

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

Eduardo Schuck

A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS PROFESSORES DA
ESCOLA ESTADUAL DE ENSINO FUNDAMENTAL URUGUAI

Porto Alegre

2008

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

ESTÁGIO FINAL – ADM 01199 - (CURSO 219.05)

A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS PROFESSORES DA ESCOLA
ESTADUAL DE ENSINO FUNDAMENTAL URUGUAI

POR

EDUARDO SCHUCK
00115628

Trabalho de Conclusão do Curso de Graduação em Administração

Orientador: Prof. Dr. Clezio Saldanha dos Santos

Porto Alegre, dezembro de 2008.

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, agradeço a Deus pelo dom da vida e por guiar os meus caminhos.

Pela motivação, ajuda e compreensão, agradeço à minha família, à minha namorada e aos meus amigos, pois todos são o que é de mais precioso em minha vida.

À minha amiga e sogra Vera Vivian, pelas idéias e sugestões essenciais ao desfecho desta pesquisa.

Ao meu orientador, Professor Doutor Clezio Saldanha dos Santos, pela confiança depositada em minha pessoa e pelo auxílio na elaboração deste trabalho.

A todos os professores da Escola Estadual de Ensino Fundamental Uruguai, em especial à Diretora Arlete Xavier, pela inesgotável atenção e pelo auxílio prestado para a realização deste trabalho.

A todos os que fazem parte da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, pois, diariamente, contribuem com o funcionamento dessa instituição.

**“O sonho é o portal das conquistas;
Deus é quem mostra o caminho.”**

Eduardo Schuck.

RESUMO

A abordagem de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), apesar de muitas vezes desconsiderada, é um tema de suma importância, visto que o trabalhador é o principal responsável pela prestação do serviço ou pelo produto final de uma organização. Esta pesquisa objetivou diagnosticar a QVT dos professores da Escola Estadual de Ensino Fundamental Uruguai, situada na cidade de Porto Alegre, RS. A QVT foi diagnosticada por meio do modelo indicador de Walton, através de Oito Categorias Conceituais. Trata-se de um estudo de natureza quantitativa, com objetivo descritivo. A coleta dos dados realizou-se por intermédio de questionários, entregues a uma amostra de 25 professores (74% do quadro total). Desta forma, constataram-se os seguintes resultados: (a) Os professores estão, de modo geral, satisfeitos com a atividade letiva na escola; (b) As Categorias Conceituais de Compensação Justa e Adequada, Condições de Trabalho, Constitucionalismo na Escola e Trabalho e o Espaço Total de Vida apresentaram questões com consideráveis taxas de discordância. Os resultados finais indicam a necessidade de manter e aprimorar os fatores favoráveis à QVT e rever os que não foram satisfatórios.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho, Escola Uruguai, Professores, Carreira Pública.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AC	Antes de Cristo
ANPAD	Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração
CE	Curso de Especialização
CEED	Conselho Estadual de Educação
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
EF	Ensino Fundamental
EI	Educação Infantil
GEU	Grupo Escolar Uruguai
QVT	Qualidade de Vida no Trabalho
RH	Recursos Humanos
RS	Rio Grande do Sul
SEBRAE	Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas
SF	Séries Finais
SI	Séries Iniciais
SMED/BH	Secretaria Municipal de Educação de Belo Horizonte
UNILESTE-MG	Universidade do Leste de Minas Gerais

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 01 – Hierarquia das necessidades humanas segundo Maslow.....	23
Figura 02 – Modelo das dimensões básicas da tarefa, por Hackman & Oldham.....	33
Quadro 01 – Evolução do Conceito de QVT por Nadler e Lawer	19
Quadro 02 – Origens da qualidade de vida no trabalho por Westley	19
Quadro 03 – Categorias Conceituais de Walton	25
Quadro 04 – Indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho, por Westley.....	31
Quadro 05 – Modelo de Davis & Werther (elementos de QVT)	32
Quadro 06 – Metodologia de pesquisa científica.....	37
Quadro 07 – Arranjo das Afirmações Pelos Critérios de Walton.....	39

LISTA DE TABELAS

Tabela 01 – Resultados da pesquisa: perfil dos professores questionados – 2008	40
Tabela 02 – Resultados da pesquisa: compensação justa e adequada – 2008	42
Tabela 03 – Síntese da pesquisa: compensação justa e adequada – 2008.....	43
Tabela 04 – Resultados da pesquisa: condições de trabalho – 2008.....	45
Tabela 05 – Síntese da pesquisa: condições de trabalho – 2008	46
Tabela 06 – Resultados da pesquisa: uso e desenvolvimento de capacidades – 2008	48
Tabela 07 – Síntese da pesquisa: uso e desenvolvimento de capacidades – 2008.....	49
Tabela 08 – Resultados da pesquisa: oportunidade de crescimento e segurança – 2008	49
Tabela 09 – Síntese da pesquisa: oportunidade de crescimento e segurança – 2008..	50
Tabela 10 – Resultados da pesquisa: integração social na escola – 2008	50
Tabela 11 – Síntese da pesquisa: integração social na escola – 2008.....	51
Tabela 12 – Resultados da pesquisa: constitucionalismo na escola – 2008	52
Tabela 13 – Síntese da pesquisa: constitucionalismo na escola – 2008.....	52
Tabela 14 – Resultados da pesquisa: o trabalho e o espaço total de vida – 2008	53
Tabela 15 – Síntese da pesquisa: o trabalho e o espaço total de vida – 2008.....	54
Tabela 16 – Resultados da pesquisa: relevância social do trabalho na vida – 2008.....	55
Tabela 17 – Síntese da pesquisa: relevância social do trabalho na vida – 2008	55
Tabela 18 – Média Final da Pesquisa – 2008	56
Tabela 19 – Afirmativas com taxas insatisfatórias de concordância – 2008	57
Tabela 20 – Médias das Categorias Conceituais destacadas – 2008	57

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
1. DEFINIÇÃO DO PROBLEMA	11
2. JUSTIFICATIVA	14
3. A ESCOLA ESTADUAL DE ENSINO FUNDAMENTAL URUGUAI	15
3.1 OBJETIVOS DA ESCOLA	15
3.2 A HISTÓRIA DA ESCOLA	15
3.3 O FUNCIONAMENTO ORGANIZACIONAL DA ESCOLA	16
4. REVISÃO TEÓRICA	17
4.1 QUALIDADE DE VIDA NO TABALHO	17
4.1.1 Origens da Qualidade de Vida no Trabalho	18
4.1.2 Conceituando a Qualidade de Vida no Trabalho	20
4.1.3 Abordagens da Qualidade de Vida no Trabalho	22
4.1.4 O que as organizações ganham com a QVT?	34
5. OBJETIVOS	36
5.1 OBJETIVO GERAL	36
5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	36
6. METODOLOGIA	37
6.1 QUANTO À APLICAÇÃO DA PESQUISA	37
6.2 QUANTO À ANÁLISE DOS DADOS DA PESQUISA	38
7. RESULTADOS DA PESQUISA	40
7.1 PERFIL DOS PROFESSORES PESQUISADOS DA ESCOLA URUGUAI	40
7.2 COMPENSAÇÃO JUSTA E ADEQUADA	42
7.3 CONDIÇÕES DE TRABALHO	45
7.4 USO E DESENVOLVIMENTO DE CAPACIDADES	48

7.5 OPORTUNIDADE DE CRESCIMENTO E SEGURANÇA	49
7.6 INTEGRAÇÃO SOCIAL NA ESCOLA	50
7.7 CONSTITUCIONALISMO NA ESCOLA	52
7.8 TRABALHO E O ESPAÇO TOTAL DE VIDA	53
7.9 RELEVÂNCIA SOCIAL DO TRABALHO NA VIDA.....	55
7.10 DESFECHO DOS RESULTADOS.....	56
8. CONCLUSÃO E CONSIDERAÇÕES FINAIS	59
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	62
APÊNDICE A – INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS.....	66

INTRODUÇÃO

Atualmente, as organizações muito se preocupam com o diferencial. Tanto a fabricação de um produto, quanto a prestação de um serviço devem obter a aprovação do mercado, através de diversos fatores, entre eles a qualidade. A ferramenta principal que as organizações dispõem para atingir essa qualidade é o seu capital humano, ou seja, as pessoas que fazem parte do contexto organizacional e que são a sua força motriz. Através dessa ferramenta, a organização poderá dispor de produtos e serviços com qualidade e diferencial.

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) busca exatamente uma condição em que o trabalhador possa executar suas tarefas, de forma a alcançar os seus objetivos e os da empresa, ao mesmo tempo, sem que isso lhe custe insatisfações pessoais. A abordagem de QVT vai muito além de singelos programas motivacionais, na maioria das vezes paliativos, ou de simples práticas de ginástica laboral. A QVT abrange uma gama de conceitos que, reunidos, resultam na satisfação pessoal – ou não – do trabalhador e, conseqüentemente, no resultado final do seu trabalho.

Contudo, antes de qualquer questão de produtividade, faz-se necessário versar sobre a questão da formação do indivíduo, no sentido educacional, já que a educação é um dos principais pilares do desenvolvimento de uma sociedade. A partir da formação, constituem-se os cidadãos formadores dessa sociedade. Os maiores responsáveis por essa formação – cultural, econômica ou politicamente – são os professores.

No Brasil, dentro desse contexto, a carreira de docente vem passando por sérias dificuldades que envolvem diretamente as abordagens de QVT. Na esfera pública, essas dificuldades tornam-se ainda maiores, devido à precariedade material, aos baixos salários, à carga de trabalho, entre outras. O tema do presente trabalho procura abordar justamente essas questões de QVT, relacionando-as ao dia-a-dia do professor de carreira pública, especificamente da Escola Estadual de Ensino Fundamental Uruguai.

1. DEFINIÇÃO DO PROBLEMA

Apesar de muitas vezes esquecida, ou desconsiderada, a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) influencia diariamente na vida profissional de qualquer pessoa. Segundo Fernandes (1996), é crescente o número de trabalhadores que se queixam da rotina de trabalho, da subutilização de suas potencialidades e de condições de trabalho inadequadas. De acordo com a autora, esses fatores ligados à insatisfação no trabalho geram a diminuição do rendimento, o absenteísmo, entre outros problemas que têm um efeito negativo sobre a saúde mental e física dos trabalhadores.

No Brasil, uma questão que tem gerado inúmeras discussões é relativa à depreciação da carreira de professor. Apesar de ser uma profissão de suma importância para o desenvolvimento social do país, de modo geral, o magistério tem deixado de ser um meio de subsistência que desperte o interesse das pessoas. Conforme Souza (2007), a qualidade de ensino passou a ser avaliada de acordo com a lógica capitalista, ou seja, pelo alto índice de produtividade. Dessa forma, verifica-se uma tendência de redução do quadro de professores e corte de custos, resultando assim uma maior jornada de trabalho para o profissional da educação e condições precárias para a prática do ensino. Somando-se a isso, estudos mostram que a atividade docente é altamente estressante. Segundo Gasparini *et al.* (2005), o Sindicato Único dos Trabalhadores do Ensino, da Prefeitura Municipal de Belo Horizonte, realizou um levantamento de dados sobre os casos de afastamentos dos servidores da SMED/BH¹. Verificou-se que, no período de maio de 2001 a abril de 2002, os transtornos mentais e comportamentais foram o principal diagnóstico de afastamento da atividade.

Tomando-se como referência a educação pública, a problemática de QVT torna-se ainda maior. De acordo com o último edital de concurso para provimento de cargo de professor, do quadro de carreira do magistério público do Estado do Rio Grande do Sul (nº 01/2005), os pisos das remunerações mensais de professores dos ensinos fundamental e médio, referente a uma carga horária de vinte horas semanais, eram de R\$ 360,00 e R\$ 421,13, respectivamente. Segundo o

¹ SMED/BH: Secretaria Municipal de Educação de Belo Horizonte.

Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (*apud* SEBRAE, 2008), o valor da cesta básica, em fevereiro de 2008, era de R\$ 214,27, na cidade de Porto Alegre, RS. Sendo assim, pode-se concluir que, para se ter um salário que comporte uma vida com condições mínimas de saúde, segurança e lazer, o professor público do Estado do Rio Grande do Sul, com uma carga horária docente de vinte horas semanais, deve, necessariamente, buscar meios alternativos de renda.

Aliando-se à questão salarial, para Ckzekster (2007, p. 10), o sistema público de ensino no Brasil apresenta um cenário desanimador, a ponto de obrigar o professor a executar tarefas que vão além de suas atribuições:

A escassez crônica de recursos materiais exige que o profissional se envolva numa articulação permanente com a comunidade em busca de apoio financeiro. Não raro, cabe ao professor também zelar pelo patrimônio da escola, recreios e locais de refeições. Tudo isso se reflete em um aumento não reconhecido e não remunerado da jornada de trabalho.

Todas essas questões supracitadas dizem respeito à Qualidade de Vida no Trabalho dos profissionais educadores. Seja por motivo salarial, por precárias condições de trabalho, ou por motivos diversos que levam a atividade tornar-se estressante, o trabalho do professor assume uma realidade desalentadora.

Diante desse panorama, este estudo será fundamentado na percepção sobre a QVT dos professores da Escola Estadual de Ensino Fundamental Uruguai, do município de Porto Alegre, RS. Essa instituição ministra Educação Infantil e Ensino Fundamental. Por ser um colégio público, o ingresso na carreira de seus profissionais tem como pré-requisito o concurso público. Desta forma, o regime trabalhista é o Estatutário, o qual abrange os servidores públicos².

Valendo-se da situação atual da carreira de docente, agravada pelo precário sistema público de educação, o intuito deste estudo é verificar o nível de QVT dos professores da Escola Estadual de Ensino Fundamental Uruguai, de modo que as questões pertinentes a este tema e que este trabalho visa responder são: qual(ais) é(são) o(s) principal(ais) elemento(s) que afeta(m)

² De acordo com Lopes (2007), Servidores Públicos, ou Servidores Estatutários, são agentes sujeitos ao regime estatutário e ocupantes de cargos públicos.

negativamente a QVT dos professores da escola pesquisada? Sobre esse aspecto, qual(ais) é(são) o(s) fator(es) de maior relevância para a ocorrência do(s) problema(s) detectado(s)?

2. JUSTIFICATIVA

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é cada vez mais pertinente ao dia-a-dia das Organizações e necessita de progressiva atenção devido à sua relevância. Para os educadores, essa necessidade não é diferente. Entretanto, a situação atual da classe dos professores apresenta grandes problemas. Essa questão é ainda mais agravada para os professores do setor público, visto que o Governo não fornece uma infra-estrutura adequada para a execução do ensino e, da mesma forma, não garante condições de uma vida digna ao professor.

A educação é o principal pilar de uma sociedade. Através dela, formam-se os cidadãos que darão continuidade ao desenvolvimento de um país. Uma sociedade bem formada resulta em uma mão-de-obra mais especializada, técnica ou cientificamente. Por conseqüência, surge uma nação com menores desigualdades sociais. Sendo assim, é inaceitável que os responsáveis pela educação – os professores – não sejam devidamente valorizados pelas autoridades governamentais ou pelas entidades civis. Um educador desmotivado não viabiliza uma educação adequada.

Na medida em que a QVT dos profissionais da educação é um tema de grande relevância para o contexto social, e que a realidade do sistema público de ensino está imerso em um cenário precário e desfavorável para o quadro docente, justifica-se a escolha da abordagem deste trabalho.

Este estudo buscará obter um conhecimento mais aprofundado sobre a QVT dos professores de uma escola pública do município de Porto Alegre, RS. Apesar de ser uma única escola o foco deste trabalho, por ser uma instituição Estadual, a Escola Uruguai poderá fornecer dados importantes sobre o cenário da classe docente do Estado do Rio Grande do Sul. Na medida em que se obtiver o resultado da pesquisa, este estudo contribuirá, baseado nas informações resultantes, a outros estudos fundamentados em qualidade de ensino e QVT dos agentes da educação. Poderá colaborar, também, com importantes informações a estudantes e gestores que lidam diariamente com esse assunto.

3. A ESCOLA ESTADUAL DE ENSINO FUNDAMENTAL URUGUAI

3.1 OBJETIVOS DA ESCOLA

Desenvolver o processo ensino aprendizagem inserido na realidade do aluno, oportunizando a aquisição do pensamento lógico e científico a partir dos meios básicos da leitura, da escrita e do cálculo, ao mesmo tempo, levando-o a fortalecer atitudes e valores que o tornarão indivíduo comprometido em seu ambiente natural, social, cultural, político e tecnológico, valorizando os vínculos familiares, tornando-o um cidadão consciente, participativo e autônomo dentro do seu grupo social. (DIRETRIZES PEDAGÓGICAS E DISCIPLINARES DA ESCOLA, p. 2).

3.2 A HISTÓRIA DA ESCOLA

De acordo com documentos e registros da escola, em 20 de outubro de 1939, em Porto Alegre, RS, com a união do Grupo Escolar da Rua Mariante e das Aulas Reunidas da Rua Ramiro Barcelos, devido às más condições físicas dos estabelecimentos onde se ministravam as aulas, criou-se o Grupo Escolar Uruguai (GEU). Alocado em um prédio alugado, na Rua Esperança, o GEU foi inaugurado festivamente em 9 de dezembro de 1939, momento em que se registravam 260 alunos matriculados e um corpo docente de 12 professores. Já, em 8 de outubro de 1952, também devido às precárias condições do local, o GEU foi transferido para um estabelecimento de madeira, situado onde atualmente passa a Avenida Goethe. Anteriormente, nesse mesmo lugar, encontrava-se o estádio do Grêmio Foot-Ball Porto Alegrense, motivo pelo qual esse local era chamado de Baixada Tricolor. Após um decreto de reorganização (nº 27.918 de 06.11.1978), o GEU passou a denominar-se Escola Estadual de 1º Grau Uruguai. Em 1972, com a inauguração do Parque Moinhos de Vento, a escola integrou-se ao parque em um prédio de alvenaria de dois andares, com 14 salas de aula, biblioteca, sala de vídeo, sala de informática (atualmente), sala de técnicas e salas para setores de apoio. Integram-se à sua estrutura, também, um ginásio de esportes e um pátio para jogos, recreação e lazer. No ano de 2000, através da Resolução CEED nº 253/2000, Portaria 00318 de 15.12.2000, a escola mudou o nome para Escola Estadual de Ensino Fundamental Uruguai, cuja nomenclatura mantém-se até hoje. Desde 1941, a escola foi dirigida

por diversos professores que, com o empenho e dedicação de todos os seus funcionários, tornou-se uma escola estadual de referência na sociedade.

3.3 O FUNCIONAMENTO ORGANIZACIONAL DA ESCOLA

Atualmente, a escola ministra Educação Infantil e Ensino Fundamental, em dois turnos: manhã e tarde. Na parte da manhã, a sua atividade é distribuída em nove turmas, das quais duas de 5ª série, três de 6ª série, duas de 7ª série e duas de 8ª série. Já no turno da tarde, sua atividade também é distribuída em nove turmas, das quais uma de pré-escola, duas de 1º ano, duas de 2ª série, duas de 3ª série e duas de 4ª série. O quadro de funcionários é composto por uma secretária, uma merendeira, um serviços gerais e trinta e quatro professores (incluem-se a Diretora e duas Vice-diretoras). Os alunos, de faixa etária de 5 a 14 anos, provêm do bairro local, dos arredores e, alguns, da grande Porto Alegre. No ano de 2008, registram-se 470 alunos matriculados.

Os recursos financeiros têm origem do repasse trimestral do Governo do Estado e do Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação, sendo esse último por parte do Governo Federal. Aliado a isso, a escola recebe pequenas contribuições voluntárias dos pais dos alunos e outros.

No ensino fundamental, a taxa de repetência é de, aproximadamente, 8%, enquanto que a de evasão é zero.

A escola está situada dentro do Parque Moinhos de Vento, em um bairro urbanizado e nobre da cidade de Porto Alegre, RS. O parque fica à disposição dos alunos, professores e familiares para a prática de esportes, lazer e recreação, bem como para o apoio pedagógico.

4. REVISÃO TEÓRICA

Para um melhor entendimento do objeto de análise deste trabalho, este capítulo abordará conceitos e teorias disponíveis na literatura, proporcionando assim a sustentabilidade deste estudo. Como o propósito é a elaboração de uma pesquisa sobre a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos professores da escola Uruguai, será apresentada, a seguir, uma revisão literária acerca do tema.

4.1 QUALIDADE DE VIDA NO TABALHO

Toda empresa que almeja o sucesso, seja na venda de produtos ou na prestação de serviços, tem de otimizar sua relação com seu cliente externo³, mas, antes de qualquer coisa, tem de dar uma atenção especial ao seu cliente interno⁴. A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) pode ser utilizada como um mecanismo gerencial que tem como principal finalidade o aumento da satisfação do quadro pessoal e, conseqüentemente, a elevação da produtividade da empresa. Isso se dá através da ação, ou conjunto de ações, que envolvem mudanças ou melhorias - gerenciais e tecnológicas - que aperfeiçoam, assim, o ambiente de trabalho (FRANÇA, 1997). Por conseguinte, os maiores índices de produtividade são atingidos de forma mais natural e saudável.

Atualmente, nas organizações, é muito comum de se verificar atividades superficiais e sem nenhum embasamento real do tema, que levam a atribuição do nome QVT. Resultado disso é o desperdício desnecessário de capital da empresa e da energia das pessoas que promovem essas atividades que não contribuem com nenhum retorno efetivo. Tais atividades acabam sendo vistas pelos clientes internos como perda de tempo e, pelos externos, como simplesmente mais um “modismo” da administração. Sabe-se que a abordagem de QVT é muito complexa e vai muito

³ Cliente externo, segundo Werbington (<http://blogdaqualidade.zip.net/index.html>), é o Cliente final de um produto ou serviço que garante o resultado financeiro de uma Empresa.

⁴ De acordo com Werbington (<http://blogdaqualidade.zip.net/index.html>), cliente interno é o colaborador ou setor da organização que recebe um produto ou serviço de outro colaborador ou setor da mesma organização.

além de simples e restritas atividades laborais com efeitos paliativos. Para Chiavenato (1999, p. 392):

Se a QVT for pobre, conduzirá à alienação do empregado e à insatisfação, à má vontade, ao declínio da produtividade, entre outros. Do contrário, se a QVT for boa, conduzirá a um clima de confiança e respeito mútuo, no qual o indivíduo tenderá a aumentar suas contribuições e elevar suas oportunidades de êxito psicológico e a administração tenderá a reduzir mecanismos rígidos de controle social.

4.1.1 Origens da Qualidade de Vida no Trabalho

Assumindo a abordagem de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) como sendo uma preocupação com o bem-estar ao trabalhador na execução de suas tarefas, a origem desse tema é de um passado bem distante. Rodrigues (1994) toma como exemplo Euclides (360 a.C.) de Alexandria, cujos seus ensinamentos sobre os princípios da geometria serviram de base para aprimoramentos do método de trabalho dos agricultores à margem do Nilo, bem como a Lei das Alavancas, de Arquimedes (287 a.C.), que teve grande valia para diminuir os esforços físicos de muitos trabalhadores. Muito tempo depois, nos séculos XVIII e XIX, com a sistematização dos métodos de produção, as preocupações com as condições de trabalho e a influência destas na produção e moral do trabalhador vieram a ser estudadas de forma científica.

Segundo Fernandes (1996), o conceito de Qualidade de Vida no Trabalho é proveniente dos estudos de Eric Trist (1975) e seus colaboradores, na Inglaterra, na década de 50. Através de uma abordagem sócio-técnica, em relação à organização do trabalho, a pesquisa era fundamentada na ligação indivíduo-trabalho-organização, tendo em vista a análise e reestruturação das tarefas. O principal objetivo dessa pesquisa era a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores.

Ortsman⁵ (*apud* MANSSOUR *et al.* 2001) destaca que, a partir da década de 60, surge uma nova proposta que valoriza a organização do trabalho e os benefícios por ela causados. O princípio era a reconciliação do homem com seu trabalho, bem como a humanização do trabalho. Independente de qualquer caso, a idéia era de aprimorar as condições de vida no trabalho, compreender e respeitar as expectativas

⁵ ORTSMAN, Oscar. **Mudar o Trabalho: experiência, métodos, condições de experimentação social**. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 1984.

individuais, e modificar a natureza das atividades e os tipos de relações ligadas ao trabalho, devido ao tradicional modelo hierárquico que se tinha na época.

Fernandes (1996) utiliza-se da interessante explanação cronológica da abordagem de QVT de Nadler e Lawer (1983), cuja visão para o futuro é do desafio de tornar a QVT uma ferramenta gerencial plena e efetiva, não permitindo que seja apenas mais um “modismo” da administração (VASCONSELOS, 2001):

CONCEPÇÕES EVOLUTIVAS DA QVT	CARACTERÍSTICAS OU VISÃO
1. QVT como uma variável (1959 a 1972)	A QVT foi tratada como reação individual ao trabalho ou às conseqüências pessoais de experiência do trabalho.
2. QVT como uma abordagem (1969 a 1974)	A QVT dava ênfase ao indivíduo antes de dar ênfase aos resultados organizacionais, mas ao mesmo tempo era vista como um elo dos projetos cooperativos do trabalho gerencial.
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 vista 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 1980)	Declaração ideológica sobre a natureza do trabalho e as relações dos trabalhadores com a organização. Os termos “administração participativa” e “democracia industrial” eram freqüentemente ditos como ideais do movimento de QVT.
5. QVT como tudo (1979 a 1983)	Como panacéia contra a competição estrangeira, problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade, problemas de queixas e outros problemas organizacionais.
6. QVT como nada (futuro)	A globalização da definição trará como conseqüência inevitável a descrença de alguns setores sobre o termo QVT. E para estes QVT nada representará, sendo apenas um “modismo”.

Quadro 01 – Evolução do Conceito de QVT por Nadler e Lawer

Fonte: Fernandes (1996, p. 42); Rodrigues (1994, p. 81).

Rodrigues (1994) ilustra um Quadro sobre as origens da QVT, desenvolvido por Westley, em 1979:

NATUREZA DO PROBLEMA	SINTOMA DO PROBLEMA	AÇÃO PARA SOLUCIONAR O PROBLEMA	INDICADORES	PROPOSTAS
Econômico (1850)	Injustiça	União dos trabalhadores	<ul style="list-style-type: none"> • Insatisfação • Greves 	<ul style="list-style-type: none"> • Cooperação • Divisão dos lucros • Participação nas decisões

Quadro 02 – Origens da qualidade de vida no trabalho por Westley (continua)

NATUREZA DO PROBLEMA	SINTOMA DO PROBLEMA	AÇÃO PARA SOLUCIONAR O PROBLEMA	INDICADORES	PROPOSTAS
Político (1850-1950)	Insegurança	Posições políticas	<ul style="list-style-type: none"> • Insatisfação • Greves 	<ul style="list-style-type: none"> • Trabalho auto-supervisionado • Conselho de trabalhadores • Participação nas decisões
Psicológico (1950)	Alienação	Agentes de mudança	<ul style="list-style-type: none"> • Desinteresse • Absenteísmo e <i>Turnover</i> 	Enriquecimento das tarefas
Sociológico	Anomia	Autodesenvolvimento	<ul style="list-style-type: none"> • Ausência de significação do trabalho • Absenteísmo e <i>Turnover</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Métodos sócio-técnicos aplicados aos grupos

Quadro 02 – Origens da qualidade de vida no trabalho por Westley (conclusão)

Fonte: Rodrigues (1994, p. 88).

4.1.2 Conceituando a Qualidade de Vida no Trabalho

O conceito de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é bastante abrangente e não existe uma definição única. Ele varia de acordo com cada autor, de tal forma que a QVT pode ser apresentada de diversas maneiras, bem como poderemos verificar a seguir.

De acordo com Walton⁶ (*apud* MANSSOUR *et al.* 2001), o propósito de um programa de QVT é tornar uma organização mais humanizada, fazendo com que os cargos tenham um relativo grau de responsabilidade e de autonomia. Deve haver também o recurso de *feedback* sobre o desempenho, com tarefas adequadas, diversidade, enriquecimento do trabalho exercido e com ênfase no desenvolvimento pessoal do indivíduo.

A Qualidade de Vida no Trabalho, segundo depoimento de Cleo Carneiro (*apud* FERNANDES, 1996, p. 38):

Qualidade de vida no trabalho é ouvir as pessoas e utilizar ao máximo sua potencialidade. Ouvir é procurar saber o que as pessoas sentem, o que as pessoas querem, o que as pessoas pensam... e utilizar ao máximo sua potencialidade é desenvolver as pessoas, e procurar criar condições para que as pessoas, em se desenvolvendo, consigam desenvolver a empresa.

⁶ WALTON, Richard E. Quality of working life: what is this? *Sloan Management Review*, Cambridge: v.15, n.1, 1975.

Para Fernandes (1996), quanto à expressão “qualidade de vida no trabalho”, não se pode atribuir uma definição consensual. Além de atos legislativos que protegem o trabalhador, o conceito engloba também o atendimento das necessidades e desejos humanos, tomando-se como base a idéia de humanização do trabalho e da responsabilidade social da empresa. Segue o conceito para a autora:

Em termos gerais, conclui-se que tecnologia de QVT refere-se a esforços no sentido de melhorar ou humanizar a situação de trabalho, orientados por soluções mais adequadas que visem à reformulação do desenho dos cargos, tornando-os mais produtivos em termos de empresa e mais satisfatórios para os executores (FERNANDES, 1996, p. 44).

Já para França (1997), o conceito de QVT se constrói partindo-se do ponto de vista da empresa e as pessoas que lá trabalham, como um todo:

Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é o conjunto das ações de uma empresa que envolvem a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho. A construção da qualidade de vida no trabalho ocorre a partir do momento em que se olha a empresa e as pessoas como um todo, o que chamamos de enfoque biopsicossocial. O posicionamento biopsicossocial representa o fator diferencial para a realização de diagnóstico, campanhas, criação de serviços e implantação de projetos voltados para a preservação e desenvolvimento das pessoas, durante o trabalho na empresa (FRANÇA, 1997, p. 80).

No conceito de Bom Sucesso (1998), a QVT se refere ao desfrute da vida pessoal, à valorização do que se tem, às conquistas realizadas, ao lazer e, também, menciona o empenho no autoconhecimento, o desenvolvimento de posturas facilitadoras e o cuidado com a saúde física e mental.

De acordo com Chiavenato (1999, p. 391), a qualidade de vida no trabalho "[...] representa em que grau os membros da organização são capazes de satisfazer suas necessidades pessoais através do seu trabalho na organização".

Observa-se que os conceitos de QVT vêm, no decorrer dos anos, evoluindo e focalizando no trabalhador. Em 1975, por exemplo, Walton frisa a necessidade de uma organização mais humanizada, propondo cargos com maior responsabilidade e autonomia pessoal dos trabalhadores. Em 1996, Fernandes ressalta a humanização da situação do trabalho e propõe a reformulação dos cargos. Já em 1998, Bom Sucesso destaca o lado pessoal do trabalhador, devendo-se atentar para o desfrute da vida, seja tanto pelas conquistas quanto pela valorização do que se tem. Por fim,

em 1999, Chiavenato cita a satisfação pessoal adquirida através do trabalho. Apesar de não haver um conceito unânime ou consensual na revisão da literatura sobre a expressão “Qualidade de Vida no Trabalho”, percebe-se que o que há de comum a todos é a conciliação dos interesses do trabalhador com os da organização.

4.1.3 Abordagens da Qualidade de Vida no Trabalho

Quando se fala sobre o tema Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), a grande dificuldade que se tem é referente à pontualidade do assunto. Cada indivíduo possui um ponto de vista pessoal diferente dos demais. Algo que é bom para um, pode não ser para outro. O que é valorizado por um, pode ser repudiado por outro e assim por diante. Também vale ressaltar que, diferentemente dos pontos de vista, cada indivíduo tem necessidades peculiares à sua pessoa ou ao ambiente em que está inserido. Desta forma, a literatura aponta as diversas abordagens sobre a QVT, no tocante à complexidade e abrangência do tema.

4.1.3.1 A Hierarquia das Necessidades Humanas Segundo Maslow

De acordo com Chiavenato (1997), as teorias das necessidades seguem a premissa de que os motivos do comportamento humano residem no próprio indivíduo, ou seja, sua motivação para agir e se comportar provém de forças que existem dentro dele. Determinadas necessidades são conscientes enquanto outras não. Maslow⁷ (*apud* CHIAVENATO, 1997), o criador da teoria motivacional mais conhecida, a “Hierarquia das Necessidades Humanas”, propõe que as necessidades humanas podem ser organizadas em uma pirâmide. Da base ao topo da pirâmide, as necessidades variam de acordo com a sua essencialidade (primárias e secundárias). A Figura 01 exemplifica essa disposição hierárquica.

⁷ MASLOW, Abraham H. A theory of human motivation. **Psychological Review**, p.370-396, jul. 1943.

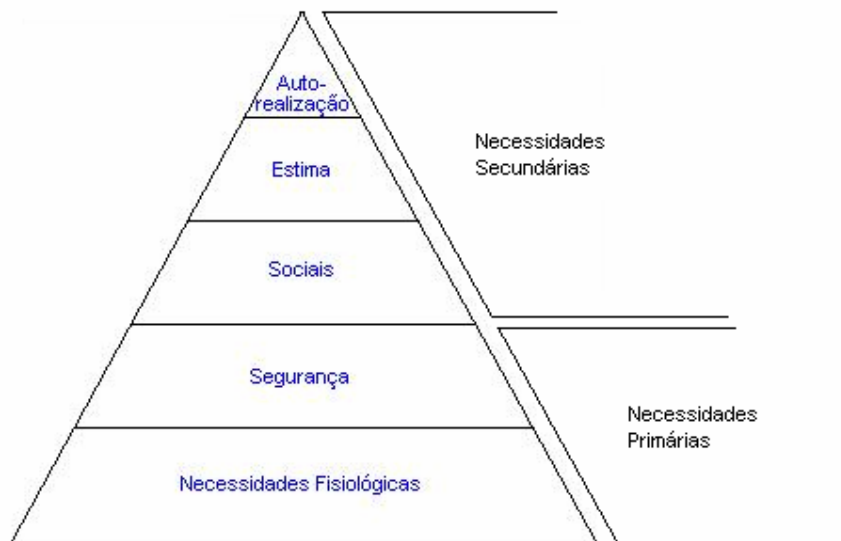


Figura 01 – Hierarquia das necessidades humanas segundo Maslow

Fonte: Chiavenato (1997, p. 86).

Segundo Chiavenato (1997), operacionalmente os termos da hierarquia de Maslow podem ser definidos da seguinte forma:

1. **Necessidades fisiológicas:** representam o nível mais baixo de todas as necessidades humanas. São todas aquelas inatas das pessoas, tais como fome, sede, cansaço, sono, frio, calor, desejo sexual, entre outras. Denominadas também de necessidades biológicas ou básicas, elas surgem de forma reiterada e cíclica, a fim de garantir a sobrevivência do ser humano. Tem como principal característica a urgência de ser atendida, caso contrário ela domina a direção do comportamento da pessoa.
2. **Necessidades de segurança:** representam o segundo nível das necessidades humanas. Bem como as necessidades fisiológicas, estão estreitamente relacionadas à sobrevivência das pessoas. Induzem os indivíduos a buscarem proteção de qualquer perigo real ou imaginário. Como expressões destas necessidades, verifica-se a busca por um mundo ordenado e previsível, a proteção contra ameaça ou privação, a procura por estabilidade, entre outras. Elas aparecem no comportamento humano ao passo que as necessidades fisiológicas estão relativamente satisfeitas. São de grande importância, uma vez que, na vida organizacional, as pessoas têm uma relação de dependência com a organização e, desta

forma, dependendo de certas ações gerenciais arbitrárias, podem provocar insegurança nas pessoas quanto a sua estabilidade no trabalho.

- 3. Necessidades sociais:** compreendem as necessidades de se relacionar com as demais pessoas. O desejo de participação, de afeto, de dar e receber atenção, de amizade e de amor são alguns exemplos dessas necessidades. Elas surgem à medida que as necessidades anteriores (fisiológicas e de segurança) estão relativamente satisfeitas. Quando as necessidades sociais não são suficientemente saciadas, a pessoa torna-se resistente e hostil com relação às outras pessoas. A expectativa nula dessas necessidades pode levar o indivíduo à dificuldade de adaptação social ou, até mesmo, à solidão.
- 4. Necessidade de estima:** correspondem às necessidades relacionadas à como o indivíduo se percebe perante a sociedade, ou seja, a maneira de como se auto-avalia. O *status*, a reputação, o prestígio, o reconhecimento e a aprovação social são exemplos dessas necessidades. O êxito de satisfazer essas necessidades leva a pessoa adquirir autoconfiança, valor, força, capacidade, entre outros. O contrário pode trazer sentimentos de inferioridade, de desânimo, de desprezo, de fraqueza etc.
- 5. Necessidades de auto-realização:** representam as necessidades humanas que estão em um nível mais alto de todas as outras necessidades; no topo hierárquico. A tentativa de a pessoa realizar o seu potencial e querer, cada vez mais, elevá-lo ao longo de toda a sua vida é um exemplo dessas necessidades. Elas estão relacionadas com autonomia, independência, autocontrole, competência e a realização do potencial pleno. Ao contrário das que estão abaixo na pirâmide, essas necessidades não podem ser satisfeitas por fatores externos, como, por exemplo, comida, dinheiro, amizade e prestígio; dependem apenas dos sentimentos intrínsecos. As necessidades de auto-realização são as únicas que motivam o comportamento do indivíduo, pois nada valem as demais, como motivação comportamental, se não forem reconhecidas intrinsecamente.

De acordo com os termos exemplificados acima, pode-se afirmar que uma necessidade satisfeita não é motivadora de comportamento, excetuando-se as

necessidades de auto-realização. Contudo, o não atendimento das demais necessidades faz com que o comportamento humano seja diretamente influenciado.

Dentro do contexto organizacional, diariamente as pessoas se deparam com infinitas situações que se relacionam imediatamente com as necessidades humanas. Desta forma, a teoria motivacional de Maslow (1943) tem estreita ligação com o aprimoramento da Qualidade de Vida no Trabalho.

4.1.3.2 As Oito Categorias Conceituais de Walton

Walton⁸ (*apud* RODRIGUES, 1994) colabora com questionamentos que servem como diretrizes para o estudo da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). São eles:

Como deveria a Qualidade de Vida no Trabalho ser conceituada e como ela pode ser medida? Quais são os critérios apropriados e como eles são inter-relacionados? Como cada um é relacionado à produtividade? São estes critérios uniformemente destacados em todos os grupos de trabalho? (WALTON *apud* RODRIGUES, 1994, p. 82).

Partindo desses questionamentos, percebidos pela ótica do autor como centrais para a pesquisa de QVT, Walton (1973) propõe oito categorias conceituais que servem de alicerce para a análise do tema, conforme Quadro 03:

CRITÉRIOS	INDICADORES DE QVT
1. Compensação Justa e Adequada	<ul style="list-style-type: none"> • Equidade interna e externa • Justiça na compensação • Partilha dos ganhos de produtividade • Proporcionalidade entre salários
2. Condições de Trabalho	<ul style="list-style-type: none"> • Jornada de trabalho razoável • Ambiente físico seguro e saudável • Ausência de insalubridade
3. Uso e Desenvolvimento de Capacidades	<ul style="list-style-type: none"> • Autonomia • Autocontrole relativo • Qualidades múltiplas • Informações sobre o processo total do trabalho
4. Oportunidade de Crescimento e Segurança	<ul style="list-style-type: none"> • Possibilidade de carreira • Crescimento pessoal • Perspectiva de avanço salarial • Segurança de emprego

Quadro 03 – Categorias Conceituais de Walton (continua)

⁸ WALTON, Richard E. Quality of working life: what is this? **Sloan Management**, 15(1): 11-21, 1973.

CRITÉRIOS	INDICADORES DE QVT
5. Integração Social na Organização	<ul style="list-style-type: none"> • Ausência de preconceitos • Igualdade • Mobilidade • Relacionamento • Senso comunitário
6. Constitucionalismo	<ul style="list-style-type: none"> • Direitos de proteção ao trabalhador • Privacidade pessoal • Liberdade de expressão • Tratamento imparcial • Direitos trabalhistas
7. O Trabalho e o Espaço Total de Vida	<ul style="list-style-type: none"> • Papel balanceado no trabalho • Estabilidade de horários • Poucas mudanças geográficas • Tempo para lazer da família
8. Relevância Social do Trabalho na Vida	<ul style="list-style-type: none"> • Imagem da empresa • Responsabilidade social da empresa • Responsabilidade pelos produtos • Práticas de emprego

Quadro 03 – Categorias Conceituais de Walton (conclusão)

Fonte: Fernandes (1996, p. 48).

De acordo com Fernandes (1996), as oito Categorias de Walton (1973) podem ser definidas assim:

1. **Compensação Justa e Adequada:** representa a categoria que tem como objetivo mensurar a QVT em relação à remuneração recebida pelo trabalho realizado, desdobrando-se em três critérios:
 - a. *Remuneração adequada:* quantia remuneratória necessária para o trabalhador viver dignamente dentro dos padrões culturais, sociais e econômicos aos quais está inserido.
 - b. *Eqüidade interna:* reconhecimento similar das remunerações dos demais trabalhadores de mesma categoria salarial.
 - c. *Eqüidade externa:* reconhecimento similar das remunerações dos demais trabalhadores do mercado de trabalho de mesma categoria salarial.

2. **Condições de Trabalho:** corresponde a categoria que tem como objetivo medir a QVT em relação às condições existentes no local de trabalho, de acordo com os seguintes critérios:

- a. *Jornada de trabalho*: número de horas trabalhadas pelos empregados, previstas ou não pela lei, e sua relação com as tarefas realizadas.
- b. *Carga de trabalho*: quantidade de trabalho exercido durante a jornada de trabalho.
- c. *Ambiente físico*: local de trabalho onde são desempenhadas as tarefas em relação ao conforto e ao bem-estar dos empregados.
- d. *Material e equipamento*: quantidade e qualidade de material oferecido para a execução das tarefas.
- e. *Ambiente saudável*: local de trabalho relacionado às condições de salubridade e segurança do ambiente.
- f. *Estresse*: quantidade de estresse desenvolvido pelo trabalhador na sua jornada de trabalho.

3. Uso e Desenvolvimento de Capacidades: é a categoria que tem como objetivo medir a QVT em relação às oportunidades que o trabalhador tem de desenvolver e aplicar seus conhecimentos e suas aptidões no decorrer do dia-dia do seu trabalho:

- a. *Autonomia*: Concessão, ao trabalhador, de liberdade, independência e possibilidade de regência própria na programação e execução de suas tarefas.
- b. *Significado da tarefa*: valor ou importância da tarefa desenvolvida para as demais pessoas, dentro ou fora da empresa.
- c. *Identidade da tarefa*: medida da tarefa na sua integridade e na avaliação do resultado.
- d. *Variedade da habilidade*: possibilidade de utilização e usufruto das capacidades e aptidões do empregado.
- e. *Retroinformação*: dar, ao empregado, ciência de como o seu trabalho e suas ações, como um todo, são avaliados.

4. Oportunidade de Crescimento e Segurança: representa a categoria que tem como objetivo medir a QVT em relação às oportunidades de crescimento pessoal e profissional que a organização concede ao

empregado, bem como a intenção de proporcionar a segurança de seu cargo. Destacam-se:

- a. *Possibilidade de carreira*: chance proposta ao empregado de avanço e progresso na empresa e em sua carreira.
- b. *Crescimento pessoal*: política contínua de manter o empregado em crescente aprimoramento pessoal e profissional, aplicando esses conhecimentos na empresa posteriormente.
- c. *Segurança de emprego*: nível de segurança percebido pelos empregados quanto à manutenção dos seus empregos.

5. Integração Social na Organização: o objetivo desta categoria é o de medir o grau de integração social existente na organização, seguindo os critérios:

- a. *Igualdade de oportunidade*: grau de ausência da disparidade de *status* ou estruturas hierárquicas acentuadas, bem como a discriminação quanto à raça, sexo, credo, estilo social, entre outros.
- b. *Relacionamento*: grau de relacionamento entre as pessoas, quanto ao auxílio, amparo, abertura interpessoal e outros.
- c. *Senso comunitário*: nível da cultura comunitária dentro da instituição.

6. Constitucionalismo: categoria que tem como finalidade medir o nível de cumprimento, por parte da empresa, dos direitos dos seus empregados. Seguem os critérios:

- a. *Direitos trabalhistas*: cumprimento e observância dos direitos legais trabalhistas a que o empregado tem direito.
- b. *Privacidade pessoal*: nível de privacidade que o empregado possui dentro da empresa.
- c. *Liberdade de expressão*: liberdade que o empregado possui de expor seu ponto de vista a seus superiores sem medo de represálias.
- d. *Normas e rotinas*: forma como as normas e as rotinas influem a execução e o desenvolvimento do trabalho.

- 7. Trabalho e Espaço Total de Vida:** representa a categoria que tem como objetivo medir o equilíbrio entre a vida profissional e a pessoal do empregado, baseada nos seguintes critérios:
- a. *Papel balanceado no trabalho:* equilíbrio entre a carga-horária de trabalho, viagens, exigências da profissão e o convívio familiar.
 - b. *Horário de entrada e saída do trabalho:* equilíbrio entre os horários de entrada e saída do trabalho e o convívio familiar.
- 8. Relevância Social da Vida no Trabalho:** categoria que objetiva mensurar a Qualidade de Vida no Trabalho quanto à percepção do empregado em relação à imagem da empresa e a importância de seu trabalho, dentro ou fora da empresa. Destacam-se os seguintes critérios:
- a. *Imagem da instituição:* visão do empregado em relação à organização em que trabalha; importância para a comunidade, satisfação e orgulho pessoais de fazer parte da instituição.
 - b. *Responsabilidade social da instituição:* percepção que o empregado tem em relação à preocupação da empresa em resolver, ajudar ou não causar mal à comunidade.
 - c. *Responsabilidade social pelos serviços:* percepção do empregado quanto à responsabilidade da empresa em oferecer serviços de qualidade à comunidade.
 - d. *Responsabilidade social pelos empregados:* percepção do empregado quanto à valorização e participação de sua pessoa na empresa, a partir de políticas de Recursos Humanos.

Para Fernandes (1996), embora existam diferenças entre as peculiaridades específicas de cada pessoa, seja pela cultura, religião, posição social ou política, os critérios apontados por Walton repercutem diretamente na qualidade de vida do trabalhador. Em razão disso, a qualidade dos resultados obtidos na execução das tarefas será afetada positiva ou negativamente em consequência da satisfação ou não desses critérios.

Manssour *et al.* (2001) propõem, dentro do contexto dos oito critérios de Walton, a inclusão de mais um critério que representaria a Qualidade de Vida do Trabalhador Fora da Organização, que contempla os seguintes pontos:

- *Moradia*: se o imóvel que se habita é alugado ou próprio (se alugado, quanto da renda se compromete para o aluguel), seguro, aconchegante, número de pessoas que residem etc;
- *Alimentação*: se a alimentação do trabalhador e de sua família é saudável e suficiente para todos;
- *Saúde*: plano de saúde contemplando o trabalhador e sua família e auxiliando, também, na compra de remédios;
- *Educação*: benefício de educação para o trabalhador e sua família.

4.1.3.3 Modelo Indicador de Qualidade de Vida no Trabalho de Westley

Conforme Fernandes (1996), outro modelo de grande valia para a avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho é o de Westley (1979). De acordo com esse modelo, a QVT nas organizações pode ser examinada basicamente através de quatro indicadores fundamentais:

1. **Indicador Econômico**: representando o nível e equidade salarial, benefícios, local de trabalho, carga horária e ambiente externo;
2. **Indicador Político**: abrange o conceito de segurança no trabalho, quanto ao direito de trabalhar e não ser discriminatoriamente dispensado;
3. **Indicador Psicológico**: representado pelo conceito de auto-realização;
4. **Indicador Sociológico**: representado pelo conceito de autonomia, tendo o trabalhador participação ativa no processo decisório sobre a definição e execução de suas tarefas.

O Quadro 04 apresenta o modelo de Westley (1979), adaptado por Ruschel⁹ (1993). De acordo com Westley (*apud* FERNANDES, 1996), os problemas

⁹ RUSCHEL, Andrea V. **Qualidade de vida no trabalho em empresas do ramo imobiliário: uma abordagem de gestão sócio-econômica**. Porto Alegre, PPGA, 1993. (Mimeo). Tese de Mestrado.

econômicos desencadeariam a injustiça; os políticos, a insegurança; os psicológicos, a alienação, e os sociológicos, a ausência de leis, de normas ou de regras de organização.

A insegurança e a injustiça são decorrentes da concentração do poder e da concentração dos lucros e conseqüentemente a exploração dos trabalhadores. Já a alienação advém das características desumanas que o trabalho assumiu pela complexidade das organizações, levando a uma ausência do significado do trabalho, e à anomia, uma falta de envolvimento moral com as próprias tarefas (WESTLEY, *apud* FERNANDES, 1996, p. 53).

INDICADORES DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO			
ECONÔMICO	POLÍTICO	PSICOLÓGICO	SOCIOLÓGICO
<ul style="list-style-type: none"> • Equidade Salarial • Remuneração Adequada • Benefícios • Local de Trabalho • Carga Horária • Ambiente Externo 	<ul style="list-style-type: none"> • Segurança Emprego • Atuação Sindical • Retroinformação • Liberdade de Expressão • Valorização do Cargo • Relacionamento com a Chefia 	<ul style="list-style-type: none"> • Realização Potencial • Nível de Desafio • Desenvolvimento Pessoal • Desenvolvimento Profissional • Criatividade • Auto-Avaliação • Variedade de Tarefa • Identidade com a Tarefa 	<ul style="list-style-type: none"> • Participação nas Decisões • Autonomia • Relacionamento Interpessoal • Grau de responsabilidade • Valor Pessoal

Quadro 04 – Indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho, por Westley
 Fonte: Fernandes (1996, p. 53).

4.1.3.4 K. Davis & W. Werther: qualidade de vida no trabalho e o projeto de cargos.

Para Davis & W. Werther¹⁰ (*apud* RODRIGUES, 1994) a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é influenciada por vários fatores, entre eles a supervisão, condições de trabalho, pagamento, benefícios e projetos do cargo e outros. Contudo, os autores ressaltam que é a natureza do cargo que envolve mais intimamente o trabalhador. Com isso, Rodrigues (1994) reafirma a idéia de Davis & W. Werther (1983) de que não se pode dizer que a reformulação de cargos é a solução plena para a insatisfação do trabalhador. Mesmo assim, esses autores se dedicam a estudar e analisar o conteúdo e a designação dos cargos que são vistos em três níveis: Organizacional, Ambiental e Comportamental (vide Quadro 05).

¹⁰ DAVIS, Keith & WERTHER, William B. **Administração de pessoal e recursos humanos**. São Paulo, McGraw-Hill Book, 1983.

Os *elementos organizacionais* do projeto do cargo, segundo Fernandes (1996), referem-se ao fluxo de trabalho e às práticas de trabalho, evitando-se uma abordagem mecanicista.

Nos *elementos ambientais*, conforme Rodrigues (1994), existem dois pontos básicos: habilidade e disponibilidade de empregados e expectativas sociais. Quanto ao primeiro, o autor afirma que é necessária uma criteriosa avaliação das habilidades e competências, de modo que este ponto não seja dimensionado acima ou abaixo das aspirações profissionais do trabalhador.

Do mesmo modo, as expectativas sociais também necessitam de uma apurada pesquisa. De acordo com o autor, no início do século XX as necessidades sociais/humanistas, apresentadas pelos trabalhadores, eram insignificantes comparadas ao que se verifica atualmente. Essas necessidades “devem ser atendidas pelo cargo e elas variam no tempo e espaço” (RODRIGUES, 1994, p. 89).

Conforme Davis & Werther (*apud* FERNANDES, 1996), a QVT é afetada também por *elementos comportamentais*. Esses dizem respeito às necessidades humanas e aos modos de comportamentos individuais no ambiente de trabalho, destacando-se a autonomia, a variedade, a identidade de tarefa e a retroinformação.

ELEMENTOS ORGANIZACIONAIS	ELEMENTOS AMBIENTAIS	ELEMENTOS COMPORTAMENTAIS
<ul style="list-style-type: none"> • Abordagem mecanística • Fluxo de trabalho • Práticas de trabalho 	<ul style="list-style-type: none"> • Habilidade e disponibilidade de empregados • Expectativas sociais 	<ul style="list-style-type: none"> • Autonomia • Variedade • Identidade de tarefa • Retroinformação

Quadro 05 – Modelo de Davis & Werther (elementos de QVT)

Fonte: Fernandes (1996, p. 54).

4.1.3.5 Hackman & Oldham: modelo das dimensões básicas da tarefa.

Hackman & Oldham¹¹ (*apud* FERNANDES, 1996) sugerem um modelo que se baseia em características objetivas do trabalho. Segundo os autores, a QVT pode

¹¹ HACKMAN & OLDHAM, Greg R. Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2): 159-70, 1970.

ser avaliada em termos de dimensões da tarefa, estados psicológicos críticos e resultados pessoais e de trabalho (vide Figura 02).

1. **Dimensões da Tarefa:** abrange seis atributos para a satisfação no trabalho: variedade de habilidades, identidade da tarefa, significado da tarefa, inter-relacionamento, autonomia e *feedback* extrínseco¹²;
2. **Estados Psicológicos Críticos:** envolve a percepção da significância do trabalho, a percepção das responsabilidades pelos resultados e o conhecimento dos reais resultados do trabalho;
3. **Resultados Pessoais e de Trabalho:** abrange a satisfação geral com o trabalho, motivação interna para o trabalho, produção de trabalho de alta qualidade e absenteísmo e rotatividade baixas.

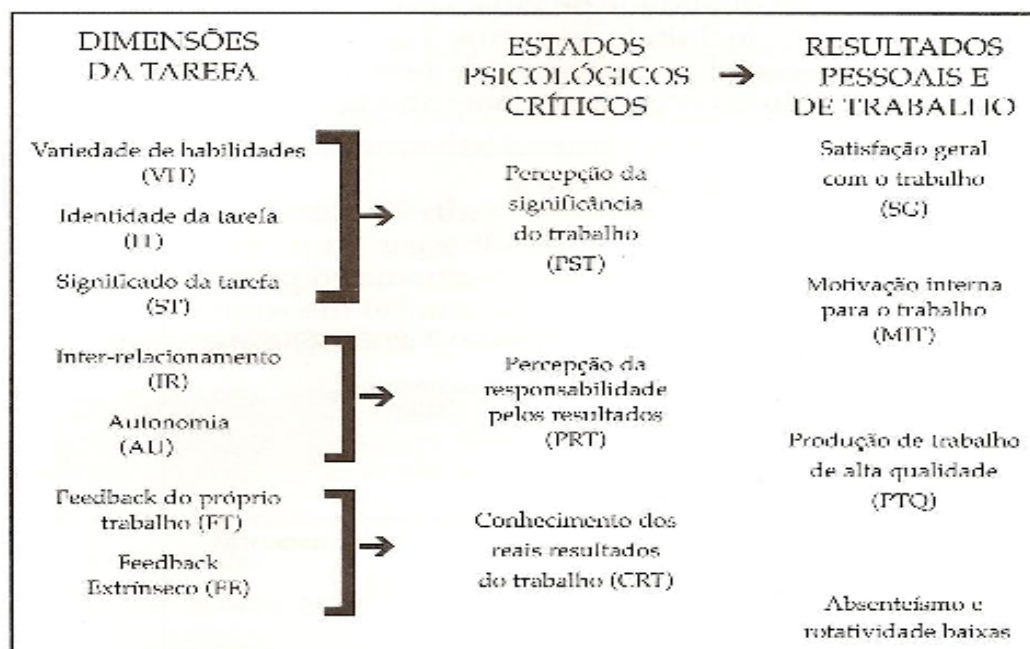


Figura 02 – Modelo das dimensões básicas da tarefa, por Hackman & Oldham
 Fonte: Fernandes (1996, p. 56).

4.1.3.6 Os Três Aspectos da QVT em uma Pesquisa de Sá

¹² Conforme LIMA *et al.* (2006), *Feedback* Extrínseco diz respeito ao retorno do resultado do indivíduo por parte de colegas, clientes e supervisores.

Sá, no encontro da ANPAD de 2007, apresentou uma pesquisa realizada na Universidade Federal da Paraíba. O escopo desse estudo foi explorar a QVT do quadro docente efetivo da referida universidade. Para tanto, a autora baseou-se em três aspectos para a abordagem de QVT: aspectos psico-sociais, aspectos físicos e higiênicos do ambiente e aspectos tecnológicos.

- 1. Aspecto Psico-social:** sobre isso, elucida-se a questão das forças emocionais, mentais e sociais do indivíduo dentro da organização. Um clima onde haja relações de entendimento, confiança e respeito favorece ao bem-estar do trabalhador e propicia um maior comprometimento do indivíduo com a sua atividade. Ressalta-se, também, a necessidade da aproximação dos funcionários com os seus superiores. Por fim, a autora recomenda que seja criado um mecanismo de controle das satisfações psico-sociais, para que essas sejam mantidas ou aprimoradas.
- 2. Aspectos Físicos e Higiênicos:** condições desfavoráveis como ruído, limpeza inadequada, poluição visual e má conservação do ambiente físico são fatores que surtem efeitos colaterais no dia-a-dia do trabalhador. Ocorrências como desconforto, riscos de acidente e danos consideráveis à saúde são tomados como exemplos pela autora.
- 3. Aspecto Tecnológico:** nesse aspecto, há um posicionamento em relação à tecnologia dizendo que ela pode ser prejudicial ou favorável ao trabalhador. Em muitos casos, a tecnologia é empregada apenas com o intuito de modernizar o processo produtivo, não se levando em consideração o que isso representa para o trabalhador. Nesse sentido, a tecnologia pode ser prejudicial. Já, por outro lado, se as mudanças forem aplicadas aliando a modernização com o bem-estar do trabalhador, seja facilitando ou melhorando o processo produtivo, a tecnologia passa a ser um benefício, dentro da abordagem de QVT.

4.1.4 O que as organizações ganham com a QVT?

Muito se faz o comparativo de uma organização com uma grande máquina. Dentro dessa alusão, costuma-se dizer que os empregados da organização são

equivalentes às engrenagens da grande máquina. Não é necessário, portanto, uma exaustiva busca por um embasamento teórico específico para verificar o quanto essas “engrenagens” são importantes para a “grande máquina”, pois isso é salientado até mesmo por comparações populares.

Contudo, o que se costuma pensar é “o que a organização ganhará com a QVT?” Sabe-se que uma máquina não funciona bem quando suas engrenagens não estão bem ajustadas. Manssour *et al.* (2001, p. 178) deixam bem clara essa idéia:

[...] os funcionários de uma organização são o seu principal diferencial competitivo. Eles serão colaboradores importantes para a empresa em diversos momentos, prósperos ou adversos. Através dos funcionários as organizações poderão atingir altos níveis de qualidade e produtividade, pois à medida que estes estiverem comprometidos, darão o melhor de si para o desenvolvimento da empresa a que pertencem.

Para Dunn (*apud* RITZ, 2000, p. 21) “funcionários de empresas socialmente responsáveis trabalham mais motivados, são mais produtivos e mais leais”.

Kaplan e Norton (*apud* RITZ, 2000, p. 9) afirmam que “funcionários satisfeitos são uma pré-condição para o aumento da produtividade, da capacidade de resposta, da qualidade e da melhoria do serviço aos clientes”.

Segundo Sá (2007), na medida em que as condições de QVT forem favoravelmente satisfeitas, as pessoas conseguem ir além do que o seu dever exige. Já pelo lado organizacional, as empresas passam a ser vistas e reconhecidas como éticas e socialmente responsáveis, além de terem os seus objetivos mais facilmente alcançados, visto que a relação com os seus funcionários passa a ser de parceria.

Portanto, de maneira a atingir altos níveis de produtividade, seja pela venda de produtos ou serviços, deve-se objetivar um comprometimento, por parte dos empregados, com a organização. Contudo, para que haja tal comprometimento, a organização deve ser socialmente responsável com seus colaboradores; princípio básico da QVT.

Por fim, de modo a responder as questões apresentadas no capítulo 1 deste trabalho, a abordagem proposta pelo modelo de Walton (1973), representado por suas oito categorias conceituais, parece ser abrangente o suficiente para o estudo que se deseja realizar.

5. OBJETIVOS

5.1 OBJETIVO GERAL

Diagnosticar a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos professores da Escola Estadual de Ensino Fundamental Uruguai.

5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS




Avaliar os professores do Ensino Fundamental do colégio Uruguai, abordando os seguintes enfoques:

- Identificar as condições do trabalho que afetam – desfavoravelmente – o dia-a-dia do professor;
- Propor meios de amenizar as condições desfavoráveis ao trabalho do professor.

6. METODOLOGIA

Conforme Tognetti (2006), a metodologia aplicada ao presente trabalho contempla uma pesquisa científica com o objetivo descritivo. Através dos procedimentos da busca em campo e do levantamento dos dados, foi possível adquirir todas as informações necessárias às conclusões desta pesquisa.

De modo a esclarecer do que se tratam esses métodos, segue o Quadro 06 com resumidas explicações a esse respeito, de acordo com Tognetti (2006) e Unileste-MG (2005):

	OBJETIVO	FONTES DE DADOS	PROCEDIMENTO DE COLETA DE DADOS
	Descritivo	Campo	Levantamento
EXPLICAÇÃO	 Procura observar, registrar, analisar, classificar e interpretar os fatos ou fenômenos (variáveis), sem que o pesquisador interfira neles ou os manipule.	 O lugar onde acontece o fato, fenômeno ou processo.	 Caracteriza-se pela interrogação direta das pessoas, cuja opinião se quer conhecer.

Quadro 06 – Metodologia de pesquisa científica

Fonte: Elaborado pelo autor do trabalho.

Além do supracitado, a técnica aplicada na pesquisa é a quantitativa. Conforme a Wikipédia¹³ (2008), “a pesquisa de mercado quantitativa é um método de pesquisa social que utiliza técnicas estatísticas. Normalmente implica a construção de inquéritos por questionário”.

6.1 QUANTO À APLICAÇÃO DA PESQUISA

¹³ Wikipédia: enciclopédia eletrônica para consultas via Internet (<http://pt.wikipedia.org>).

Os dados foram coletados através de questionários com questões abertas e fechadas¹⁴, entregues para 25 professores da escola (74% do quadro total de professores). Relativo à Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), o questionário compõe-se por diversas afirmativas que foram respondidas de acordo com a Escala de Likert¹⁵. Essa escala oferece cinco alternativas de respostas para cada questão: (1) concordo totalmente; (2) concordo relativamente; (3) indiferente; (4) discordo relativamente e (5) discordo totalmente.

O questionário foi elaborado com base nas oito Categorias Conceituais de Walton (1973), pois, após a consulta de diversas abordagens teóricas, verificou-se que essa concepção – sobre a QVT – é abrangente o suficiente para este estudo e, também, de fácil compreensão.

De modo a preservar o sigilo e obter maior fidelidade sobre o grau de QVT dos respondentes, os nomes dos professores que fizeram parte desta pesquisa foram preservados.

6.2 QUANTO À ANÁLISE DOS DADOS DA PESQUISA

Para a análise das respostas, as 29 questões, referentes à QVT, foram separadas de acordo com as Oito Categorias Conceituais de Walton (vide Quadro 07): Compensação Justa e Adequada (questões 1, 2, 3, 4, 5 e 6); Condições de Trabalho (questões 8, 9, 20, 21, 25); Uso e Desenvolvimento de Capacidades (questões 10 e 11); Oportunidade de Crescimento e Segurança (questões 12, 13 e 16); Integração Social na Escola (questões 14 e 18); Constitucionalismo na Escola (questões 15, 17 e 23); O Trabalho e o Espaço Total de Vida (questões 7, 19, 22 e 24) e Relevância Social do Trabalho na Vida (questões 26, 27, 28 e 29).

O questionário foi elaborado de modo que os resultados sobre QVT pudessem ser analisados de forma padronizada, ou seja, todas as respostas com

¹⁴ Segundo Freitas (2000), questionário fechado significa oferecer alternativas de respostas prontas. Já um questionário aberto corresponde à necessidade do entrevistado dissertar ou dar o seu ponto de vista pessoal sobre o assunto abordado.

¹⁵ Escala de Likert, conforme Wikipédia (2008), “é um tipo de escala de resposta psicométrica usada comumente em questionários, e é a escala mais usada em pesquisas de opinião. Ao responderem a um questionário baseado nesta escala, os perguntados especificam seu nível de concordância com uma afirmação”.

grau de concordância representam um indicador positivo (bom), enquanto que, as com grau de discordância, têm sentido negativo (ruim).

Conforme as respostas dos professores, os dados foram compilados e tabulados, possibilitando-se assim a análise da pesquisa.

CRITÉRIOS	AFIRMAÇÕES
1. COMPENSAÇÃO JUSTA E ADEQUADA	(01) O meu salário é justo pela quantidade de tarefas que tenho de executar. (02) O meu salário é suficiente para o meu sustento. (03) O meu salário é suficiente para o meu sustento e para o de minha família. (04) Em relação ao mercado de trabalho, o meu salário não é defasado. (05) Não possuo outro emprego, ou outra atividade remunerada, fora da escola Uruguai. (06) Meu trabalho proporciona um bom padrão de vida.
2. CONDIÇÕES DE TRABALHO	(08) As condições de trabalho (infra-estrutura ambiental e material) são adequadas. (09) O investimento público na escola é adequado. (20) Não preciso levar trabalho para casa. (21) O quadro de professores é suficiente para a demanda da escola. (25) Não considero meu trabalho estressante.
3. USO E DESENVOLVIMENTO DE CAPACIDADES	(10) A minha atividade exige a aplicação dos meus conhecimentos e habilidades. (11) A minha atividade contribui para manter e expandir meus conhecimentos e habilidades.
4. OPORTUNIDADE DE CRESCIMENTO E SEGURANÇA	(12) Tenho oportunidades de crescimento, seja em termos da escola ou de carreira. (13) Tenho segurança quanto a minha estabilidade na escola. (16) O regime do meu contrato de trabalho me proporciona segurança, quanto à estabilidade na escola.
5. INTEGRAÇÃO SOCIAL NA ESCOLA	(14) Sou tratado de maneira igual aos meus colegas de trabalho em todas as questões. (18) A minha opinião é considerada pela direção.
6. CONSTITUCIONALISMO NA ESCOLA	(15) As leis e/ou normas trabalhistas são respeitadas pela escola. (17) A minha privacidade é preservada quando assim desejo. (23) Não exerço, na escola, tarefas que vão além das atribuições de professor (tarefas não afins com a profissão).
7. O TRABALHO E O ESPAÇO TOTAL DE VIDA	(07) Os meus horários de trabalho são organizados e padronizados. (19) O trabalho não me afasta da família. (22) Minha carga horária de trabalho possibilita um espaço de tempo adequado para dedicar-me à família, ou para o lazer. (24) O intervalo de descanso, dentro do turno de trabalho, é adequado.
8. RELEVÂNCIA SOCIAL DO TRABALHO NA VIDA	(26) Sinto prazer no que faço. (27) Tenho orgulho do que faço. (28) Sinto prazer em fazer parte da escola. (29) A escola onde trabalho demonstra interesse e preocupação com a comunidade.

Quadro 07 – Arranjo das Afirmações Pelos Critérios de Walton

Fonte: Elaborado pelo autor do trabalho.

7. RESULTADOS DA PESQUISA

Primeiramente, para a apresentação deste capítulo, foi elaborada uma tabela com o perfil dos professores da escola Uruguai. Já em relação às Categorias Conceituais de Walton, os resultados foram expostos por meio de duas tabelas: uma com dados detalhados e outra sob forma de síntese. Nesse último caso, agruparam-se os percentuais das respostas de “concordo totalmente” e “concordo relativamente”, assim como os percentuais de “discordo totalmente” e “discordo relativamente”, de modo a facilitar o entendimento e análise dos resultados.

7.1 PERFIL DOS PROFESSORES PESQUISADOS DA ESCOLA URUGUAI

O levantamento do perfil dos professores foi realizado através de oito questões, conforme demonstra a Tabela 01:

Tabela 01 – Resultados da pesquisa: perfil dos professores questionados – 2008

QUESTÃO	ALTERNATIVAS	RESPOSTAS	TOTAL DE RESPOSTAS
1. SEXO	M	1 4%	25
	F	24 96%	
2. ESTADO CIVIL	SOLTEIRO	9 36%	25
	CASADO	9 36%	
	OUTROS	7 28%	
3. FILHOS	NENHUM	5 20%	25
	UM	7 28%	
	DOIS	7 28%	
	TRÊS	6 24%	
4. JORNADA DE TRABALHO NA ESCOLA	20H	21 84%	25
	40H	2 8%	
	OUTROS	2 8%	
5. ESCOLARIDADE	2º GRAU	2 8%	25
	3º GRAU INCOMPLETO	7 28%	
	3º GRAU	15 60%	
	OUTROS	1 4%	
6. CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO	NENHUM	7 28%	25
	UM	14 56%	
	DOIS	3 12%	
	TRÊS	1 4%	
7. REGIME DO TRABALHO	ESTATUTO	23 92%	25
	CLT	2 8%	
8. ÁREA DE ATUAÇÃO	SÉRIES INICIAIS*	9 32%	28**
	SÉRIES FINAIS*	14 50%	
	OUTROS	5 18%	

* Ensino Fundamental.

** Três entrevistados atuam com Séries Iniciais e Finais, conjuntamente.

Total de Entrevistados: 25 pessoas.

Fonte: Elaborado pelo autor do trabalho, baseado nos dados da pesquisa.

Apesar da amostra não compor o quadro total de professores da escola, percebe-se, pelos resultados da pesquisa, que o sexo feminino é o predominante. Dentre as pessoas que responderam ao questionário, vinte e quatro são mulheres e uma é representante do sexo masculino.

Quanto ao estado civil, verifica-se uma distribuição bastante parelha nas alternativas, sendo que nove respondentes são solteiros, nove são casados e os demais sete são divorciados, separados, entre outros.

Com relação à composição da família, no que diz respeito a filhos, a maior parte dos professores tem um ou mais filhos. Dentro da abordagem de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), essa questão torna-se de grande importância, visto que, quanto maior o número de filhos, maior a necessidade de um salário que comporte todas as necessidades de cada integrante da família. Faz-se necessário, também, uma carga horária bem definida, de tal modo que o espaço de tempo – fora do trabalho – permita uma adequada dedicação aos entes familiares. De acordo com a Tabela 01, cinco respondentes não possuem filhos, sete têm um filho, sete possuem dois filhos e seis têm três filhos.

Sobre a jornada de trabalho na escola, a grande maioria dos docentes possui uma carga horária semanal de vinte horas (21 pessoas), duas trabalham quarenta horas e as duas restantes têm uma carga horária diferente dos demais.

A escolaridade está distribuída em duas pessoas com segundo grau, sete com terceiro grau incompleto, quinze com terceiro grau e uma com outra escolaridade diferente das alternativas. De acordo com conversas realizadas com a Diretora da escola, a maioria das pessoas que não possui terceiro grau está na busca pela formação superior, o que é demonstrado pelo grande número de ocorrências na pesquisa (28% de representantes com terceiro grau incompleto).

A questão de número 6, da Tabela 01, revela um dado bastante interessante. Pode-se verificar uma taxa expressiva de professores com curso de especialização (CE), o que proporciona um nível mais qualificado na prestação de serviço da escola. Sete respondentes não possuem CE, quatorze possuem um CE, três possuem dois CE e um é diplomado com três CE.

Em relação ao regime do contrato de trabalho, vinte e três docentes são regidos pelo Estatuto do Rio Grande do Sul e dois são regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

A escola fornece educação infantil (EI) e ensino fundamental (EF), sendo que esse último é dividido em Séries Iniciais (SI, da 1ª a 4ª) e Séries Finais (SF, da 5ª a 8ª). Foram marcadas vinte e oito respostas, pois, dos vinte e cinco professores, três atuam em SI e SF, concomitantemente. Dessa forma, para as SI, foram marcadas nove respostas; para as SF, quatorze respostas; e, para “outros”, cinco respostas. Essa última modalidade representa os professores que não lecionam necessariamente em SI ou SF e, possivelmente, desempenham outras atividades na escola.

7.2 COMPENSAÇÃO JUSTA E ADEQUADA

Em relação à “Compensação Justa e Adequada”, foram formuladas seis questões com o objetivo de averiguar o grau de satisfação dos professores, conforme a Tabela 02:

Tabela 02 – Resultados da pesquisa: compensação justa e adequada – 2008

COMPENSAÇÃO JUSTA E ADEQUADA													
QUESTÃO	AFIRMATIVA	CONCORDO TOTALMENTE		CONCORDO RELAT.		INDIFERENTE		DISCORDO RELAT.		DISCORDO TOTALMENTE		TOTAL	
1	O MEU SALÁRIO É JUSTO PELA QUANTIDADE DE TAREFAS QUE TENHO DE EXECUTAR.	0	0%	1	4%	0	0%	0	0%	24	96%	25	100%
2	O MEU SALÁRIO É SUFICIENTE PARA O MEU SUSTENTO.	0	0%	1	4%	0	0%	6	24%	18	72%	25	100%
3	O MEU SALÁRIO É SUFICIENTE PARA O MEU SUSTENTO E PARA O DE MINHA FAMÍLIA.	2	8%	0	0%	0	0%	0	0%	23	92%	25	100%
4	EM RELAÇÃO AO MERCADO DE TRABALHO, O MEU SALÁRIO NÃO É DEFASADO.	1	4%	2	8%	0	0%	0	0%	22	88%	25	100%
5	NÃO POSSUO OUTRO EMPREGO, OU OUTRA ATIVIDADE REMUNERADA, FORA DA ESCOLA URUGUAI.	11	44%	0	0%	0	0%	0	0%	14	56%	25	100%
6	MEU TRABALHO PROPORCIONA UM BOM PADRÃO DE VIDA.	2	8%	0	0%	0	0%	6	24%	17	68%	25	100%

Fonte: Elaborado pelo autor do trabalho, baseado nos dados da pesquisa.

Para a questão de número 1, relativo ao salário justo pela quantidade de tarefas realizadas, apenas uma pessoa marcou a alternativa “concordo relativamente” e, as demais vinte e quatro pessoas, marcaram a alternativa “discordo totalmente”.

Quanto à questão de número 2, pautando a suficiência do salário para o sustento pessoal, um professor respondeu que concorda relativamente, seis discordam relativamente e dezoito discordam totalmente.

A questão de número 3 refere-se à suficiência do salário para o sustento pessoal e para o da família. Dois respondentes reportaram concordar totalmente, o que se presume ser uma incoerência, pois, se não houve nenhuma concordância plena em relação ao sustento próprio (questão 2), não é possível que haja concordância para o sustento próprio mais o da família. Os demais vinte e três respondentes marcaram a alternativa “discordo totalmente”.

Quanto à questão 4, que afirma que o salário não é defasado em relação ao mercado de trabalho, um professor concordou totalmente, dois concordaram relativamente e vinte e dois discordaram totalmente.

A questão de número 5 afirma que o docente não possui outro emprego ou atividade remunerada fora da escola. Onze pessoas concordaram totalmente e quatorze discordaram totalmente, ou seja, mais da metade possui outro emprego ou atividade remunerada fora da escola.

Finalmente, a questão 6 investiga se o trabalho de professor, na escola Uruguai, proporciona um bom padrão de vida. Duas pessoas responderam que concordam totalmente, o que sugere outra incoerência, visto que, se o salário recebido não é suficiente para o sustento próprio (questão 2), conseqüentemente considera-se nula a possibilidade de haver um bom padrão de vida. Seis pessoas responderam que discordam relativamente e dezessete discordam totalmente.

COMPENSAÇÃO JUSTA E ADEQUADA	Concordância	Indiferença	Discordância
O meu salário é justo pela quantidade de tarefas que tenho de executar.	4%	0%	96%
O meu salário é suficiente para o meu sustento.	4%	0%	96%
O meu salário é suficiente para o meu sustento e para o de minha família.	8%	0%	92%
Em relação ao mercado de trabalho, o meu salário não é defasado.	12%	0%	88%
Não possuo outro emprego, ou outra atividade remunerada, fora da escola uruguai.	44%	0%	56%
Meu trabalho proporciona um bom padrão de vida.	8%	0%	92%
Média	13%	0	87%

Fonte: Elaborado pelo autor do trabalho, baseado nos dados da pesquisa.

De acordo com a Tabela 03, verifica-se uma alta taxa de discordância, em todas as seis questões que compõem a categoria de Compensação Justa e Adequada. O que reforça ainda mais a insatisfação salarial dos docentes é a questão que afirma que o professor não possui outro emprego ou atividade remunerada fora da escola. Mais da metade dos respondentes (56%) discorda dessa assertiva, ou seja, eles possuem outro emprego ou atividade remunerada fora da escola. Sendo assim, pode-se presumir que o resultado da insatisfação salarial dos professores não é apenas um desagrado sem fundamento, mas sim demonstra que a remuneração recebida na escola é realmente baixa. Conseqüentemente, surge a necessidade do professor ter de buscar formas alternativas de renda para poder manter um padrão de vida adequado.

Baseando-se pela Hierarquia das Necessidades Humanas de Maslow (*apud* CHIAVENATO, 1997), a questão salarial dos professores prejudica a satisfação de duas necessidades básicas da pirâmide: fisiológica e de estima. Dentro de um contexto social, nos tempos de hoje, não há como satisfazer adequadamente a necessidade fisiológica (fome, sede, frio, etc.), sem que se tenha uma renda apropriada. Da mesma forma, com a baixa reputação e o pouco prestígio da carreira de professor, a necessidade de estima pode ser afetada, o que ocasiona perda da autoconfiança e gera sentimentos de inferioridade.

Segundo Chiavenato (1999), ninguém trabalha de graça e, tal como parceiros da organização, os funcionários interessam-se em investir com trabalho, dedicação e esforço pessoal, desde que recebam uma recompensa adequada. Portanto, é possível que a qualidade do serviço prestado pelos professores da escola Uruguai possa se comprometer, tendo em vista que a recompensa salarial pelo trabalho é, de acordo com os respondentes, baixa.

Destaca-se também a questão motivacional do salário, em relação a QVT. De acordo com um artigo da InfoMoney¹⁶ (2007), Washington Sorio, gestor em RH, afirma que "As pessoas desejam dinheiro porque lhes permite não só a satisfação de necessidades fisiológicas e de segurança, mas também dá plenas condições para a satisfação das necessidades sociais, de estima e de auto-realização".

7.3 CONDIÇÕES DE TRABALHO

Sobre as "Condições de Trabalho" na escola, foram elaboradas cinco afirmativas, tal como segue na Tabela 04:

Tabela 04 – Resultados da pesquisa: condições de trabalho – 2008

CONDIÇÕES DE TRABALHO													
QUESTÃO	AFIRMATIVA	CONCORDO TOTALMENTE		CONCORDO RELAT.		INDIFERENTE		DISCORDO RELAT.		DISCORDO TOTALMENTE		TOTAL	
8	AS CONDIÇÕES DE TRABALHO (INFRA-ESTRUTURA AMBIENTAL E MATERIAL) SÃO ADEQUADAS.	7	28%	14	56%	2	8%	1	4%	1	4%	25	100%
9	O INVESTIMENTO PÚBLICO NA ESCOLA É ADEQUADO.	2	8%	3	12%	2	8%	3	12%	15	60%	25	100%
20	NÃO PRECISO LEVAR TRABALHO PARA CASA.	3	12%	0	0%	0	0%	7	28%	15	60%	25	100%
21	O QUADRO DE PROFESSORES É SUFICIENTE PARA A DEMANDA DA ESCOLA.	6	24%	8	32%	0	0%	8	32%	3	12%	25	100%
25	NÃO CONSIDERO MEU TRABALHO ESTRESSANTE.	0	0%	1	4%	0	0%	15	60%	9	36%	25	100%

Fonte: Elaborado pelo autor do trabalho, baseado nos dados da pesquisa.

A questão de número 8 afirma que as condições de trabalho na escola são adequadas, seja pela infra-estrutura ambiental, ou pela material. Sete professores responderam que concordam totalmente, quatorze concordam relativamente, dois não se posicionam quanto a essa questão, um discorda relativamente e um discorda totalmente.

¹⁶ InfoMoney: página da *Internet* dedicada a informações, notícias e artigos financeiros, entre outros (<http://web.infomoney.com.br/>).

A questão nove propõe que o investimento público que é feito na escola é adequado. Dois respondentes concordam totalmente, três concordam relativamente, dois são imparciais, três discordam relativamente e quinze discordam totalmente.

A questão 20 afirma que o trabalho não precisa ser levado para casa, ou seja, todas as atividades são realizadas apenas na escola e não sobram tarefas que tenham que ser terminadas em casa. Três pessoas concordam totalmente, sete discordam relativamente e, as demais quinze, discordam totalmente.

Na questão 21, a afirmativa propõe que o número de professores é suficiente para a demanda da escola. Seis professores concordam totalmente, oito concordam relativamente, oito discordam relativamente e três discordam totalmente.

Por último, a questão 25 afirma que ser professor, na escola Uruguai, é um trabalho que não gera estresse. Uma pessoa respondeu que concorda relativamente, quinze discordam relativamente e nove discordam totalmente.

Tabela 05 – Síntese da pesquisa: condições de trabalho – 2008

CONDIÇÕES DE TRABALHO	Concordância	Indiferença	Discordância
As condições de trabalho (infra-estrutura ambiental e material) são adequadas.	84%	8%	8%
O investimento público na escola é adequado.	20%	8%	72%
Não preciso levar trabalho para casa.	12%	0%	88%
O quadro de professores é suficiente para a demanda da escola.	56%	0%	44%
Não considero meu trabalho estressante.	4%	0%	96%
Média	35%	3%	62%

Fonte: Elaborado pelo autor do trabalho, baseado nos dados da pesquisa.

Conforme se pode observar na Tabela 05, três questões estão com taxas de discordância elevadas. Os professores estão bastante insatisfeitos com o investimento público na escola, com o trabalho extra-escolar e com o estresse da atividade letiva.

Verifica-se que a maioria dos docentes (84%) considera que as condições de trabalho são adequadas. Fazendo uma analogia dessa questão com a insatisfação sobre o investimento público, presume-se que a infra-estrutura da escola, atualmente, é satisfatória. No entanto, como não há um investimento público apropriado, a escola torna-se limitada, em determinados aspectos, para elevar-se a um patamar ainda melhor. Destaca-se que, de acordo com Sá (2007), relativo aos

Três Aspectos da QVT, insatisfeitos os Aspectos Físicos e Higiênicos do ambiente de trabalho, surgem condições desfavoráveis ao dia-a-dia do trabalhador. Conseqüentemente, efeitos colaterais como desconforto, riscos de acidente e danos à saúde podem ocorrer.

Relativo ao trabalho extra-escolar, 88% dos professores alegam precisar levar tarefas para casa, o que demonstra que a carga de trabalho é elevada. O excesso de trabalho pode fazer com que o profissional desenvolva a síndrome de Burnout. De acordo com a Wikipédia (2008), “Burnout é geralmente desenvolvida como resultado de um período de esforço excessivo no trabalho com intervalos muito pequenos para recuperação”. Conforme a enciclopédia, “[...] a Síndrome de Burnout é um termo psicológico que descreve o estado de exaustão prolongada e diminuição de interesse, especialmente em relação ao trabalho”.

O Sindicato dos Professores do Rio Grande do Sul (SINPRO/RS, 2008) entende que levar trabalho para casa é uma atribuição da própria carreira letiva, porém as condições atuais não são satisfatórias:

A atividade do professor não se restringe à sala de aula e essa é uma característica da profissão. O fato é que chegamos a uma situação insustentável de volume de trabalho não-remunerado imposto aos professores, que prejudica a qualidade de ensino (SINPRO/RS, 2008).

Novamente, em relação à Hierarquia das Necessidades Humanas de Maslow (*apud* CHIAVENATO, 1997), o excesso de trabalho se opõe à satisfação da necessidade fisiológica, que inclui o fator cansaço.

A questão referente ao número de professores para a demanda da escola coincide, de certo modo, com o descontentamento em relação à carga elevada de trabalho. Destaca-se que um grande número de professores (44%) alega que o quadro de docentes é insuficiente, o que ocasiona o acúmulo de tarefas para os que estão na ativa.

Outra questão apontada com insatisfação pelos professores é a do estresse. Segundo Souza (1997), estresse é proveniente de pressão, tensão ou insistência. De acordo com o autor, estar sob pressão, ou estar sob a ação de um estímulo insistente, gera sintomas de estresse, o que coloca o indivíduo em um estado desconfortável e de mal estar. Assim como a carga excessiva de trabalho, o

estresse também favorece o desenvolvimento da síndrome de Burnout. “Os trabalhos com altos níveis de *stress* podem ser mais propensos a causar Burnout do que trabalhos em níveis normais de *stress*.” (WIKIPÉDIA, 2008).

Witter (2003) propõe que a problemática do estresse seria um efeito colateral da profissão, ou seja, algo intrínseco à atividade de professor:

Na escola, o trabalho mais diretamente vinculado à produção é o realizado pelo professor, daí a maior pressão do sistema incidir sobre ele. O resultado da produção é constituído pelo que se constata no aluno em termos do desenvolvimento de competências e de habilidades estabelecidas e interligadas nos objetivos da escola. Esta situação pode gerar muito estresse no professor (WITTER, 2003).

7.4 USO E DESENVOLVIMENTO DE CAPACIDADES

A Tabela 06 apresenta os resultados obtidos quanto à categoria do “Uso e Desenvolvimento de Capacidades”, na escola Uruguai. Foram propostas duas afirmativas com o objetivo de investigar esta abordagem.

Tabela 06 – Resultados da pesquisa: uso e desenvolvimento de capacidades – 2008

USO E DESENVOLVIMENTO DE CAPACIDADES													
QUESTÃO	AFIRMATIVA	CONCORDO TOTALMENTE		CONCORDO RELAT.		INDIFERENTE		DISCORDO RELAT.		DISCORDO TOTALMENTE		TOTAL	
10	A MINHA ATIVIDADE EXIGE A APLICAÇÃO DOS MEUS CONHECIMENTOS E HABILIDADES.	24	96%	0	0%	0	0%	0	0%	1	4%	25	100%
11	A MINHA ATIVIDADE CONTRIBUI PARA MANTER E EXPANDIR MEUS CONHECIMENTOS E HABILIDADES.	11	44%	6	24%	1	4%	6	24%	1	4%	25	100%

Fonte: Elaborado pelo autor do trabalho, baseado nos dados da pesquisa.

A questão de número 10 investiga se a atividade desenvolvida pelos professores exige a aplicação de seus conhecimentos e habilidades. A maioria dos professores (24) diz que sim, concordando totalmente. Por outro lado, um professor respondeu que discorda totalmente.

A questão 11 afirma que a atividade desempenhada pelos professores contribui para manter e expandir seus conhecimentos. Nessa questão, as respostas ficaram mais esparsas, sendo que onze professores responderam que concordam

totalmente, seis concordam relativamente, um não toma nenhuma posição, seis concordam relativamente e um discorda totalmente.

Tabela 07 – Síntese da pesquisa: uso e desenvolvimento de capacidades – 2008

USO E DESENVOLVIMENTO DE CAPACIDADES	Concordância	Indiferença	Discordância
A minha atividade exige a aplicação dos meus conhecimentos e habilidades.	96%	0%	4%
A minha atividade contribui para manter e expandir meus conhecimentos e habilidades.	68%	4%	28%
Média	82%	2%	16%

Fonte: Elaborado pelo autor do trabalho, baseado nos dados da pesquisa.

Conforme a Tabela 07, as taxas de concordância estão otimistas, visto que a maioria dos professores concorda com as proposições do questionário (96% e 68%). Conclui-se, portanto, que a categoria “Uso e Desenvolvimento de Capacidades” é atendida de forma satisfatória.

7.5 OPORTUNIDADE DE CRESCIMENTO E SEGURANÇA

Em relação à Categoria Conceitual “Oportunidade de Crescimento e Segurança”, a Tabela 08 explicita os resultados obtidos na pesquisa.

Tabela 08 – Resultados da pesquisa: oportunidade de crescimento e segurança – 2008

OPORTUNIDADE DE CRESCIMENTO E SEGURANÇA													
QUESTÃO	AFIRMATIVA	CONCORDO TOTALMENTE		CONCORDO RELAT.		INDIFERENTE		DISCORDO RELAT.		DISCORDO TOTALMENTE		TOTAL	
12	TENHO OPORTUNIDADES DE CRESCIMENTO, SEJA EM TERMOS DA ESCOLA OU DE CARREIRA.	4	16%	11	44%	1	4%	5	20%	4	16%	25	100%
13	TENHO SEGURANÇA QUANTO A MINHA ESTABILIDADE NA ESCOLA.	17	68%	5	20%	1	4%	0	0%	2	8%	25	100%
16	O REGIME DO MEU CONTRATO DE TRABALHO ME PROPORCIONA SEGURANÇA, QUANTO À ESTABILIDADE NA ESCOLA.	15	60%	7	28%	2	8%	1	4%	0	0%	25	100%

Fonte: Elaborado pelo autor do trabalho, baseado nos dados da pesquisa.

A afirmativa de número 12 cita que o professor da escola Uruguai tem oportunidades de crescimento, dentro da própria escola ou em termos de carreira. Quatro respondentes concordam totalmente, onze concordam relativamente, um é imparcial, cinco discordam relativamente e quatro discordam totalmente.

A questão 13 propõe que o professor tem segurança quanto à estabilidade na escola. Dezesete responderam que concordam totalmente, cinco concordam relativamente, um é imparcial e dois discordam totalmente.

A questão de número 16 afirma que o regime do contrato de trabalho proporciona segurança quanto a estabilidade na escola. Quinze pessoas concordam totalmente, sete concordam relativamente, duas são indiferentes quanto a essa questão e uma discorda relativamente.

Tabela 09 – Síntese da pesquisa: oportunidade de crescimento e segurança – 2008

OPORTUNIDADE DE CRESCIMENTO E SEGURANÇA	Concordância	Indiferença	Discordância
Tenho oportunidades de crescimento, seja em termos da escola ou de carreira.	60%	4%	36%
Tenho segurança quanto a minha estabilidade na escola.	88%	4%	8%
O regime do meu contrato de trabalho me proporciona segurança, quanto à estabilidade na escola.	88%	8%	4%
Média	79%	5%	16%

Fonte: Elaborado pelo autor do trabalho, baseado nos dados da pesquisa.

Conforme a Tabela 09, as taxas de concordância estão satisfatórias, visto que a maioria dos professores concorda com as afirmativas propostas no questionário (60%, 88% e 88%).

7.6 INTEGRAÇÃO SOCIAL NA ESCOLA

Inerente à questão da “Integração Social na Escola”, a Tabela 10 apresenta os resultados obtidos.

Tabela 10 – Resultados da pesquisa: integração social na escola – 2008

INTEGRAÇÃO SOCIAL NA ESCOLA													
QUESTÃO	AFIRMATIVA	CONCORDO TOTALMENTE		CONCORDO RELAT.		INDIFERENTE		DISCORDO RELAT.		DISCORDO TOTALMENTE		TOTAL	
14	SOU TRATADO DE MANEIRA IGUAL AOS MEUS COLEGAS DE TRABALHO EM TODAS AS QUESTÕES.	15	60%	4	16%	1	4%	5	20%	0	0%	25	100%
18	A MINHA OPINIÃO É CONSIDERADA PELA DIREÇÃO.	17	68%	7	28%	0	0%	0	0%	1	4%	25	100%

Fonte: Elaborado pelo autor do trabalho, baseado nos dados da pesquisa.

A afirmativa de número 14 cita que o professor é tratado de maneira igual aos demais colegas, sejam quaisquer os assuntos. Quinze respondentes afirmam que concordam totalmente, quatro concordam relativamente, um é indiferente e cinco discordam relativamente.

A questão 18 afirma que a opinião pessoal de cada um é levada em consideração pela direção da escola. Dezesete pessoas afirmam que concordam totalmente, sete concordam relativamente e uma discorda totalmente.

Tabela 11 – Síntese da pesquisa: integração social na escola – 2008

INTEGRAÇÃO SOCIAL NA ESCOLA	Concordância	Indiferença	Discordância
Sou tratado de maneira igual aos meus colegas de trabalho em todas as questões.	76%	4%	20%
A minha opinião é considerada pela direção.	96%	0%	4%
Média	86%	2%	12%

Fonte: Elaborado pelo autor do trabalho, baseado nos dados da pesquisa.

A Tabela 11 demonstra a síntese dos resultados relativos à Integração Social na Escola. Verifica-se que essa categoria conceitual está suficientemente bem atendida, visto que as duas questões propostas no questionário tiveram alta taxa de concordância (76% e 96%). Conclui-se, portanto, que fatores como convívio social, relacionamento entre os professores e a direção, ausência de discriminação, entre outros, estão em harmonia com as premissas de QVT. De acordo com o Aspecto Psico-social de Sá (2007), em um clima organizacional que se tenha relações de entendimento, confiança e respeito, o trabalhador atinge o bem-estar e compromete-se com a sua atividade.

7.7 CONSTITUCIONALISMO NA ESCOLA

Quanto ao “Constitucionalismo na Escola”, foram elaboradas três questões com o objetivo de avaliar esta categoria conceitual. Segue a Tabela 12 que elucida os resultados obtidos:

Tabela 12 – Resultados da pesquisa: constitucionalismo na escola – 2008

CONSTITUCIONALISMO NA ESCOLA													
QUESTÃO	AFIRMATIVA	CONCORDO TOTALMENTE		CONCORDO RELAT.		INDIFERENTE		DISCORDO RELAT.		DISCORDO TOTALMENTE		TOTAL	
15	AS LEIS E/OU NORMAS TRABALHISTAS SÃO RESPEITADAS PELA ESCOLA.	19	76%	3	12%	1	4%	2	8%	0	0%	25	100%
17	A MINHA PRIVACIDADE É PRESERVADA QUANDO ASSIM DESEJO.	19	76%	4	16%	1	4%	1	4%	0	0%	25	100%
23	NÃO EXERÇO, NA ESCOLA, TAREFAS QUE VÃO ALÉM DAS ATRIBUIÇÕES DE PROFESSOR (TAREFAS NÃO AFINS COM A PROFISSÃO).	8	32%	2	8%	0	0%	5	20%	10	40%	25	100%

Fonte: Elaborado pelo autor do trabalho, baseado nos dados da pesquisa.

A questão 15 afirma que as leis e as normas trabalhistas são respeitadas pela escola. Para tal, dezenove professores responderam que concordam totalmente, três concordam relativamente, um é indiferente e dois discordam relativamente.

Sobre a questão 17, que cita que a privacidade de cada um é preservada, dezenove pessoas responderam que concordam totalmente, quatro concordam relativamente, uma é indiferente e uma discorda relativamente.

A afirmativa de número 23 diz que o professor não exerce, na escola, tarefas que vão além das atribuições de professor. Oito respondentes marcaram que concordam totalmente, dois que concordam relativamente, cinco que discordam relativamente e dez que discordam totalmente.

Tabela 13 – Síntese da pesquisa: constitucionalismo na escola – 2008

CONSTITUCIONALISMO NA ESCOLA	Concordância	Indiferença	Discordância
As leis e/ou normas trabalhistas são respeitadas pela escola.	88%	4%	8%
A minha privacidade é preservada quando assim desejo.	92%	4%	4%
Não exerço, na escola, tarefas que vão além das atribuições de professor (tarefas não afins com a profissão).	40%	0%	60%
Média	73%	3%	24%

Fonte: Elaborado pelo autor do trabalho, baseado nos dados da pesquisa.

Conforme se pode observar na Tabela 13, das três questões elaboradas sobre o Constitucionalismo na Escola, apenas uma obteve um resultado insatisfatório. Do total de 25 respondentes, 60% alegaram que exercem, na escola, tarefas que não condizem com as atribuições de professor.

Segundo Walton (1973 *apud* MACEDO; MATOS, 2007, p. 19), é necessário que existam princípios que tornem claros os direitos e deveres dos trabalhadores. Igualmente, esses princípios não só devem ser claros, mas também cumpridos.

7.8 TRABALHO E O ESPAÇO TOTAL DE VIDA

Quanto à categoria conceitual “Trabalho e o Espaço Total de Vida”, fizeram parte do questionário quatro questões que abordam esse assunto. Segue a Tabela 14 que demonstra os resultados obtidos:

Tabela 14 – Resultados da pesquisa: o trabalho e o espaço total de vida – 2008

O TRABALHO E O ESPAÇO TOTAL DE VIDA													
QUESTÃO	AFIRMATIVA	CONCORDO TOTALMENTE		CONCORDO RELAT.		INDIFERENTE		DISCORDO RELAT.		DISCORDO TOTALMENTE		TOTAL	
7	OS MEUS HORÁRIOS DE TRABALHO SÃO ORGANIZADOS E PADRONIZADOS.	16	64%	6	24%	2	8%	1	4%	0	0%	25	100%
19	O TRABALHO NÃO ME AFASTA DA FAMÍLIA.	12	48%	1	4%	2	8%	10	40%	0	0%	25	100%
22	MINHA CARGA HORÁRIA DE TRABALHO POSSIBILITA UM ESPAÇO DE TEMPO ADEQUADO PARA DEDICAR-ME À FAMÍLIA, OU PARA O LAZER.	7	28%	11	44%	0	0%	5	20%	2	8%	25	100%
24	O INTERVALO DE DESCANSO, DENTRO DO TURNO DE TRABALHO, É ADEQUADO.	15	60%	10	40%	0	0%	0	0%	0	0%	25	100%

Fonte: Elaborado pelo autor do trabalho, baseado nos dados da pesquisa.

A questão de número 7, que investiga se os horários de trabalho são organizados e padronizados, obteve dezesseis respostas concordando totalmente, seis concordando relativamente, duas imparciais e uma discordando relativamente.

A afirmativa 19 propõe que o trabalho não afasta o professor de sua família. Sobre isso, doze pessoas responderam que concordam totalmente, uma respondeu que concorda relativamente, duas marcaram como sendo imparciais e dez responderam que discordam relativamente.

A questão 22 cita que a carga horária de trabalho permite que haja um tempo remanescente adequado para o professor dedicar-se à família ou ao lazer. Sobre essa assertiva, sete respondentes concordam totalmente, onze concordam relativamente, cinco discordam relativamente e dois discordam totalmente.

Por fim, a questão 24 afirma que o intervalo de descanso, dentro do turno de trabalho, é adequado. Quinze professores concordam totalmente e dez concordam relativamente.

Tabela 15 – Síntese da pesquisa: o trabalho e o espaço total de vida – 2008

O TRABALHO E O ESPAÇO TOTAL DE VIDA	Concordância	Indiferença	Discordância
Os meus horários de trabalho são organizados e padronizados.	88%	8%	4%
O trabalho não me afasta da família.	52%	8%	40%
Minha carga horária de trabalho possibilita um espaço de tempo adequado para dedicar-me à família, ou para o lazer.	72%	0%	28%
O intervalo de descanso, dentro do turno de trabalho, é adequado.	100%	0%	0%
Média	78%	4%	18%

Fonte: Elaborado pelo autor do trabalho, baseado nos dados da pesquisa.

De acordo com a Tabela 15, pode-se observar que as taxas de concordância estão em um patamar conveniente, exceto em relação à questão do trabalho afastar o professor de sua família. Um grande número de respondentes (40%) alega estar insatisfeito com a atual situação.

Para Levering (1986, *apud* VASCONSELOS, 2001, p. 33), um bom lugar para se trabalhar permite que o empregado tenha outros compromissos, como, por exemplo, a família.

7.9 RELEVÂNCIA SOCIAL DO TRABALHO NA VIDA

Para a abordagem “Relevância Social do Trabalho na Vida”, foram elaboradas quatro questões, cujas quais são apresentadas pela Tabela 16.

Tabela 16 – Resultados da pesquisa: relevância social do trabalho na vida – 2008

RELEVÂNCIA SOCIAL DO TRABALHO NA VIDA													
QUESTÃO	AFIRMATIVA	CONCORDO TOTALMENTE		CONCORDO RELAT.		INDIFERENTE		DISCORDO RELAT.		DISCORDO TOTALMENTE		TOTAL	
26	SINTO PRAZER NO QUE FAÇO.	17	68%	7	28%	0	0%	0	0%	1	4%	25	100%
27	TENHO ORGULHO DO QUE FAÇO.	19	76%	4	16%	2	8%	0	0%	0	0%	25	100%
28	SINTO PRAZER EM FAZER PARTE DA ESCOLA.	22	88%	3	12%	0	0%	0	0%	0	0%	25	100%
29	A ESCOLA ONDE TRABALHO DEMONSTRA INTERESSE E PREOCUPAÇÃO COM A COMUNIDADE.	21	84%	2	8%	1	4%	1	4%	0	0%	25	100%

Fonte: Elaborado pelo autor do trabalho, baseado nos dados da pesquisa.

A questão 26 afirma que o professor sente prazer em relação à sua atividade. Obtiveram-se dezessete respostas marcadas em “concordo totalmente”, sete “concordo relativamente” e uma “discordo totalmente”.

A afirmativa 27 propõe que o professor da escola Uruguai tem orgulho do que faz. Dezenove respondentes marcaram que concordam totalmente, quatro concordam relativamente e dois são indiferentes.

Quanto à questão 28, que afirma que o professor sente prazer em fazer parte da escola, vinte e duas pessoas concordam totalmente e três concordam relativamente.

A assertiva 29 cita que a escola demonstra interesse e preocupação com a comunidade. Vinte e um professores concordam totalmente, dois concordam relativamente, um é imparcial sobre o assunto e um discorda relativamente.

Tabela 17 – Síntese da pesquisa: relevância social do trabalho na vida – 2008

RELEVÂNCIA SOCIAL DO TRABALHO NA VIDA	Concordância	Indiferença	Discordância
Sinto prazer no que faço.	96%	0%	4%
Tenho orgulho do que faço.	92%	8%	0%
Sinto prazer em fazer parte da escola.	100%	0%	0%
A escola onde trabalho demonstra interesse e preocupação com a comunidade.	92%	4%	4%
Média	95%	3%	2%

Fonte: Elaborado pelo autor do trabalho, baseado nos dados da pesquisa.

Quanto à categoria Relevância Social do Trabalho na Vida dos professores da escola Uruguai, a Tabela 17 demonstra que os resultados atendem satisfatoriamente um nível adequado de QVT (96%, 92%, 100% e 92%). Conforme Dunn (*apud* RITZ, 2000), em empresas que são socialmente responsáveis, os funcionários trabalham com maior motivação, produtividade e lealdade.

7.10 DESFECHO DOS RESULTADOS

Finalmente, baseando-se em todos os resultados obtidos com a pesquisa, pôde-se chegar à média final das Oito Categorias Conceituais de Walton, conforme segue na Tabela 18:

Tabela 18 – Média Final da Pesquisa – 2008

CATEGORIA CONCEITUAL	Concordância	Indiferença	Discordância
COMPENSAÇÃO JUSTA E ADEQUADA	60%	3%	37%
CONDIÇÕES DE TRABALHO			
USO E DESENVOLVIMENTO DE CAPACIDADES			
OPORTUNIDADE DE CRESCIMENTO E SEGURANÇA			
INTEGRAÇÃO SOCIAL NA ESCOLA			
CONSTITUCIONALISMO NA ESCOLA			
TRABALHO E O ESPAÇO TOTAL DE VIDA			
RELEVÂNCIA SOCIAL DO TRABALHO NA VIDA			

Fonte: Elaborado pelo autor do trabalho, baseado nos dados da pesquisa.

Verifica-se que há uma taxa final preponderante de concordância (60%), o que significa, de modo geral, que os professores estão satisfeitos. Segundo Kaplan e Norton (*apud* RITZ, 2000), a satisfação dos funcionários é uma pré-condição para o aumento da produtividade, da capacidade de resposta, da qualidade e da melhoria

do serviço aos clientes. Sá (2007) afirma que os trabalhadores podem render além do que o dever exige, na medida em que as condições de QVT forem satisfeitas.

De maneira a demonstrar com mais clareza apenas as questões com taxas consideráveis de discordância, a Tabela 20 expressa as afirmativas separadas de acordo com as Categorias Conceituais às quais elas pertencem:

Tabela 19 – Afirmativas com taxas insatisfatórias de concordância – 2008

COMPENSAÇÃO JUSTA E ADEQUADA	Concordância	Indiferença	Discordância
O meu salário é justo pela quantidade de tarefas que tenho de executar.	4%	0%	96%
O meu salário é suficiente para o meu sustento.	4%	0%	96%
O meu salário é suficiente para o meu sustento e para o de minha família.	8%	0%	92%
Em relação ao mercado de trabalho, o meu salário não é defasado.	12%	0%	88%
Não possuo outro emprego, ou outra atividade remunerada, fora da escola uruguaí.	44%	0%	56%
Meu trabalho proporciona um bom padrão de vida.	8%	0%	92%
CONDIÇÕES DE TRABALHO	Concordância	Indiferença	Discordância
O investimento público na escola é adequado.	20%	8%	72%
Não preciso levar trabalho para casa.	12%	0%	88%
O quadro de professores é suficiente para a demanda da escola.	56%	0%	44%
Não considero meu trabalho estressante.	4%	0%	96%
CONSTITUCIONALISMO NA ESCOLA	Concordância	Indiferença	Discordância
Não exerço, na escola, tarefas que vão além das atribuições de professor (tarefas não afins com a profissão).	40%	0%	60%
TRABALHO E O ESPAÇO TOTAL DE VIDA	Concordância	Indiferença	Discordância
O trabalho não me afasta da família.	52%	8%	40%

Fonte: Elaborado pelo autor do trabalho, baseado nos dados da pesquisa.

Constata-se a existência de quatro Categorias Conceituais que obtiveram afirmativas do questionário com taxas insatisfatórias de concordância. A seguir, a Tabela 19 demonstra as médias finais dessas Categorias destacadas:

Tabela 20 – Médias das Categorias Conceituais destacadas – 2008

CATEGORIA CONCEITUAL	Concordância	Indiferença	Discordância
COMPENSAÇÃO JUSTA E ADEQUADA	13%	0%	87%
CONDIÇÕES DE TRABALHO	35%	3%	62%
CONSTITUCIONALISMO NA ESCOLA	73%	3%	24%
TRABALHO E O ESPAÇO TOTAL DE VIDA	78%	4%	18%

Fonte: Elaborado pelo autor do trabalho, baseado nos dados da pesquisa.

Para a Compensação Justa e Adequada, todas as afirmativas propostas no questionário foram respondidas negativamente. Registrou-se uma média de 87% de

discordância, o que representa um número muito elevado de professores insatisfeitos.

Em relação às Condições de Trabalho, os professores alegam que a infraestrutura da escola é adequada. Entretanto, o investimento público, a carga de trabalho, o quadro de professores e o estresse da atividade geram desconforto aos respondentes. Para essa Categoria Conceitual, registrou-se uma média de 62% de discordância.

Em relação ao Constitucionalismo na Escola, a média de discordância foi satisfatória (24%), no entanto, a maioria dos docentes (60%) alega exercer, na escola, tarefas que não são atribuições de professor (vide Tabela 19).

Por último, relativo ao Trabalho e o Espaço Total de Vida, a média final de discordância também foi satisfatória (18%), porém, 40% dos professores mencionam que o trabalho afasta-os de suas famílias (vide Tabela 19).

8. CONCLUSÃO E CONSIDERAÇÕES FINAIS

Tomando-se por base a análise dos resultados e a revisão teórica, tornou-se possível atingir os objetivos e responder às questões propostas no início deste trabalho: **qual(ais) é(são) o(s) principal(ais) elemento(s) que afeta(m) negativamente a QVT dos professores da escola pesquisada? Sobre esse aspecto, qual(ais) é(são) o(s) fator(es) de maior relevância para a ocorrência do(s) problema(s) detectado(s)?**

Conforme verificado no capítulo anterior, de modo geral os professores estão satisfeitos. Entretanto, obtiveram-se quatro Categorias Conceituais que apresentaram afirmativas com consideráveis taxas de discordância (vide Tabela 19), quais sejam: *Compensação Justa e Adequada*, *Condições de Trabalho*, *Constitucionalismo na Escola e Trabalho* e *o Espaço Total de Vida*.

Quanto à alta taxa de insatisfação, sobre a necessidade do professor ter de levar trabalho para casa, essa ocorrência pode ser resultante do excesso de trabalho, além de ser uma atribuição da própria carreira letiva. Tal fato pode levar o professor a desenvolver sintomas psicológicos desagradáveis, como, por exemplo, o estresse e, em situações críticas, a síndrome de Burnout.

Sobre a questão do estresse, muitos fatores podem contribuir para desencadear esse sintoma. Questões pessoais, genéticas, familiares, entre outras, são exemplos disso. Igualmente, o próprio ambiente de trabalho pode aguçar o estresse. Não suficiente, essa problemática também pode ser atribuição de algo intrínseco à atividade de professor.

Quanto aos professores executarem tarefas não afins com a sua atividade letiva, não foi possível estimar os motivos que desencadeiam esse problema. Por um lado, existe a questão da insuficiência de funcionários no quadro da escola, o que poderia sugerir a necessidade dos professores realizarem o desvio de função para suprir as demandas diárias. Por outro lado, as tarefas não afins poderiam estar sendo exigidas pelo próprio sistema de gestão da escola. Sendo assim, por se tratar de uma pesquisa quantitativa não aprofundada, não se pode afirmar, de forma categórica, qual é a origem dessa ocorrência.

Da mesma forma supra, porém relativo à questão dos professores alegarem que o trabalho afasta-os de suas famílias, não há subsídios suficientes para constatar uma causa específica, tendo em vista o tipo de pesquisa que foi realizada. Vale ressaltar que a maioria dos respondentes (72%) afirma que a carga horária possibilita um espaço de tempo adequado para dedicar à família, ou para o lazer (vide Tabela 15), ou seja, o problema não está na falta de tempo.

Relativo à alegação dos respondentes sobre o quadro de professores não ser suficiente para a demanda da escola (44% de discordância), isto se deve pelos desligamentos, afastamentos, aposentadorias e, principalmente, em detrimento da não abertura de novos concursos públicos para a carreira letiva, ou seja, responsabilidade da política governamental do Estado.

Sobre as demais questões que são apontadas com discordância pelos docentes, tais como compensação salarial, investimento público na escola, necessidade de ter outro emprego, entre outras, elas são provenientes do Sistema Público Estadual de Educação, e não da maneira como a escola é administrada pela Direção.

A partir dos destaques acima, sugerem-se:

- A busca contínua de direitos, através do Sindicato e outras entidades representativas;
- Apesar da insatisfatória condição salarial, recomenda-se a manutenção e o aprimoramento da qualidade do serviço prestado, não abrindo margens para a depreciação da classe docente pública Estadual, de modo que a atividade do professor seja valorizada e percebida pelas autoridades responsáveis;
- Procurar meios alternativos aos que já existem, quanto às contribuições voluntárias para a escola (eventos, gincanas, patrocínios, entre outros), de tal maneira que o precário investimento público seja, de certo modo, compensado;
- Muito embora haja a escassez de tempo para que sejam cumpridas todas as atividades docentes durante o expediente, recomenda-se a

contínua integração com os colegas de profissão, a fim de enaltecer a troca de experiências de sucesso, quanto à organização do trabalho;

- Objetivando abrandar a questão do estresse, sugere-se enfatizar a interação da escola com as famílias, de maneira a compreender os alunos e suas necessidades, bem como estimular os pais a exercer o seu papel. Por último, aconselha-se que a escola estabeleça, junto aos alunos, regras de convivência, instituindo sanções, se necessário;
- Ter clareza das atribuições, evitando, sempre que possível, exercer tarefas alheias à função;
- Realizar periodicamente reuniões, seminários, ou, até mesmo, pesquisas de opinião (respeitando-se o sigilo), entre todos os que fazem parte da escola, para avaliação dos processos de melhoria.

Uma limitação encontrada no desenvolvimento desta pesquisa foi a carência de outros estudos baseados na Qualidade de Vida no Trabalho da classe docente. Apesar de ser um tema bastante polêmico e instigante, nota-se a falta de preocupação – principalmente das autoridades políticas – em relação aos professores, profissionais indispensáveis ao desenvolvimento social do país.

Relativo a futuros estudos sobre o tema, sugere-se uma maior profundidade na investigação dos problemas, pois a QVT é um assunto abrangente e envolve sentimentos ocultos do ser humano.

Por fim, espera-se que esta pesquisa sirva de diagnóstico para a escola Uruguai, de maneira que as questões favoráveis à QVT sejam mantidas e aprimoradas, enquanto que, as insatisfatórias, sejam revistas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BOM SUCESSO, Edina de P. **Trabalho e qualidade de vida**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1998.

BOM SUCESSO, Edina de P. **Trabalho e qualidade de vida**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1998.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos: edição compacta**. 4. ed. São Paulo, SP: Atlas, 1997.

_____. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

CZEKSTER, Michele D. Valent. **Sufrimento e prazer no trabalho docente em escola pública**. Dissertação de Mestrado. Porto Alegre, RS, 2007.

SÁ, Maria Auxiliadora Diniz de. **Qualidade de vida no trabalho docente – uma questão de prazer!** In: XXXI EnANPAD - Encontro da Associação Nacional de Pesquisa e Programas de Pós-Graduação em Administração, Rio de Janeiro/RJ. Anais..., 2007.

Diretrizes Pedagógicas (2007 a 2009). **Diretrizes pedagógicas e disciplinares da escola estadual de ensino fundamental Uruguai**. Professores e equipe diretiva. Porto Alegre, RS.

DUNN, Robert. **A empresa do novo milênio**. Parte integrante da edição 701 da Revista Exame, Editora Abril, 1999, p.95.

FERNANDES, Eda Conte. **Qualidade de vida no trabalho**. Salvador, BA: Casa da Qualidade, 1996.

FONSECA, Leoni. **Histórico do grupo escolar uruguai**. Porto Alegre, RS: Impresso Local, 1989.

FRANÇA, Ana C. L. Qualidade de vida no trabalho: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras, **Revista Brasileira de Medicina Psicossomática**. Rio de Janeiro, vol. 1, nº 2, p. 79-83, abr./mai./jun. 1997.

FREITAS, Henrique Mello Rodrigues de. **Análise de dados quantitativos e qualitativos: casos aplicados usando o Sphinx**. Porto Alegre: Sagra Luzzatto, 2000.

GASPARINI, Sandra M., BARRETO, Sandhi M., ASSUNÇÃO, Ada A. **O professor, as condições de trabalho e os efeitos sobre sua saúde**. Educação e Pesquisa, São Paulo, v.31, n.2, p. 189-199, maio/ago, 2005.

INFOMONEY. **O salário é fonte de motivação?** Disponível em: <<http://noticias.uol.com.br/economia/carreiras/ultnot/infomoney/2007/04/16/ult4229u359.jhtm>>. Acesso em: 06 de novembro de 2008.

KAPLAN, Robert e NORTON, David. **A estratégia em ação: balanced scorecard**. 7ª ed. Rio de Janeiro: Editora Campus, 1997.

LEVERING, Robert. **Um excelente lugar para se trabalhar: o que torna alguns empregados tão bons (e outros tão ruins)**. Rio de Janeiro: Qualitymark Editora, 1986.

LIMA, Davi José de F. *et al.* **Qualidade de vida no trabalho em empresas terceirizadas: estudo de caso**. Disponível em: <http://www.inicepg.univap.br/INIC_2006/inic/inic/06/INIC0000484ok.pdf>. Acesso em: 3 de maio de 2008.

LOPES, José W. Medeiros *et al.* **Concurso público PRF: polícia rodoviária federal**. Porto Alegre, RS: Nova Edição, 2007.

MACEDO, Juliano de; MATOS, Raquel D. de. Qualidade de vida no trabalho: um estudo realizado com os funcionários da UNICENTRO, do *campus* de Irati. In: **Revista Eletrônica Lato Sensu**, Guarapuava, 3 ed., n. 1, mar. 2007. Disponível em: http://web03.unicentro.br/especializacao/revista/edicao3/sociais/CA_QualidadeRE.pdf. Acesso em: 07 de novembro de 2008.

MANSSOUR, Ana B. B. *et al.* **Tendências em recursos humanos**. Porto Alegre, RS: Multimpresos, 2001.

NADLER, David A. & LAWER, Edward E. **Quality of work life: Perspective and directions**. *Organizaion Dynamics*. 11:20.30, winter, 1983.

Proposta Pedagógica (2007 a 2009). **Escola estadual de ensino fundamental Uruguai**. Professores e equipe diretiva. Porto Alegre, RS.

RITZ, Maria Rita de Cássia. **Qualidade de vida no trabalho: construindo, medindo e validando uma pesquisa**. Dissertação de Mestrado. Campinas, SP, 2000.

RODRIGUES, Marcus V. C. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. Petrópolis, RJ: Vozes, 1994.

SEBRAE. **Cesta básica abre ano em alta em Porto Alegre**. Disponível em: <http://www.sebrae-rs.com.br/_default.asp?Secao=Abrir&SubSecao=SetoresConteudo&idRegistro=19338&numInclue=2&idRegistroMI=19608&idSuperior=413&mes=2&ano=2008&idSegmentoAbreFecha=>>. Acesso em: 23 de setembro de 2008.

SECRETARIA DA EDUCAÇÃO. **Edital de concursos nº 01/2005**. Disponível em: <http://www.fdrh.rs.gov.br/sec2005/editais/alterado/edital2_red.doc>. Acesso em: 23 de setembro de 2008.

SINDICATO DOS PROFESSORES DO RIO GRANDE DO SUL. **Professor precisa de tempo para ser professor**. Disponível em: <<http://www.sinpro-rs.org.br/campanhasalarial2008/index.asp>>. Acesso em: 10 de novembro de 2008.

SOUZA, Daniela Laveli de. **Professor trabalho e adoecimento: políticas educacionais, gestão do trabalho e saúde**. Monografia de Graduação. São Carlos, SP, 2007.

SOUZA, Fernando Pimentel de. **O estresse e as doenças psicossomáticas**. Disponível em: <http://www.icb.ufmg.br/lpf/revista/revista1/volume1_estresse/cap2_conceito.htm>. Acesso em: 06 de novembro de 2008.

TOGNETTI, Marilza A. Rodrigues. **Metodologia da pesquisa científica**. Disponível em: <http://sbi_web.ifsc.usp.br/metodologia_pesquisa_cientifica.pdf>. Acesso em: 10 de maio de 2008.

UNILESTE-MG. **Estrutura para projetos de pesquisa**. Disponível em: <http://www.unilestemg.br/fapemig/formularios_fapemig/demaisformularios/formestruturaprojetopesqu.doc>. Acesso em: 20 de maio de 2008.

VASCONSELOS, Anselmo F. **Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas**. Disponível em: < <http://www.ead.fea.usp.br/cad-pesq/arquivos/v08-1art03.pdf>>. Acesso em: 6 de maio de 2008.

WALTON, Richard E. Quality of work life: What is it? **Sloan Management Review**, Cambridge, v. 15, n. 1, p. 11-21, 1973.

WERBINGTON. **Blog da qualidade**. Disponível em: <<http://blogdaqualidade.zip.net/index.html>>. Acesso em: 12 de abril de 2008.

WESTLEY, William A. **Problems and Solutions in the quality of Working Life**. Human Relations, 32(2): 11-123, 1979.

WIKIPÉDIA. **Pesquisa de mercado quantitativa**. Disponível em: <http://pt.wikipedia.org/wiki/Pesquisa_de_mercado_quantitativa>. Acesso em: 10 de maio de 2008.

_____. **Síndrome de Burnout**. Disponível em: <http://pt.wikipedia.org/wiki/S%C3%ADndrome_de_Burnout>. Acesso em: 06 de novembro de 2008.

WITTER, Geraldina Porto. Professor-estresse: análise de produção científica. **Psicologia escolar e educacional**, v.7, no.1, jun. 2003. Disponível em: <http://pepsic.bvs-psi.org.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-85572003000100004&lng=es&nrm=is>. Acesso em: 10 de novembro de 2008.

APÊNDICE A – INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

QUESTIONÁRIO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Este questionário tem a finalidade de medir a sua percepção, no que diz respeito à Qualidade de Vida no seu Trabalho. Os resultados obtidos serão utilizados como forma de subsídio para avaliação de um estudo científico a ser apresentado no curso de graduação em Administração de Empresas, com ênfase em Recursos Humanos, na Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

A sua identificação será anônima e é de suma importância que as questões sejam respondidas com sinceridade.

Obrigado pela colaboração!

Informações Diversas

01. **Sexo:** (M) (F)
02. **Estado Civil:** Solteiro () Casado () Outros: _____
03. **Filho(s):** (0) (1) (2) (3) (4) Outros: ____
04. **Jornada de Trabalho (na Escola):** 20h () 40h () Outros: ____
05. **Escolaridade:** 2º Grau () 3º Grau Incompleto () 3º Grau () Outros: _____
06. **Curso de Especialização (Quantos?):** (0) (1) (2) (3) (4) Outros: ____
07. **Regime do Contrato de Trabalho:** Estatuto () CLT () Outros: _____
08. **Área de Atuação:** Educação Infantil () Ensino Fundamental – Séries Iniciais ()
Ensino Fundamental – Séries Finais () Outros: _____

Informações Profissionais

Para responder as questões a seguir, considere a escala de concordância que varia de 1 (concordo totalmente) a 5 (discordo totalmente).

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	Concordo Totalmente		Indiferente	Discordo Totalmente	
AFIRMAÇÃO	ESCALA DE CONCORDÂNCIA			OBSERVAÇÕES LIVRES	
01. O meu salário é justo pela quantidade de tarefas que tenho de executar.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
02. O meu salário é suficiente para o meu sustento.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
03. O meu salário é suficiente para o meu sustento e para o de minha família.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
04. Em relação ao mercado de trabalho, o meu salário não é defasado.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
05. Não possuo outro emprego, ou outra atividade remunerada, fora da escola Uruguai.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
06. Meu trabalho proporciona um bom padrão de vida.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
07. Os meus horários de trabalho são organizados e padronizados.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
08. As condições de trabalho (infra-estrutura ambiental e material) são adequadas.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
09. O investimento público na escola é adequado.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
10. A minha atividade exige a aplicação dos meus conhecimentos e habilidades.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
11. A minha atividade contribui para manter e expandir meus conhecimentos e habilidades.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
12. Tenho oportunidades de crescimento, seja em termos da escola ou de carreira.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
13. Tenho segurança quanto a minha estabilidade na escola.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
14. Sou tratado de maneira igual aos meus colegas de trabalho em todas as questões.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
15. As leis e/ou normas trabalhistas são respeitadas pela escola.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
16. O regime do meu contrato de trabalho me proporciona segurança, quanto à estabilidade na escola.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
17. A minha privacidade é preservada quando assim desejo.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
18. A minha opinião é considerada pela direção.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

19. O trabalho não me afasta da família.	(1) (2) (3) (4) (5)	
20. Não preciso levar trabalho para casa.	(1) (2) (3) (4) (5)	
21. O quadro de professores é suficiente para a demanda da escola.	(1) (2) (3) (4) (5)	
22. Minha carga horária de trabalho possibilita um espaço de tempo adequado para dedicar-me à família, ou para o lazer.	(1) (2) (3) (4) (5)	
23. Não exerço, na escola, tarefas que vão além das atribuições de professor (tarefas não afins com a profissão).	(1) (2) (3) (4) (5)	
24. O intervalo de descanso, dentro do turno de trabalho, é adequado.	(1) (2) (3) (4) (5)	
25. Não considero meu trabalho estressante.	(1) (2) (3) (4) (5)	
26. Sinto prazer no que faço.	(1) (2) (3) (4) (5)	
27. Tenho orgulho do que faço.	(1) (2) (3) (4) (5)	
28. Sinto prazer em fazer parte da escola.	(1) (2) (3) (4) (5)	
29. A escola onde trabalho demonstra interesse e preocupação com a comunidade.	(1) (2) (3) (4) (5)	

Coloque no espaço a seguir comentários que julgar necessários ou importantes.

TRABALHO APRESENTADO EM BANCA E APROVADO POR:

Conceito Final:

Porto Alegre, de de 2008.

Professor Orientador: Dr. Clezio Saldanha dos Santos

Disciplina: Estágio Final (ADM 01199)

Área de Concentração:

Disciplina: