo a melhorar.	5	4	3,67

O item 8 “Tenho autonomia para quando programar meu trabalho” teve uma concordância mais branda, pois não há muita margem para flexibilizar horário e dias de trabalho e esses são programados no início do ano.

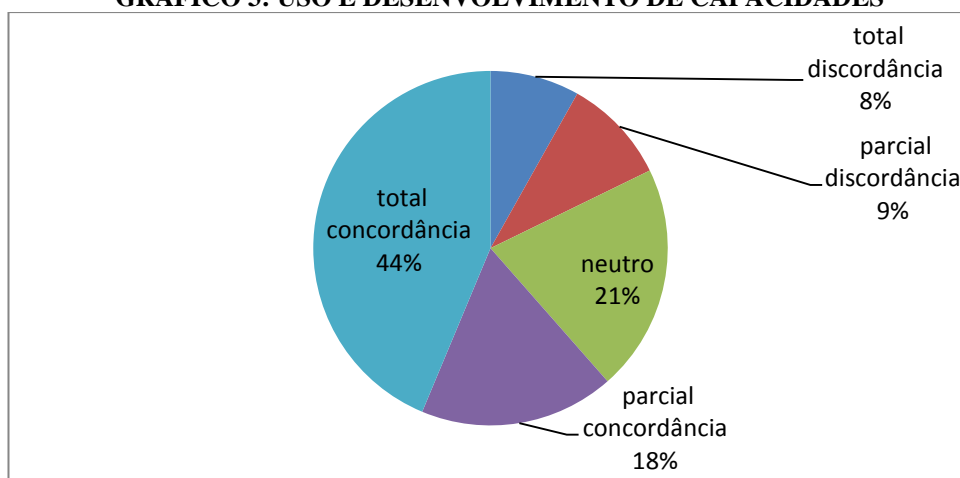
O item 9 “Tenho autonomia optar pela melhor maneira de fazer meu trabalho” denota uma boa autonomia para os professores realizarem o trabalho da melhor maneira, embora exista restrição dos materiais e infraestrutura disponíveis, limitando a inclusão de ferramentas para elucidação didática.

Item 10 “Considero o trabalho que faço relevante para a escola e a sociedade” demonstra um forte reconhecimento por parte professores da importância do trabalho que realizam e da profissão que escolheram para construção de uma sociedade.

Item 11 “Tenho reconhecimento dos colegas quando faço um bom trabalho ou quando tenho algo a melhorar” mostra o bom convívio entre os professores e a liberdade de opinar e ajudar no trabalho do colega.

Item 12 “Recebo um reconhecimento da direção quando faço um bom trabalho ou quando tenho algo a melhorar” demonstra que a hierarquia não é um elemento que afasta o sentimento de coleguismo e cooperação entre os professores e a direção.

GRÁFICO 3: USO E DESENVOLVIMENTO DE CAPACIDADES



Assim, podemos identificar que o uso e desenvolvimento das capacidades dos educadores, em geral, são muito satisfatórios. Para Walton (1974) o trabalho que permite usar desenvolver habilidades e conhecimentos, torna o trabalhador mais participativo, eleva sua autoestima a partir dos desafios vencidos com seu próprio esforço.

8.5 OPORTUNIDADES DE CRESCIMENTO E SEGURANÇA

A categoria teve média baixa, sobretudo, em razão da falta de perspectivas de avanços na carreira, tal como indica o item 13 “Tenho oportunidades de avançar na carreira”:

Tabela 6 - OPORTUNIDADE DE CRESCIMENTO E SEGURANÇA

IV- OPORTUNIDADE DE CRESCIMENTO E SEGURANÇA	Moda	Mediana	Média
13. Tenho oportunidades de avançar na carreira.	1	2	2,22
14. Sinto que posso crescer profissionalmente como professor.	1	3	2,81
15. Sinto-me seguro na manutenção do emprego.	1 e 5	3	3,00
16. Tenho possibilidades de elevar meus ganhos financeiros	1	1	1,93
17. Nessa escola temos igualdade de oportunidades.	5	4	4,11

O item 13 resume o desapontamento com o planejamento de carreira constituído em 1972 e hoje considerado defasado, segundo complementa o membro da gestão entrevistado.

O item 14 “Sinto que posso crescer profissionalmente como professor” é uma sequência do item anterior, e mantém o desapontamento grande com a função do setor público que atuam.

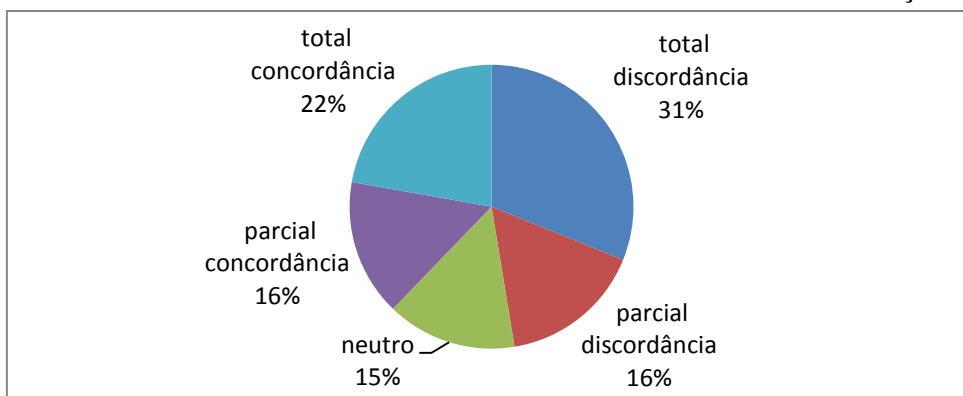
O item 15 “Sinto-me seguro na manutenção do emprego” tem maior tendência central e é possível que alguns respondentes entendam que a questão de se sentir seguro em relação à violência do que à estabilidade do emprego, que não é próprio do entendimento do item. A direção informou que a maioria dos professores da escola não está mais em estágio probatório.

O item 16 “Tenho possibilidades de elevar meus ganhos financeiros” é um reflexo de que o desempenho não gera melhores ganhos, ou seja, mesmo

que a qualidade de ensino melhore relativamente, a remuneração continua em patamares baixos¹³.

O item 17 “Nessa escola temos igualdade de oportunidades” foi o mais positivo da categoria com 4,11 de média, uma demonstração a igualdade de oportunidades dentro da escola.

GRÁFICO 4 DE OPORTUNIDADE DE CRESCIMENTO E SEGURANÇA



Walton (1974) destaca três pilares para essa categoria: aplicar novos conhecimentos, desenvolvimento da tarefa, e oportunidades de avançar na carreira. As três sofrem limitações, o enriquecimento da tarefa pela falta de introdução de novas tecnologias ou a falta da capacitação necessária para usá-las; o desenvolvimento e educação continuada são limitados pelas dificuldades de usufruir da Licença para Qualificação Profissional, conforme entrevista realizada com a gestão. O plano de carreira não prevê uma avanço de importância da função, ou seja, entra-se na escola fazendo uma função que será a mesma ao longo da carreira.

¹³<http://educacao.uol.com.br/noticias/2012/03/14/mesmo-com-a-menor-remuneracao-de-professores-do-pais-rs-apresenta-boas-notas-em-avaliacoes.htm>

Assim, a percepção quanto a oportunidades de crescimento e segurança demonstra uma leve tendência a discordar da categoria em geral. Uma forte insatisfação com a possibilidade de ganho e com o plano de carreira.

8.6 INTEGRAÇÃO SOCIAL NA ORGANIZAÇÃO

A integração social é a categoria com maior índice de concordância na percepção dos pesquisados.

Tabela 7 - INTEGRAÇÃO SOCIAL NA ORGANIZAÇÃO

V- INTEGRAÇÃO SOCIAL NA ORGANIZAÇÃO	Moda	Mediana	Média
18. Nunca me senti discriminado ou excluído no trabalho.	5	5	4,04
19. Se caso quisesse trocar de turmas eu não seria repreendido por isso	5	3	3,44
20. Tenho possibilidade de mudar de turno se isto for necessário	5	3	3,33
21. Se eu precisar mudar de escola, contaria com compreensão dos colegas.	4	4	4,00
22. Tenho um bom relacionamento com todos em geral	5	5	4,48
23. Os colegas de trabalho são colaborativos e se auxiliam no trabalho	5	4	4,07

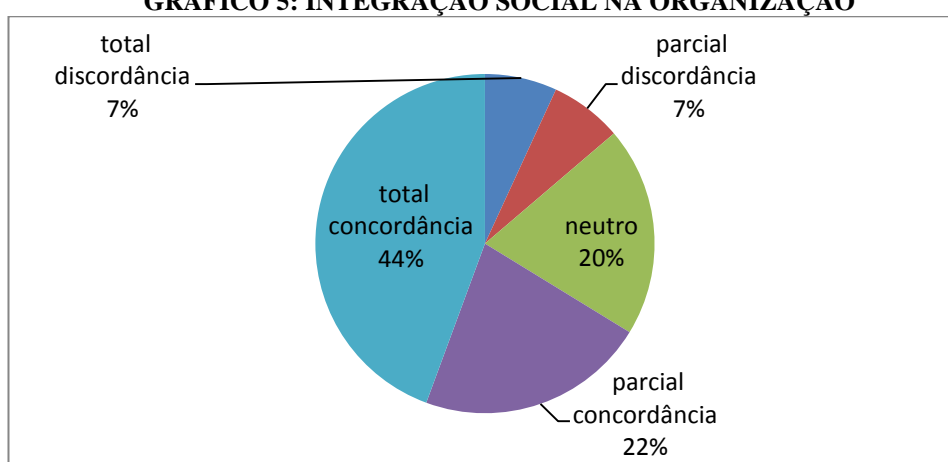
A falta de do sentimento de discriminação e de exclusão é comprovada pelo índice atingido pelo item 18 “Nunca me senti discriminado ou excluído no trabalho”.

As trocas de turno e turmas dos itens 19 “Se caso quisesse trocar de turmas eu não seria repreendido por isso” e 20 “Tenho possibilidade de mudar de turno se isto for necessário” são pouco comuns. Normalmente turnos e turmas são definidos nas reuniões antes do início do ano letivo e os grupos de professores de uma determinada disciplina definem que turmas vão assumir. As trocas de turnos variam conforme o número de vagas e interesses daqueles que querem trocar.

O item 21 “Se eu precisar mudar de escola, contaria com compreensão dos colegas” apresenta um nível bom de aceitação daqueles profissionais que por ventura desejam trocar de escola.

O item 22 “Tenho um bom relacionamento com todos em geral” apresenta o maior nível de concordância refletindo a excelência do convívio entre todos e o item 23 “Os colegas de trabalho são colaborativos e se auxiliam no trabalho” complementa esse espírito colaborativo.

GRÁFICO 5: INTEGRAÇÃO SOCIAL NA ORGANIZAÇÃO



Contudo, a integração social na organização é a categoria que gera melhor satisfação na qualidade de vida no trabalho. Walton (1974) argumenta que a ausência de preconceitos, a saudável relação interpessoal, e a ausência de estratificação na organização, corroboram para a existência de mobilidade ascendente, para a autoestima do empregado e para o clima organizacional viver em um senso comunitário.

8.7 CONSTITUCIONALISMO

Nessa categoria existe uma divisão clara entre as percepções relativas às leis e o respeito às individualidades de cada educador.

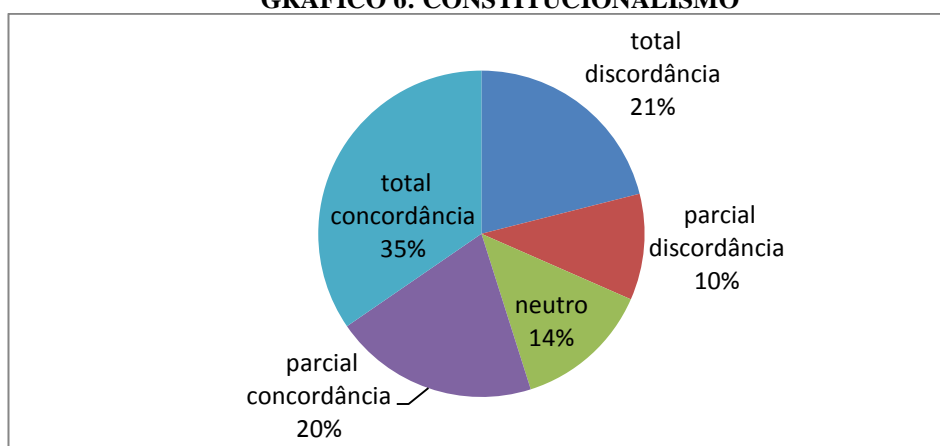
TABELA 8 - CONSTITUCIONALISMO

VI- CONSTITUCIONALISMO	Moda	Mediana	Média
24. Tenho os meus direitos trabalhistas respeitados.	1	2	2,69
25. Sinto-me protegido com as leis que regulamentam minha profissão.	1	2	2,00
26. Tenho minha privacidade respeitada no trabalho.	5	5	4,19
27. Tenho liberdade de expor minhas opiniões sobre o trabalho.	5	5	4,30
28. Não vejo favorecimentos no trato com os colegas de trabalho.	4	4	3,65

Nos itens 24 “Tenho os meus direitos trabalhistas respeitados” e 25 “Sinto-me protegido com as leis que regulamentam minha profissão” fica clara a insatisfação dos professores com as leis que os asseguram. Muito disso, pode ser uma consequência do não cumprimento do piso salarial já mencionada anteriormente.

A sequência dos itens 26” Tenho minha privacidade respeitada no trabalho”, 27 “Tenho liberdade de expor minhas opiniões sobre o trabalho”, e 28 “Não vejo favorecimentos no trato com os colegas de trabalho” demonstram o respeito as privacidade e as individualidades de cada profissional.

GRÁFICO 6: CONSTITUCIONALISMO



Assim, a categoria demonstra que direitos e normas internos são mais satisfatórios que os direitos e as leis que deveriam assegurar os professores estaduais, o que é positivo para QVT segundo Walton (*apud*. RODRIGUES

1994), pois, no constitucionalismo, o mais significativo são o direito à privacidade, direito de posicionamento e o direito ao tratamento igualitário.

8.8 O TRABALHO E O ESPAÇO TOTAL DE VIDA

A categoria que analisa o equilíbrio entre o tempo de trabalho e vida pessoal tem tendência neutra à positiva.

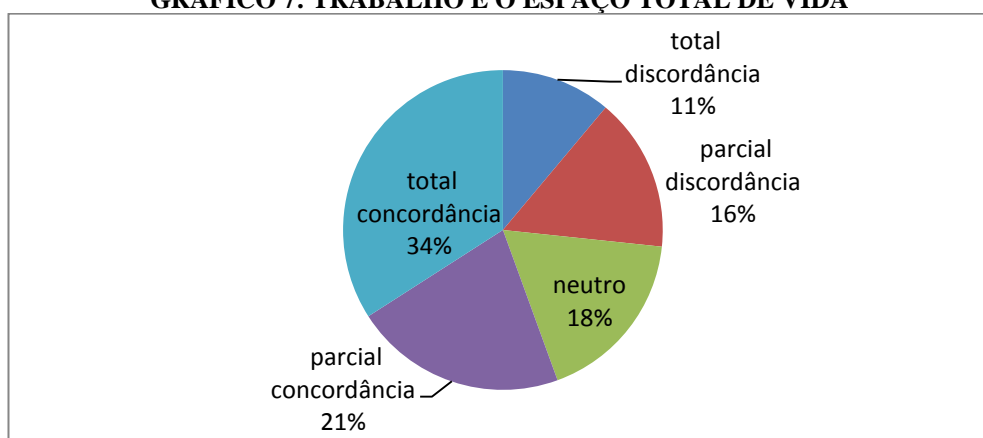
TABELA 9 - TRABALHO E O ESPAÇO TOTAL DE VIDA

VII- TRABALHO E O ESPAÇO TOTAL DE VIDA	Moda	Mediana	Média
29. Consigo equilibrar a minhas atividades pessoais com o trabalho	5	3	3,41
30. Meu é horário padronizado e posso dispor de tempo para vida pessoal	4	4	3,15
31. O tempo que levo da minha casa ao local de trabalho é adequado	5	5	4,00
32. Consigo dispor de tempo para meu lazer	5	4	3,48
33. Consigo dispor de tempo para estar com meus familiares e/ou amigos	5	4	3,56

Os itens 29 “Consigo equilibrar a minhas atividades pessoais com o trabalho” e 30 “Meu é horário padronizado e posso dispor de tempo para vida pessoal” demonstram que apesar da jornada de trabalho intensa, é possível conciliar com o lazer e a vida pessoal.

O item 31 “O tempo que levo da minha casa ao local de trabalho é adequado” representa a adequação do tempo de deslocamento que diariamente para 77,77% dos pesquisados, é de no máxima uma hora.

Os itens 32 e 33 apresentam uma tendência à satisfação com o tempo destinado ao lazer e à família, apesar da jornada média de 40 horas semanais, mais trabalho extraclasse.

GRÁFICO 7: TRABALHO E O ESPAÇO TOTAL DE VIDA

Assim, podemos dizer que há equilíbrio ténue entre a vida pessoal e profissional dos professores pesquisados, esse fator de equilíbrio é primordial para não frustrar o relacionamento familiar e o lazer, com as expectativas profissionais. (WALTON, 1974)

8.9 RELEVÂNCIA SOCIAL DO TRABALHO NA VIDA

A categoria de relevância social do trabalho na vida corresponde muito à importância e ao reconhecimento do serviço prestado pelo professor e a escola.

TABELA 10 - RELEVÂNCIA SOCIAL DO TRABALHO NA VIDA

VIII- RELEVÂNCIA SOCIAL DO TRABALHO NA VIDA	Moda	Mediana	Média
34. A imagem é respeitada pela comunidade ao seu redor	3	3	3,04
35. A escola cumpre com sua responsabilidade social	5	5	4,04
36. A escola passa a imagem de qualidade no ensino	3	4	3,67
37. A escola em si reconhece o desempenho de seus trabalhadores	5	4	3,93

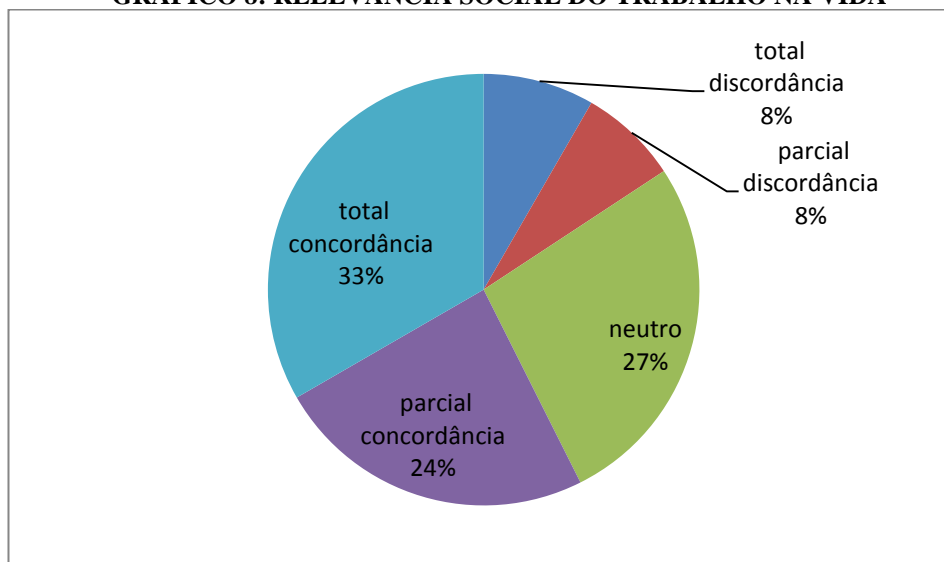
O item 34 “A imagem é respeitada pela comunidade ao seu redor” apesar de um elevado desvio das respostas, a moda ficou centralizada. O professor, como profissional, é respeitada pela sociedade, mas quando se trata diretamente dos pais dos alunos, existem divergências e alguns desses responsáveis não aceitam as ponderações do educador.

Os professores reconhecem que a escola cumpre com sua função social com a comunidade, conforme o item 35 “A escola cumpre com sua responsabilidade social”.

O item 36 “A escola passa a imagem de qualidade no ensino” reflete que a falta dos investimentos no ensino em geral, assim a imagem da qualidade da escola fica afetada e restrita ao empenho dos educadores.

O item 37 “A escola em si reconhece o desempenho de seus trabalhadores” atribui que há uma visibilidade organizacional do desempenho dos trabalhadores da escola.

GRÁFICO 8: RELEVÂNCIA SOCIAL DO TRABALHO NA VIDA



É possível perceber que há grande concordância no papel da escola como relevância social do trabalho e na vida, porém a imagem do professor frente à comunidade necessita de um pouco mais de atenção e respeito.

Diferentemente das experiências de Walton, a escola como organização não deprecia o trabalho do professor, mas a falta de reconhecimento político e da sociedade atendida é que afetam a autoestima desses profissionais.

8.10 PRIORIDADES EM RELAÇÃO A QVT

Essa análise foi elaborada a partir do bloco B (Percepções relativas aos itens que julga importante para sua qualidade de vida) do questionário. Com isso, obtiveram-se os resultados relativos ao grau de importância (tabela 11) e de prioridades (gráfico 9) dos itens melhor atenderiam a qualidade de vida do professores pesquisado. Desses resultados extrai-se:

TABELA 11 - ITENS JULGADOS IMPORTANTE PARA QVT

Itens que julga importante para QVT	Moda	Mediana	Média
1. Reconhecimento como profissional	5	4,5	3,56
2. Ambiente agradável de trabalho	5	5	4,22
3. Remuneração acima da média do mercado para a profissão	1	3	2,93
4. Remuneração dentro da média do mercado para a profissão	5	4	3,41
5. Reconhecimento do seu trabalho pelos colegas	5	4,5	4,00
6. Reconhecimento do seu trabalho pelos superiores	5	4	3,81
7. Autonomia para organizar suas atividades	5	5	4,26
8. Tempo para atividades de lazer	5	5	4,00
9. Tempo para atividades com a família e amigos	5	5	3,85
10. Dinheiro para atividades de lazer	5	5	3,59
11. Dinheiro para aquisição de bens	5	3	3,33

A- ITENS JULGADOS IMPORTANTE PARA QVT:

Os itens 3 “Remuneração acima da média do mercado para a profissão” e 4 “Remuneração dentro da média do mercado para a profissão” demonstram que o servidores em educação querem uma remuneração justa e não necessária acima ou na média do mercado, o item 11 “Dinheiro para aquisição de bens” complementa a interpretação do raciocínio, demonstrando a

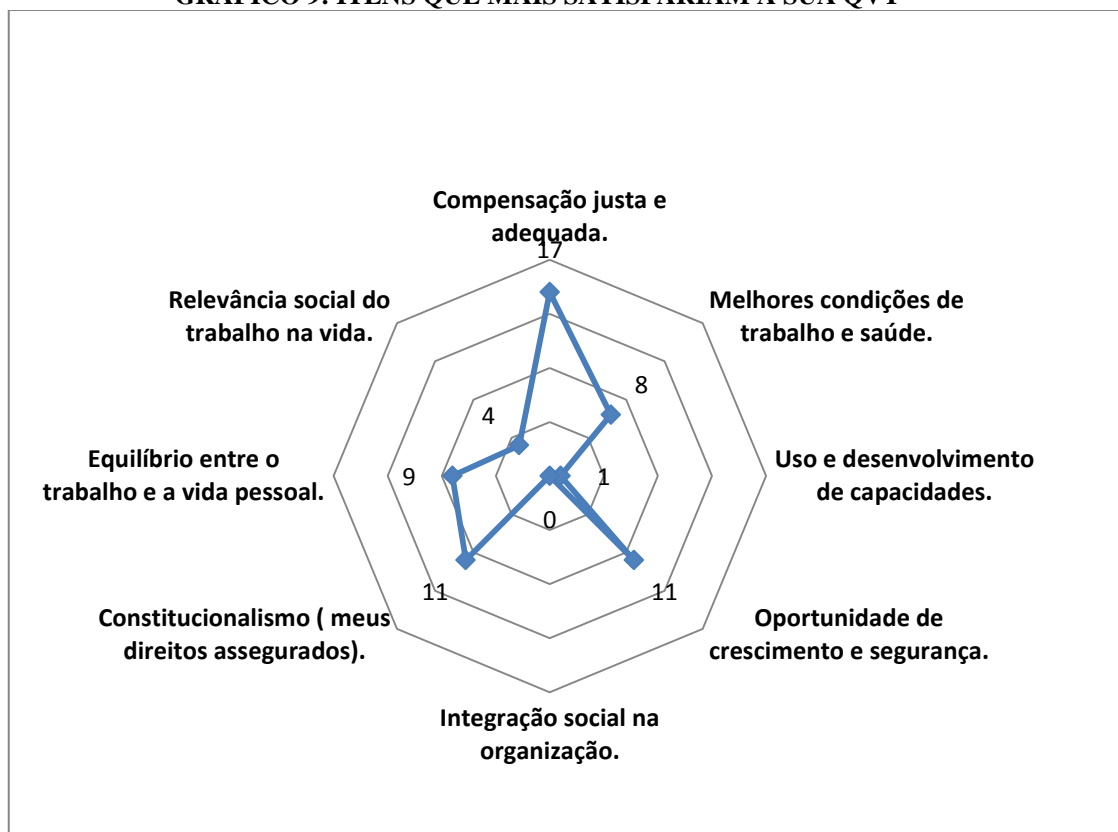
importância da aquisição de bens é mais para atender necessidades básicas de vida do que elevação do *status* de consumo.

A comparação dos itens dos 8 até 11.” pode verificar que tempo para as atividades pessoais para lazer e família são mais importantes que dinheiro suficiente para essas atividades.

Assim verifica-se que os valores que os professores dão mais importância por ordem de são: 1º o ambiente de trabalho, 2º autonomia para realizar seu trabalho. Na sequência, o reconhecimento do trabalho e o tempo para suas atividade pessoais se assemelham no grau de importância.

B- AS CATEGORIAS QUE MELHOR SATISFARIAM A QVT

GRÁFICO 9: ITENS QUE MAIS SATISFARIAM A SUA QVT



O gráfico dos Itens que mais satisfariam a QVT, demonstra as prioridades que realmente fariam a diferença na qualidade de vida na opinião dos grupos estudados dimensionadas pelas 8 categorias do modelo de Walton:

Pela ordem de prioridades verificamos: 1º) A compensação justa e adequada, uma relação direta com os baixos salários; 2º) O Constitucionalismo, verificada pela forte influência externa a escola; e A Oportunidade de Crescimento e Segurança influenciada pela insatisfação com o plano de carreira; 4º) Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Pessoal, reflexos da extensa jornada de trabalho em sala de aula e fora dela que apesar da percepção atual mostrar uma aceitação razoável de equilíbrio do tempo, infere-se que os professores gostariam de dar mais atenção à vida pessoal; 5º) Melhores Condições de Trabalho refere-se à falta de investimento para melhorar os materiais que apoiam a didática de ensino.

Para Walton (1974), mesmo que algumas Constitucionalidades possam formar um gargalo de produtividade, é possível encontrar um ponto de equilíbrio, no qual a produtividade seja desenvolvida a partir da qualidade produzida e valores agregados e que a qualidade de vida do trabalhador fique em patamares aceitáveis e em ascensão. Para o estudo de caso, a elevação gradual da QVT pode ser traduzida em qualidade de ensino, e em longo prazo no desenvolvimento da nação e valorização do aprendizado.

9. CONCLUSÕES

Com o objetivo de analisar o nível de qualidade de vida no trabalho dos professores da Escola Cônego Paulo de Nadal e propor alternativas com vistas a reduzir problemas que afetam a QVT, buscaram-se na literatura informações conceituais e um modelo consagrado que pudesse mensurar o nível de QVT dos educadores, o modelo de Walton.

Depois foram aplicados questionários com 27 professores que responderam conforme suas perspectivas sobre o seu estado atual de QVT e com o que julgam importante para melhorar esse estado.

Com a obtenção dos dados, foi realizada uma análise sob a luz de Oito Categorias do modelo de Walton com o objetivo de identificar os pontos negativos e positivos percebidos pelos pesquisados. Sobre a QVT, os itens que obtiveram índices mais baixos foram: a Compensação Justa e Adequada, as Condições de Trabalho e Oportunidades de Crescimento. Esses são pontos preocupantes, levando em conta que, segundo Lapo e Bueno (2003), as principais causas de pedidos de exoneração dos professores estaduais são a Baixa Remuneração combinada com precárias Condições de Trabalho.

Positivamente, os dados mais destacáveis foram da Integração Social da Organização, que, com poucas exceções, a maioria diz manter um bom relacionamento com os colegas de profissão, liberdade de expor suas ideias e colaboração em múltiplos fluxos. Juntamente, os educadores consideram o bom aproveitamento no Uso de Desenvolvimento de Capacidades, pois possuem liberdade e autonomia para programar e avaliar a melhor maneira de execução do trabalho. Além disso, elas têm a consciência da relevância do trabalho que fazem e a importância na formação das próximas gerações.

Os aspectos que afetaram diretamente a QVT foram: a baixa remuneração, com provada pela análise que hoje se encontra abaixo do nível

do mercado de trabalho da profissão; o elevado nível de estresse, ilustrado pela entrevista com a direção. Verifica-se a função extra de mediar e enfrentar conflitos com alunos, participar e orientar estudantes carentes de frágeis vínculos familiares e a descrença dos pesquisados nas leis e direitos da profissão, em razão pelo descumprimento da Lei 11.738/08, que estabelece o Piso Nacional dos Professores de R\$1.451,00, além de dificuldades de usufruírem de direitos como Licença-prêmio e Licença para Qualificação Profissional prevista no Estatuto dos Professores Estaduais do RS Lei 6.672/72, conforme relata a gestão escolar.

No objetivo de propor melhorias, podemos sugerir valorização adequada da remuneração dos servidores e alterações que atendam às demandas dos professores no Plano de Carreira do Magistério, que está a cargo do executivo e do legislativo estadual.

Para melhoria das condições de trabalho e a disponibilidade de materiais, podem ser estudadas captações de recursos a ser invertidas em infraestrutura de trabalho da escola, como a locação de salas e parte do terreno, método que já foi utilizado por pelo menos uma escola da região. Também se deve investir na segurança e proteção da escola e seus integrantes, além disso, programas sociais de orientação para jovens e adolescentes causaria reflexos na diminuição do estresse. Atualmente uma escola tem como fonte alternativa de renda a exploração de *Outdoors* e a locação de sua estrutura para realização de prova de concursos públicos.

Por fim, sugere-se utilizar a forte integração dos professores em ações de diálogos e reuniões, a fim de ouvir a pequena parcela que se sente integrada e trazer suas reivindicações e ideias a serem compartilhadas.

Pesquisas nesse sentido são mais do que válidas, são necessárias principalmente, para aprofundar a questão do estresse, possibilidades dos ganhos de oportunidades por meio do desempenho profissional e educação continuada.

Contudo, o aprofundamento do emprego de soluções da QVT em escolas públicas não é apenas importante para o gestor, que irá vasculhar diversas alternativas com severa limitação de orçamento, mas também pela dignificação do tema a fim de tentar reverter um quadro de estagnação da classe e formar uma sociedade de princípios no desenvolvimento humano.

REFERÊNCIAS

_____. **Brasil é penúltimo em ranking de educação.** Porto Alegre, RS. Zero Hora 6 de novembro de 2012. Disponível em: <<http://zerohora.clicrbs.com.br/rs/geral/vestibular/noticia/2012/11/brasil-e-penultimo-em-ranking-de-educacao-3965192.html>> Acesso em 28 de novembro de 2012.

_____. **Portal da Transparência** Disponível em: <<http://portaltransparencia.procempa.com.br/portalTransparencia/fpTb01MagisterioPesquisa.do?viaMenu=true>> Acesso em: 9 de novembro de 2012

_____. **Professor assassinado pode dar nome a lei para combater violência contra docentes.** Brasília, DF. Agência Senado 17 de outubro de 2011. Disponível em: <<http://www12.senado.gov.br/noticias/materias/2011/10/17/professor-assassinado-pode-dar-nome-a-lei-para-combater-violencia-contra-docentes>> Acesso em: 14 de novembro de 2012.

_____. **Ranking do Ensino Privado RS.** Disponível em : <<http://www.sinpro-rs.org.br/ranking/index.asp>> Acesso: 09 de novembro de 2012.

_____. **Secretaria da Fazenda do Rio Grande do Sul: Transparência Fiscal.** Disponível em: <https://www.sefaz.rs.gov.br/Site/MontaMenu.aspx?MenuAlias=m_transp_inf_servidores>. Acesso em 8 de novembro de 2012.

_____. **Taxa de desocupação- Séries históricas.** Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Disponível em : <ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Mensal_de_Emprego/Tabelas/2012/tab158102012.xls> Acesso em: 29 de Agosto de 2012.

_____. **Violência dos alunos provoca stress pós-traumático em professores.** G1 14 de maio de 2011. Disponível em: <<http://g1.globo.com/educacao/noticia/2011/05/violencia-dos-alunos-provoca-stress-pos-traumatico-em-professores.html>> Acesso em 12 de outubro de 2012.

BOM SUCESSO, Edina de P. **Relações interpessoais e qualidade de vida no trabalho.** Rio de Janeiro, RJ: Qualitymark, 2002.

BRASIL. **Lei 11.7738/ 08** Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11738.htm>

Acesso em: 03 de novembro de 2012.

COSTA, Rachel. **Professor, profissão perigo** Istoé Independente 14 de abril de 2012 Disponível em:

<http://www.istoe.com.br/reportagens/198947_PROFESSOR+PROFISSAO+PERIGO> Acesso em 15 de outubro de 2012.

ETCHICHURY,C.; GONZATTO, M. **Rio Grande do Sul ocupa o último lugar no ranking nacional de investimentos em educação.** Porto Alegre, RS. Zero Hora. 04 de Junho de 2012. Disponível em:

<<http://zerohora.clicrbs.com.br/rs/geral/noticia/2012/06/rio-grande-do-sul-ocupa-o-ultimo-lugar-no-ranking-nacional-de-investimentos-em-educacao-3779484.html>> Acesso em 10 de novembro de 2012.

FERNANDES, Eda C. **Qualidade de Vida no Trabalho: Como medir para melhorar.** 2ª ed. Salvador, BA: Casa da Qualidade, 1996.

GANZATTO, M. **Ação contra piso dos professores causa mal-estar entre MEC e Piratini.** Porto Alegre, RS. Zero Hora. 6 de setembro de 2012. Disponível em:

<<http://zerohora.clicrbs.com.br/rs/geral/noticia/2012/09/acao-contra-piso-dos-professores-causa-mal-estar-entre-mec-e-piratini-3877919.html>> Acesso em: 10 de novembro de 2012.

GANZATTO, M **Por que apenas 2% dos estudantes querem seguir a carreira de professor?** Porto Alegre, RS. Zero Hora. 13 de outubro de 2012. Disponível em:

<<http://www.clicrbs.com.br/especial/rs/precisamosderespostas/19,0,3916142,Por-que-apenas-2-dos-estudantes-querem-seguir-a-carreira-de-professor.html>> Acesso em: 25 de outubro de 2012.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social.** 6ªed. São Paulo, SP: Atlas, 2008.

LAPO, F. R.; BUENO, B. O. **Professores, Desencanto com a Profissão e Abandono do Magistério.** Cadernos de Pesquisas nº 118, p.65-88, março 2003.

LIMONGI-FRANÇA, A.C. **Indicadores empresariais de qualidade de vida no trabalho: esforço empresarial e satisfação dos empregados no ambiente de manufaturas com certificado ISO9000.** 1996. Dissertação (Mestrado em Administração) – Faculdade de Economia e Administração, USP, São Paulo, 1996. <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12132>> Acesso em: 03/08/2012.

LIMONGI-FRANÇA, A.C **Qualidade de Vida no Trabalho: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial.** São Paulo, SP: Atlas, 2003.

MORENO, A. B. *et al.* **Propriedades Psicométricas do Instrumento Abreviado de Avaliação de Qualidade de Vida da Organização Mundial da Saúde no Estudo Pró-Saúde.** Cad. Saúde Pública, Rio de Janeiro: Dez 2006.

RODRIGUES, Marcus Vinicius C. **Qualidade de Vida no Trabalho: evolução e análise no nível gerencial.** 6^a ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 1994.

RIO GRANDE DO SUL. **Lei 6.672/ 74** Disponível em: <http://www.educacao.rs.gov.br/dados/lei_no_06672.pdf> Acesso em 3 de novembro de 2012.

SMOSINSK, Suellen. **Mesmo com o menor salário de professores do país, RS apresenta boas notas em avaliações** São Paulo. UOL 14 de março de 2012. Disponível em: <<http://educacao.uol.com.br/noticias/2012/03/14/mesmo-com-a-menor-remuneracao-de-professores-do-pais-rs-apresenta-boas-notas-em-avaliacoes.htm>> Acesso em: 02 de novembro de 2012.

SILVA, L. V. Qualidade de Vida do Trabalhador: uma questão cada vez mais atual: MANSSOUR, A. B. B. [et al.] **Tendências em Recursos Humanos.** Porto Alegre, RS: Multimpessos, 2001.

TOLFO, S.R.; PICCININI, V.C. A Qualidade de Vida no Trabalho nas melhores empresas para se trabalhar no Brasil: descompassos entre teoria e prática In: SANT'ANA, A.S.; KILIMNIK, Z. M. (Org.) **Qualidade de Vida no Trabalho: abordagem e fundamentos.** Rio de Janeiro, RJ: Elsevier; Belo Horizonte, MG: Fundação Dom Cabral, 2011.

VERGARA, Sylvia Constant **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração.** 8^aed. São Paulo, SP: Atlas, 2007.

WALTON, Richard E. **Improving the Quality of Work Life.** Harvard Business Review, nº 52 V. 3 May-June, 1974.

APÊNDICE 1 – TRANSCRIÇÃO DA ENTREVISTA

ROTEIRO DE ENTREVISTA COM A GESTÃO.

1) **Quais são suas considerações sobre a inadequada remuneração dos professores?** *Muito a desejar, se pelo ao menos a Lei do Piso fosse cumprida teríamos uma remuneração mais próxima da adequação.*

2) **Compare a remuneração dos professores da escola em relação a:**

a) **Demais servidores estaduais?**

– **Nível Técnico.** *Em média, inferior.*

- **Nível Superior.** *Inferior*

b) **Professores municipais de POA?** *Muito inferior*

c) **Professores de escolas particulares (em média)?** *Muito inferior*

3) **Considera adequada a quantidade de horas que os professores dedicam para realizar um bom trabalho? Quanto tempo de dedicação seria ideal?** *Jornada de 40h mais as horas de planejamento das aulas e as horas para correções de provas e trabalhos além de buscar atualizações e novos conhecimentos é longa demais para poder realizar um trabalho com qualidade. Creio que seria ideal 20h de sala de aula e mais 20h para as atividades extraclasse, como a educação continuada e aquelas que já citei.*

4) **Os materiais que a escola dispõe atendem ao básico para realização das aulas? Estão acessíveis a todos os professores? Se considerarmos que o “básico” seria quadro-negro e giz, sim a escola atende minimamente a necessidade de material e estão acessíveis. Mas hoje em dia não é assim que educamos os alunos. Tempo do giz e o quadro é de quando eu fui aluna.**

Possui laboratório de informática com SO Linux, mas que é utilizado apenas por parte dos professores, por falta de domínio e capacitação para utilizá-lo como ferramenta de ensino.

5) Quais as principais deficiências de materiais? Quais são os mais solicitados pelos professores? (Pode enumerar por disciplina, se achar melhor: Química, Física, Literatura...).

Nós recebemos folhas de ofício para o administrativo, mas racionamos para disponibilizar para os professores nas aulas.

As principais deficiências são de estrutura, computadores, impressora, projetor:

Q: vidraria e reagentes;

F: medidores como voltímetro, amperímetros.

L: Livros infanto-juvenis atuais, para promover a leitura (ex.: Harry Potter)

G: atlas e mapas.

Língua portuguesa e estrangeira: Dicionários.

EF: Área coberta.

6) Quais suas as considerações sobre o ambiente de trabalho? (Levando em conta características insalubres e/ou perigosas que possam existir). *Quanto a isso, as salas de aulas em modelo pavilhões são muito desprotegidas e expostas ao calor e ao frio, como o terreno é uma baixada no centro temos alagamentos e desmoronamentos de terra nos dias de chuva mais forte e fica impossível circular pela escola. Também vivemos um ambiente degradante. Temos alunos cadeirantes e a escola não possui acessibilidade por rampas em todas as salas de aula. Conflitos em salas de*

aula, problemas sociais ligados a desestruturação de famílias, drogadição, entre outros.

7) Fora verificada algum afastamento ou licença de saúde por decorrência do trabalho, nesse ano? *Tivemos um afastamento por licença médica ligada ao estresse em aula. Porém é possível que mais situações de afastamento ocorram sem ser por meio de licença saúde. Ocasionalmente os professores podem falta, e muitos ficam tensos quando tem que voltar para uma sala de aula tumultuada. “O sinal toca e o coração já acelera”.*

8) Considera a profissão estressante? Quais as principais causas de estresse? *Sim, muito. Mais do que a pesquisa apontou porque nós que estamos na direção ficamos sabendo mais dos conflitos quando o professor pede a nossa ajuda. É muito desgastante mediar conflitos diariamente. Os alunos são muito carentes, alguns são filhos de presidiários outros são abandonados pelas mães e às vezes é um tio ou avó quem acaba criando, mas não tem controle sobre o menino, que acaba ficando largado sem orientação alguma.*

9) Verifica algum motivo de estresse mais comum na escola? Como os professores têm relatado? *Como eu já tinha dito. Alunos vêm de famílias desestruturadas, transferem a sua revolta ou falta de referência em casa para o convívio com os colegas e o professor.*

10) Como ocorrem as progressões de carreira e quais as oportunidades de avançar? Existe alguma possibilidade de aumento dos ganhos, dos benefícios ou da remuneração? *O Plano de carreira está muito defasado, não atende as expectativas que queremos, não existe um incentivo financeiro por produtividade ou qualificação. A única possibilidade que temos de ganhar a mais é fazer uma pós-graduação e que ainda incide sobre o salário-base e uma única vez. Por exemplo, se fizer uma especialização, ganho o adicional e fim de avanço. Se eu sigo os estudos com o mestrado e depois*

um doutorado a remuneração fica estática, igual a quando teria feito apenas a especialização.

11) Como acontece o desenvolvimento profissional e capacitação dos professores? Existem oportunidades oferecidas por algum órgão? (cursos, palestras...). *Raramente acontece. A SEC dificulta justamente porque não há incentivo financeiro de salário e os professores saem do estado para ganhar mais. Poucos conseguem fazer pós-graduação de graça por uma universidade, a maioria tem que buscar com recursos próprios sem ter que reduzir a carga-horária, pois teria uma diminuição do salário.*

12) Como percebe o sentimento dos professores em relação a manutenção do emprego? Qual a proporção dos professores que querem ficar na escola pelos próximos anos ou até se aposentem? Qual à proporção que já possui estabilidade no cargo? *As maiorias possuem estabilidade. Porem temos muitos contratados que já estão a muitos anos aqui na escola e que podem sair em decorrência da nomeação de concursados.*

13) Os direitos trabalhistas são adequados e respeitados? Sente que os professores estão assegurados pela: Estatuto dos servidores do Magistério do Estado do RS? Pelas regulamentações do MEC? Leis federais e CF/88? Ou outra(s)? *Não muito porque tem direitos que são difíceis de usufruir que estão no estatuto com a Licença-prêmio, Licença para qualificação, além da Lei Nacional do Piso dos Professores que o governo reluta em cumprir.*

14) Como vê a imagem do professor da escola frente a comunidade? Ela é respeitada? *O professor é respeitado em parte. Além da indisciplina de parte dos alunos. Os pais e responsáveis não atendem quando são chamados a vir escola para conversar com a orientação, quando vem muitos ficam contrariados e outros simplesmente não querem se envolver e empurra para a escola toda a responsabilidade da educação dos filhos.*

15) **O que poderia ser trabalhado para elevar a qualidade do ensino e obter o reconhecimento da comunidade?** *Valorização, oportunidades de aperfeiçoamento, e conscientizar a comunidade escolar.*

16) **Como acontece a elaboração da grade de horários dos professores? Existe a tentativa de padronização e regularização por turno ou dia da semana? Como é feita?** *Verifica-se a disponibilidade de horários porque alguns têm outras atividades profissionais e tentamos conciliar.*

17) **Os professores podem trocar ou escolher o TURNO em que querem trabalhar? Quais os critérios para troca?** *No início do ano, nos reunimos e se algum professor tiver interesse buscamos outro que queira assumir naquele turno, isso conforme a quantidade de turmas que formaremos naquele turno.*

18) **Os professores podem trocar ou escolher AS TURMAS/SÉRIES em que querem trabalhar? Quais os critérios?** *Também no início do ano, Os professores das disciplinas discutem e distribuem as series e turmas que querem trabalhar.*

APÊNDICE 2 – QUESTIONÁRIO APLICADO

Instrumento de coleta de dados: Questionário.

Este questionário servirá de base para um estudo de qualidade de vida dos educadores desta escola e será apresentado no curso de Administração da Universidade Federal Rio Grande do Sul.

Não haverá identificação para garantia de sigilo dos que responderem. Por favor, responda com absoluta sinceridade.

Muito grato pela contribuição.

Anderson Lemos Simanke

Marque com X sobre a numeração conforme seu nível de concordância ou discordância: Sendo (1) para total discordância e (5) para total concordância com as afirmações abaixo.

Bloco A- Percepções relativas ao estado atual da sua qualidade de vida:

1. A remuneração é adequada ao trabalho que faço.	1	2	3	4	5
2. A minha remuneração é semelhante dos servidores estaduais	1	2	3	4	5
3. A minha remuneração é semelhante aos professores em geral.	1	2	3	4	5
4. As horas que dedico são suficientes para o trabalho que faço.	1	2	3	4	5
5. Tenho os materiais de que preciso disponíveis para o trabalho.	1	2	3	4	5
6. O ambiente de trabalho é seguro e saudável.	1	2	3	4	5
7. Considero do nível de estresse tolerável para minha profissão.	1	2	3	4	5
8. Tenho autonomia para quando programar meu trabalho.	1	2	3	4	5
9. Tenho autonomia para optar pela melhor maneira de fazer meu trabalho.	1	2	3	4	5
10. Considero o trabalho que faço relevante para a escola e a sociedade.	1	2	3	4	5
11. Tenho reconhecimento dos colegas quando faço um bom trabalho ou quando tenho algo a melhorar.	1	2	3	4	5
12. Recebo um reconhecimento da direção quando faço um bom trabalho ou quando tenho algo a melhorar.	1	2	3	4	5
13. Tenho oportunidades de avançar na carreira.	1	2	3	4	5
14. Sinto que posso crescer profissionalmente como professor.	1	2	3	4	5
15. Sinto-me seguro na manutenção do emprego.	1	2	3	4	5
16. Tenho possibilidades de elevar meus ganhos financeiros	1	2	3	4	5
17. Nessa escola temos igualdade de oportunidades.	1	2	3	4	5
18. Nunca me senti discriminado ou excluído no trabalho.	1	2	3	4	5
19. Se caso quisesse trocar de turmas eu não seria repreendido por isso.	1	2	3	4	5
20. Tenho possibilidade de mudar de turno se isto for necessário	1	2	3	4	5
21. Se eu precisar mudar de escola, contaria com compreensão dos colegas.	1	2	3	4	5
22. Tenho um bom relacionamento com todos em geral.	1	2	3	4	5
23. Os colegas de trabalho são colaborativos e se auxiliam no trabalho.	1	2	3	4	5
24. Tenho os meus direitos trabalhistas respeitados.	1	2	3	4	5
25. Sinto-me protegido com as leis que regulamentam minha profissão.	1	2	3	4	5
26. Tenho minha privacidade respeitada no trabalho.	1	2	3	4	5
27. Tenho liberdade de expor minhas opiniões sobre o trabalho.	1	2	3	4	5
28. Não vejo favorecimentos no trato com os colegas de trabalho.	1	2	3	4	5
29. Consigo equilibrar as minhas atividades pessoais com o trabalho.	1	2	3	4	5
30. Meu horário padronizado e posso dispor de tempo para vida pessoal.	1	2	3	4	5
31. O tempo que levo da minha casa ao local de trabalho é adequado	1	2	3	4	5
32. Consigo dispor de tempo para meu lazer	1	2	3	4	5
33. Consigo dispor de tempo para estar com meus familiares e/ou amigos.	1	2	3	4	5
34. A imagem é respeitada pela comunidade ao seu redor	1	2	3	4	5
35. A escola cumpre com sua responsabilidade social	1	2	3	4	5
36. A escola passa a imagem de qualidade no ensino	1	2	3	4	5
37. A escola em si reconhece o desempenho de seus trabalhadores	1	2	3	4	5

B- Percepções relativas aos itens que julga importante para sua qualidade de vida:

1. Reconhecimento como profissional	1	2	3	4	5
2. Ambiente agradável de trabalho	1	2	3	4	5
3. Remuneração acima da média do mercado para a profissão	1	2	3	4	5
4. Remuneração dentro da média do mercado para a profissão	1	2	3	4	5
5. Reconhecimento do seu trabalho pelos colegas	1	2	3	4	5
6. Reconhecimento do seu trabalho pelos superiores	1	2	3	4	5
7. Autonomia para organizar suas atividades	1	2	3	4	5
8. Tempo para atividades de lazer	1	2	3	4	5
9. Tempo para atividades com a família e amigos	1	2	3	4	5
10. Dinheiro para atividades de lazer	1	2	3	4	5
11. Dinheiro para aquisição de bens	1	2	3	4	5

Marcar com um "X", dos itens abaixo, qual realmente faria diferença na sua qualidade de vida, melhorando sua satisfação em relação à Qualidade de Vida no Trabalho.

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Compensação justa e adequada - CJA. | <input type="checkbox"/> Constitucionalismo (meus direitos assegurados) - CONS. |
| <input type="checkbox"/> Melhores condições de trabalho e saúde - MCT. | <input type="checkbox"/> Equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal – ETV. |
| <input type="checkbox"/> Uso e desenvolvimento de capacidades – UDC. | <input type="checkbox"/> Relevância social do trabalho na vida - RST. |
| <input type="checkbox"/> Oportunidade de crescimento e segurança – OCS. | |
| <input type="checkbox"/> Integração social na organização – ISO. | |

Bloco C - Dados de perfil

1. Sexo: (M) (F)
2. Idade: _____
3. Estado Civil: _____
4. Escolaridade: _____
5. Tenho dependentes: (N) ou (S) e Quantos: _____
6. Renda pessoal em Salário(s) Mínimos Regional:

<input type="checkbox"/> menos de 1 salário	<input type="checkbox"/> de 5 a 6 salários
<input type="checkbox"/> de 1 a 2,9 salários	<input type="checkbox"/> mais de 6 salários
<input type="checkbox"/> de 3 a 4,9 salários	
7. Tempo de serviço como professor: ____ ano(s)
8. Tempo de serviço desempenhando atividades nessa escola: ____ ano(s)
9. Soma da Jornada de trabalho semanal:
 - a) nessa escola ____ horas;
 - b) em outras escolas ____ horas;
 - c) ou em outra atividade profissional ____ horas.
10. Quanto tempo de deslocamento para realizar suas atividades diárias: Em média _____.

Observações:
