



QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT) DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO LOTADOS NO COLÉGIO ESTADUAL LEONÍDEO CASTRO E SILVA – BOM JARDIM DE GOIÁS-GO

Odorico Ferreira Cardoso Neto¹
Ataíde Lopes Rodrigues²

Resumo: O presente artigo foi adaptado do trabalho de conclusão de curso (TCC), apresentado para obtenção do grau de Licenciado em Ciências Biológicas à Universidade Federal de Mato Grosso, Campus Araguaia, sob orientação do Professor Dr. Odorico Ferreira Cardoso Neto. O estudo teve por objetivo identificar e analisar a percepção dos funcionários do Colégio Estadual Leonídeo Castro e Silva referente às categorias de Qualidade de Vida no Trabalho-QVT propostas no Modelo de Walton. O modelo gerencial alia público e privado e considera questões comuns como: cansaço, estresse, imprevisibilidade, sobrecarga de atividades e falta de motivação. O problema de pesquisa foi gerado pela seguinte indagação: Os profissionais lotados no Colégio analisado estão satisfeitos com a qualidade de vida em seu ambiente de trabalho? A pesquisa classifica-se quanto à abordagem como qualitativa, referente aos objetivos é exploratória e descritiva, e quanto aos procedimentos técnicos classifica-se como bibliográfica. Foi utilizado para a coleta de dados um questionário estruturado com base nas categorias propostas no Modelo de QVT de Walton. O público-alvo da pesquisa de campo foram os profissionais que atuam na referida instituição de ensino e/ou que se encontravam em exercício de suas funções na data da pesquisa. Os dados evidenciaram que a percepção dos funcionários acerca da qualidade de vida no ambiente laboral apontou um elevado grau de satisfação nas categorias: compensação justa e adequada, condições de trabalho e segurança e utilização e desenvolvimento das capacidades. Já a categoria oportunidade de crescimento e segurança apresentou elevado índice de incerteza e insatisfação.

Palavras-chave: Qualidade de vida no trabalho. Colaboradores. Escola.

QUALITY OF LIFE AT WORK (QWL) OF EDUCATION PROFESSIONALS LOTTED AT LEONÍDEO CASTRO AND SILVA STATE COLLEGE - GOOD GARDEN OF GOIÁS-GO

Abstract: This article was adapted from the course conclusion paper (TCC), presented to obtain the Degree in Biological Sciences from the Federal University of Mato Grosso, Araguaia Campus, under the guidance of Professor Dr. Odorico Ferreira Cardoso Neto. The study aimed to identify and analyze the perceptions of the employees of the Leonídeo Castro e Silva State College regarding the Quality of Life at Work-QVT categories proposed in the Walton Model. The management model combines public and private and considers common issues such as tiredness, stress, unpredictability, activity overload and lack of motivation. The research

¹ Doutor em Educação pela Universidade Federal de Goiás, professor da UFMT/CUA/ICHS, lotado no curso de Letras. E-mail: kikoptbg@gmail.com

² Licenciado em Ciências Biológicas pela Universidade Federal de Mato Grosso, Campus do Araguaia Professor da Rede Pública de Bom Jardim de Goiás. E-mail: ataiderodrigues1@gmail.com



problem was generated by the following question: Are the professionals working at the college analyzed satisfied with the quality of life in their work environment? The research is classified as the approach as qualitative, referring to the objectives is exploratory and descriptive, and as the technical procedures is classified as bibliographic. A structured questionnaire based on the categories proposed in the Walton QWL Model was used for data collection. The target audience of the field research was the professionals who work in the said educational institution or who were performing their duties on the date of the research. The data showed that the perception of employees about the quality of life in the workplace indicated a high degree of satisfaction in the categories: fair and adequate compensation, working and safety conditions and utilization and development of skills. The opportunity for growth and security category presented a high rate of uncertainty and dissatisfaction.

Keywords: Quality of life at work. Contributors. School.

1 Introdução

A defesa da qualidade de vida no trabalho é idealizada em nome da defesa dos interesses das organizações e dos indivíduos, aliando satisfação dos profissionais e produtividade no âmbito organizacional e, objetivamente, se crê no âmbito público da escola. O exercício institucional de priorizar a qualidade de vida no trabalho surge e se instala nas organizações por meio de programas que desenvolvam e estimulem o capital humano e, como consequência disso, fomentem resultados satisfatórios. Cada vez mais programas de qualidade de vida no trabalho ganham espaço na administração pública com o objetivo central de melhorar as condições de trabalho para os funcionários da instituição e, com isso, aumentar a produtividade.

O serviço público identifica questões comuns de desafios enfrentados pelos colaboradores: cansaço, dificuldades em ajustar a vida profissional com a pessoal, estresse, ambiente imprevisível, sobrecarga de atividades e falta de motivação. Alguns desses problemas podem estar mais presentes em organizações privadas e/ou nas organizações públicas, mas todos de alguma forma podem estar presentes.

Logo as medidas de intervenção para prevenção de enfermidades, melhoramento da saúde, amparo legal, segurança e outros aspectos, estão intimamente ligadas ao trabalho e são fundamentais para a manutenção da possibilidade de trabalhar com dignidade e eficiência, conseqüentemente, a falta dessas medidas provoca grandes impactos econômicos, pois a aposentadoria precoce e a incapacidade laboral aumentam, exponencialmente, conforme a ausência de qualidade de vida no trabalho. As instituições perceberam que investir em qualidade de vida no ambiente de trabalho gera muitos frutos, tanto para o colaborador quanto para a



empresa, como também para as esferas públicas municipal, estadual e nacional. É medida e prática imperativa na atualidade.

Walton (1973) construiu um modelo baseado, administrativamente, em pressupostos de gestão democrática, pois deu voz e vez aos colaboradores a fim de que contribuíssem na tomada de decisões. Inegavelmente, esse modelo oferece maior chance de engajamento dos coparticipantes em vista da participação efetiva nos fóruns de decisão.

Na literatura, muitas pesquisas já foram realizadas utilizando a (QVT) no ramo público, por exemplo, Silva (2018) usou o modelo de Walton (1973) na Escola Estadual Ana Rita de Farias, localizada na cidade de Bom Jardim de Goiás-GO, objetivando mensurar a qualidade de vida no trabalho dos profissionais daquela instituição.

Propôs à equipe gestora a climatização das salas de aula, contudo o Estado alegou não disponibilizar de recursos para esse fim. A saída encontrada foi que a comunidade topou fazer o papel do estado, realizar um Bingo, que contará com o apoio dos funcionários e alunos. No prazo de dois a três meses, a previsão é que todo o Colégio esteja climatizado o que contribuirá para o aumento da qualidade de vida dos profissionais, ensino de mais qualidade e um maior aprendizado aos alunos (SILVA, 2018).

Santos (2012) também usou o modelo de (QVT) para analisar a percepção da qualidade de vida no trabalho dos profissionais do Centro de Ensino de Tucunduva.

A pesquisa evidencia elevado nível de satisfação quanto às categorias que o modelo de Walton propõe para mensurar a Qualidade de Vida no Trabalho, as quais referem-se à utilização e desenvolvimento das capacidades, ao constitucionalismo e a relevância social. Mas também aponta para a insatisfação em algumas categorias, as quais refletem alguns indicadores que se apresentam negativamente na QVT dos funcionários em destaque para a compensação justa e adequada que apontam elevado grau de desenvolvimento dos profissionais. Diante dessa gama de informações faz-se perceber algumas atitudes que visam melhorar a QVT (SANTOS, 2012).

Tal prática, representa o exercício de jogar a responsabilidade do estado para a comunidade se desobrigando, fazendo o papel de dizer que se a comunidade não fizer, o estado não o fará. Por isso, a comunidade não pode perder o viés legal para exigir que quem tem responsabilidade precisa cumpri-la e que seria de bom tom se viabilizasse uma lei de responsabilidade educacional nos moldes da lei de responsabilidade fiscal.

O que dizem a Constituição Federal (CF) e a Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDB) sobre responsabilidade. No art. 205 da CF: A educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao



pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho.

Do artigo, depreendem-se alguns conceitos básicos da educação na Constituição: a educação é um direito de todos; a educação é dever do Estado; a educação é dever da família; a educação deve ser fomentada pela sociedade. Em relação aos objetivos gerais da educação, deduzidos a partir da leitura do referido artigo há que se observar o pleno desenvolvimento da pessoa, o preparo da pessoa para o exercício da cidadania e a qualificação da pessoa para o trabalho. Já no artigo 2º da LDB 9.394/96, se estabelece que “a educação, dever da família e do Estado, inspirada nos princípios de liberdade e nos ideais de solidariedade humana, tem por finalidade o pleno desenvolvimento do educando, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho”.

O Estado (ente federado) e o estado de Goiás (unidade federativa) não podem fazer da educação uma questão de múltipla escolha: a. A educação é dever da família e do Estado. b. A educação é dever apenas da família. c. A educação é dever apenas do Estado. d. A educação não é dever nem da família e nem do Estado, mas da sociedade civil em geral e principalmente da Igreja.

A pesquisa consistiu na aplicação de um questionário baseado no modelo de (QVT) proposto por Walton (1973) que busca verificar como esses profissionais se sentem acerca de diversos aspectos abarcados no modelo utilizado. No quadro abaixo estão listadas as oito categorias propostas por Walton juntamente com suas respectivas dimensões, todas construídas para melhor mensurar a QVT dos funcionários.

Quadro 01- Categorias e Dimensões da QVT de Walton (1973)

CATEGORIAS	DIMENSÕES
1. Compensação justa e adequada	Equidade interna e externa Justiça na compensação Planilha dos ganhos de produtividade Proporcionalidade entre salários
2. Condições de trabalho	Jornada de trabalho razoável Ambiente físico seguro e agradável Ausência de insalubridade
3. Uso e desenvolvimento de capacidades	Autonomia Autocontrole relativo Qualidades múltiplas Informações sobre o processo total do trabalho
4. Oportunidade de crescimento e segurança	Possibilidade de carreira Crescimento pessoal



	Perspectivas de avanço salarial Segurança de emprego
5. organização Integração social na	Ausência de preconceitos Igualdade Mobilidade Relacionamento Senso comunitário
6. Constitucionalismo	Direitos de proteção ao trabalhador Privacidade pessoal Liberdade de expressão Tratamento imparcial Direitos trabalhistas
7. O trabalho e o espaço total de vida	Papel balanceado no trabalho Estabilidade de horários Poucas mudanças geográficas Tempo para lazer da família
8. Relevância social do trabalho na vida	Imagem da empresa Responsabilidade Social da empresa Responsabilidade pelos produtos Práticas de emprego

Na literatura existem outros modelos de (QVT) pensados para mensurar a qualidade de vida no trabalho, considerados por alguns incompletos e menos abrangentes, mas foram fundamentais para que outros modelos de QVT mais robustos como o de Walton (1973) pudessem surgir posteriormente. A título de informação, por exemplo, outros dois modelos de QVT, são o de Hackman e Oldhan e o de Nadles e Lawer³.

Ao final, utilizando os dados obtidos na aplicação do questionário foram tecidos apontamentos, buscando interpretar e expor os resultados para que fossem feitas as devidas interferências pela equipe gestora da unidade de ensino.

³ Segundo Chiavenato (2004), **Hackmann e Oldhan** desenvolvem um modelo de QVT dedicado ao desenho de cargos. “Para eles, as dimensões do cargo produzem estados psicológicos críticos que conduzem a resultados pessoais e de trabalho que afetam a QVT”. Hackmann e Oldhan (p.450) indicam que as dimensões do cargo são: - **Variedade de habilidades:** o cargo requer habilidades e competências da pessoa; - **Identidade da tarefa:** início ao fim, o trabalho deve ser realizado para que a pessoa perceba o resultado do que produziu; - **Significado da tarefa:** clareza de que seu trabalho produz impacto e consequências a outras pessoas; - **Autonomia:** responsabilidade pessoal para planejar e executar as tarefas; - **Retroação do próprio trabalho:** informação de retorno à pessoa para ela avaliar seu desempenho; - **Retroação extrínseca:** retorno dos superiores ou clientes a respeito da tarefa; - **Interrelacionamento:** possibilidade de contato com outras pessoas. O modelo de QVT de **Nadler e Lawer**, conforme Chiavenato (2004) considera que a Qualidade de Vida no Trabalho está firmada em quatro pilares principais: participação dos funcionários na tomada de decisões; reestruturação do trabalho através do enriquecimento de tarefas e de grupos autônomos de trabalho; renovação de um sistema de recompensas para influenciar o clima laboral; e melhoria no ambiente de trabalho quanto às condições físicas e psicológicas e horário de trabalho.



2 Qualidade de vida no trabalho – do privado ao público

As transformações no mundo do trabalho não estão limitadas somente ao ambiente empresarial privado, estão também acontecendo no ambiente organizacional público. Tratar do assunto QVT na administração pública pode ser uma forma de preencher uma lacuna presente no sistema de tratamento que o servidor público recebe quanto à valorização de seu trabalho e preocupação com o seu bem-estar e dos seus. Regra geral, os gestores públicos sofrem com a dificuldade em gerir as instituições as quais pertencem, pois estão limitados legalmente quanto ao orçamento, à estrutura de cargos etc.

Há, atualmente, o surgimento de uma nova ideologia na qual o trabalho é visto, numa organização, como atividade e cooperação, tornando-se mais satisfatório para o trabalhador, na medida em que se consiga reduzir o absenteísmo e aumentar o rendimento individual. Essa ideologia ficou conhecida como Ideologia do Recurso Humano. O trabalho, sob essa égide, deixa de ser mera força de trabalho ou instrumento, passando a ser visto como o principal elemento, recurso essencial que visa o aparecimento de um novo trabalhador com uma ética profissional. Um trabalhador cooperador e cooperativo, identificado com sua profissão, realizado e integrado em sua empresa. Segundo Correa (1993), a melhoria da QVT reflete-se em fatores como higiene, lazer, conforto, descanso, segurança, reconfiguração de cargos e estrutura organizacional, melhor distribuição de trabalho, remuneração, garantia de desenvolvimento pessoal e treinamento operacional.

O setor público sofre com a precarização da máquina pública e muitas vezes se torna ineficiente e até inexistente para as pessoas por conta de recursos exíguos. Mecanismos como a (QVT) reformulada por Walton (1973) não resolvem todos os problemas arraigados no sistema, mas colaboram para que o capital humano seja ouvido e, posteriormente, seja devidamente estimulado, ocasionando impactos muito positivos.

O funcionamento dos serviços públicos e das empresas privadas está ligado diretamente ao capital humano, as organizações investem no humano, pois para crescer e desenvolver precisam compreendê-los e atendê-los.

3. Apresentação dos resultados



A Escola Estadual Leonídeo Castro e Silva, localizada no município de Bom Jardim de Goiás-GO é uma instituição pública de ensino médio, mantida pelo governo estadual de Goiás, objetiva oferecer um ensino de qualidade contribuindo para a formação crítica e social dos adolescentes, isto é, que os jovens sejam capazes de intervir ativamente e de maneira consciente no processo da história do mundo, sendo assim capazes de realizar a leitura do mundo dinâmico que os cerca.

Há 40 anos a escola atua no município, desenvolvendo a educação junto à comunidade local. Seu objetivo geral é formar cidadãos que, através da construção social do conhecimento, consigam melhorar sua vida e da comunidade. Os objetivos específicos são relacionados à diminuição do analfabetismo; a dar continuidade à formação escolar, proporcionar acesso à escolaridade para um maior número de munícipes; servir de âncora para o desenvolvimento cultural e social do município. A instituição de ensino funciona na AV. Maria Antunes Teixeira, centro da cidade de Bom Jardim de Goiás-GO, nº 120.

O educandário atende a 283 alunos, sendo que 40% são oriundos do meio rural e os demais da zona urbana. O quadro de recursos humanos é formado por 23 profissionais que participaram da pesquisa. O questionário foi aplicado a dezessete (17) deles do sexo feminino e seis (06) do sexo masculino; a idade dos participantes varia entre 18 e 56 anos. Os docentes declararam, com relação ao tempo de magistério, que 52% possuem mais de 10 anos de trabalho docente; 22% têm até 3 anos; 15% têm de 6 a 9 anos; e 11% têm de 2 a 5 anos.

Atualmente, a equipe diretiva é composta pela diretora professora Vera Lúcia Magalhães Silva e as coordenadoras Rosélia Santana e Kênia Sousa Silva. A filosofia da escola é contribuir com a formação crítica, da cidadania, com a construção de uma sociedade mais ativa e engajada nas questões educacionais.

A análise da pesquisa de campo abrangeu o perfil dos profissionais, a análise das percepções dos funcionários sobre as categorias de Qualidade de Vida no Trabalho de acordo com o Modelo de Walton; por fim, expôs-se o diagnóstico do perfil e das categorias de QVT dos funcionários.

O critério de compensação justa e adequada do modelo de QVT de Walton investiga os seguintes indicadores: salário ou remuneração adequada, benefícios, equidade interna e benefícios extras.

Quanto ao nível de satisfação dos funcionários da instituição escolar no quesito remuneração salarial, 22% dos profissionais disseram estar insatisfeitos com a questão salarial,



35% escolheram a opção nem satisfeito e nem insatisfeito, 39% responderam que estão satisfeitos, ninguém respondeu que está muito insatisfeito e 4% se sentem muito satisfeitos com a sua remuneração.

Já em relação a equidade salarial 4% estão muito insatisfeitos, 22% se sentem insatisfeitos, 30% responderam que não estão nem satisfeitos e nem insatisfeitos, 44% estão satisfeitos e ninguém está muito satisfeito nessa questão.

Nas respostas para a pergunta sobre recompensa que recebe pelo trabalho exercido, os funcionários que não estão nem satisfeitos e nem insatisfeitos, totalizam 44% dos questionados, satisfeitos somam 35%, 13% disseram estar insatisfeitos, 4% dos participantes estão muito insatisfeitos e 4% estão muito satisfeitos.

A partir do indicador que avalia os benefícios extras que os funcionários recebem, 22% estão insatisfeitos e 48% estão satisfeitos, nem satisfeitos, nem insatisfeitos somam 30% dos profissionais, os que se consideram muito insatisfeitos e muito satisfeitos não foram pontuados pelos entrevistados.

Existe insatisfação dos funcionários da escola no que se refere à equidade salarial externa e na dimensão satisfação salarial, ou seja, o valor do salário da classe comparada com os padrões salariais pagos por outras organizações como escolas particulares, escolas municipais, cursinhos e até universidades.

Para Fernandes (1996, p.35), “a remuneração adequada é aquela necessária para o trabalhador viver dignamente dentro das necessidades pessoais e dos padrões culturais, sociais e econômicos da sociedade em que vive”.

A instituição de ensino, entendendo que esta categoria apresenta um nível elevado de insatisfação nas dimensões analisadas, deverá/poderá propor diálogo com a Secretaria de Educação para reivindicar melhorias nesse quesito, e, além disso, aliar forças com os movimentos sindicais que representem o servidor.

A categoria 02 do modelo de Walton (1973) tem por objetivo investigar como os funcionários se sentem quanto às condições de trabalho e segurança no ambiente laboral, e sabe-se que esses pontos são fundamentais para que haja qualidade de vida no trabalho.

Na categoria “Condições de trabalho e segurança” a primeira pergunta se refere à satisfação dos entrevistados com a jornada de trabalho que exercem. No quesito apreciado, nenhum entrevistado se manifestou estar muito insatisfeito, 9% dos entrevistados afirmaram estar insatisfeitos com a jornada de trabalho, 13% não estão nem satisfeitos nem insatisfeitos,



o número de pessoas satisfeitas com a jornada laboral é o maior, totalizando 74% dos profissionais entrevistados e 4% alegaram estar muito satisfeitos.

A questão 02 dessa mesma categoria investiga como os profissionais se sentem com a quantidade de trabalho a qual estão submetidos. Nenhum profissional optou por escolher as opções mais extremas (muito insatisfeito ou muito satisfeito), 9% demonstraram insatisfação, 13% disseram que não estão nem satisfeitos e nem insatisfeitos e 78% alegaram estar satisfeitos com a quantidade de trabalho.

O uso de tecnologia se faz cada vez mais presente no nosso dia a dia, e nas escolas o advento da tecnologia tem se tornado cada vez mais frequente como uma ferramenta pedagógica trazendo muitos benefícios para as instituições. Quanto ao uso de tecnologias na instituição 13% afirmaram estar insatisfeitos, 9% disseram não estar nem satisfeitos nem insatisfeitos, 65% dos entrevistados alegaram estar satisfeitos, 13% consideraram estar muito satisfeitos com a tecnologia no ambiente de trabalho e ninguém se declarou muito insatisfeito.

Quando perguntados sobre o cansaço que sentem, 4% estão muito insatisfeitos e 4% disseram estar muito satisfeitos, 13% dos participantes estão insatisfeitos, 35% não estão nem satisfeitos e nem insatisfeitos, 44% disseram estar satisfeitos e somente 4% estão muito satisfeitos.

O desgaste físico e mental, em consequência das exigências da profissão gera impactos na QVT dos profissionais da educação, influenciando a qualidade de vida do ensino aprendizagem. O uso excessivo da voz, esforço repetitivo, o tempo em pé, estresse são alguns dos fatores envolvidos na realização do trabalho dos profissionais da educação que interferem diretamente nas suas condições de saúde.

A categoria condições de trabalho e segurança apresentou resultados que indicam a satisfação dos colaboradores referente às dimensões propostas. Na categoria analisada as taxas de insatisfação são muito pequenas quando comparadas com as de satisfação, nesse sentido, a equipe gestora dever monitorar as taxas de insatisfação a fim de que se mantenham baixas.

Na categoria 03 procura-se entender os indicadores de autonomia sobre o desempenho do profissional no trabalho, capacidade de desenvolver e se envolver em tarefas complexas, múltiplas habilidades de participar de decisões e orientações que afetam diretamente no seu trabalho.

Conforme a satisfação com a autonomia para tomar decisões, os profissionais registram o seguinte: 4% dos entrevistados disseram estar muito insatisfeitos nesse quesito,



18% estão insatisfeitos, 26% não estão nem satisfeitos nem insatisfeitos, 48% dos profissionais responderam que estão satisfeitos e 4% afirmaram estar muito satisfeitos com a possibilidade de tomar decisões no trabalho.

Quando perguntados se estão satisfeitos com a importância da tarefa que exercem os números foram as seguintes: 4% dos entrevistados estão insatisfeitos, ninguém apontou para o quesito nem satisfeito nem insatisfeito, 65% das pessoas disseram estarem satisfeitas com a importância da tarefa, 31% confirmaram estarem muito satisfeitas e ninguém se manifestou em relação ao quesito muito insatisfeito.

O indicador que avalia a polivalência apontou que 4% responderam que estão muito insatisfeitos 4% estão insatisfeitos, 26% não estão nem satisfeitos nem insatisfeitos, 52% dos entrevistados disseram que se sentem satisfeitos com a capacidade de desempenhar várias tarefas e 13% confirmaram estarem muito satisfeitos com a polivalência.

Na pergunta quatro, a indagação é acerca da avaliação de desempenho e o resultado assinalou que 4% dos profissionais se sentem muito insatisfeitos, 4% estão insatisfeitos, 26% não estão nem satisfeitos nem insatisfeitos, 53% estão satisfeitos com a avaliação de desempenho e 13% dos participantes se posicionaram com muita satisfação.

A oportunidade de crescimento no ambiente de trabalho se mostra um fator muito importante para que se instale a qualidade de vida no trabalho. É o 4º item na análise de Walton.

A questão 01 dessa categoria investiga os profissionais quanto à oportunidade de crescimento profissional dentro da empresa. Os dados obtidos foram os seguintes: 9% estão muito insatisfeitos, 13% responderam que se sentem insatisfeitos, 30% dos participantes não se sentem nem satisfeito e nem insatisfeitos, 4% dos profissionais alegaram muita satisfação e a maioria, 44% alegaram estar satisfeitos com a oportunidade que possuem para crescer no trabalho.

Quando os profissionais foram questionados sobre a frequência em que as demissões acontecem 4% disseram que estão muito insatisfeitos, 22% estão insatisfeitos nessa questão, o número de nem satisfeito e nem insatisfeito é o maior, totalizando 44%, 17% estão satisfeitos e 13% estão muito satisfeitos com a frequência em que as demissões ocorre. É bom esclarecer que o quesito Q3 não se aplica da mesma forma ao serviço público em relação a como é aplicado na iniciativa privada. No serviço público, a Lei 8112/90 dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, afirmando que “a demissão é aplicada sempre em benefício do Serviço Público, decorrentes de



cometimento de falta grave pelo servidor, e deverá sempre ser precedida do competente Processo Administrativo Disciplinar em que seja assegurado ao acusado o direito à ampla defesa e ao contraditório”.

O estudo é fundamental e a formação primordial para continuamente preparar o profissional para atuar em sua área. Sobre o incentivo que recebem para estudar 17% responderam que se sentem muito insatisfeitos, 31% estão insatisfeitos, 22% não estão nem satisfeitos nem insatisfeitos, 26% se sentem satisfeitos e 4% disseram estar muito satisfeitos.

A categoria integração social na organização visa medir a QVT quanto ao grau de satisfação dos funcionários no que se refere ao apoio mútuo da classe e dos funcionários da Escola em que se verifica existirem barreiras hierárquicas e ausência de preconceito.

Foram construídas algumas questões acerca da categoria 05 proposta por Walton “Igualdade de oportunidade e relacionamentos”. A primeira se refere à discriminação sofrida no ambiente de trabalho: 4% estão muito insatisfeitos, 21% dos funcionários estão insatisfeitos, 17% não estão nem satisfeitos e nem insatisfeitos, 46% disseram estar satisfeitos e 12% estão muito satisfeitos.

Na questão 02 dessa categoria a pergunta é sobre o relacionamento com os colegas: 13% não estão nem satisfeitos nem insatisfeitos, e os níveis de satisfação com os relacionamentos interpessoais surpreendem, pois 65% disseram que se sentem satisfeitos, 22% estão muito satisfeitos com a interação com os colegas, e os quesitos muito insatisfeito e insatisfeito não foram pontuados.

Quanto à visão dos entrevistados sobre o comprometimento da equipe com o trabalho, as respostas foram as seguintes: 4% se sentem insatisfeitos, 70% estão satisfeitos, 13% não estão nem satisfeito e nem insatisfeitos, 13% dos profissionais estão muito satisfeitos quanto ao comprometimento do grupo com a escola e ninguém se manifestou no quesito muito insatisfeito.

Na pergunta que investiga como os participantes se sentem quanto à valorização das suas ideias, as respostas foram as seguintes: 4% insatisfeitos, 18% nem satisfeitos e nem insatisfeitos, 74% disseram estarem satisfeitos nessa questão, 4% alegaram muita satisfação e nenhum profissional se manifestou no quesito muito insatisfeito.

Quanto ao respeito aos direitos, 22% dos profissionais disseram estar insatisfeitos, 30% não estão nem satisfeitos nem insatisfeitos, 35% dos participantes estão satisfeitos e 13% se sentem muito insatisfeitos e ninguém optou pela opção muito satisfeito.



Quando perguntados sobre a liberdade de expressão no trabalho nenhum pesquisado se manifestou muito insatisfeito, 17% se sentem insatisfeitos, 13% dos participantes não estão satisfeitos nem insatisfeitos, 53% dos profissionais se sentem satisfeitos e 17% estão muito satisfeitos com a liberdade de expressão e o respeito às individualidades.

Referente às normas e regras no trabalho, os profissionais se sentem da seguinte forma: 30% não estão nem satisfeitos nem insatisfeitos, 61% dos participantes estão satisfeitos, 9% dos profissionais alegaram estar muito insatisfeitos e os muito insatisfeitos e participantes insatisfeitos não pontuaram.

Na última questão dessa categoria, sobre o respeito às individualidades 9% se sentem insatisfeitos, 17% não estão nem satisfeitos e nem insatisfeitos, 57% se sentem satisfeitos, 17% alegaram estarem muito satisfeitos quanto ao respeito as suas individualidades e ninguém se manifestou no quesito muito insatisfeito.

A partir da análise dos indicadores descritos nesta categoria, percebe-se que os resultados foram satisfatórios na avaliação da percepção dos funcionários nas dimensões normas e regras do seu trabalho e respeito as suas individualidades, já na dimensão respeito aos seus direitos, insatisfação e incerteza somam 52%. A instituição de ensino deve averiguar se esse desconforto vem do governo estadual ou é local. Após a identificação, as medidas cabíveis deverão ser implementadas.

Quando os profissionais foram indagados sobre a influência do trabalho em suas vidas, 4% disseram estar muito insatisfeito, 9% dos profissionais estão insatisfeitos, 13% não estão nem satisfeitos e nem insatisfeitos, 4% estão muito satisfeitos e 70% dos entrevistados alegaram estarem satisfeitos nessa questão.

Analisou-se a influência do trabalho no lazer dos funcionários e ninguém se manifestou no quesito muito insatisfeito, 13% estão insatisfeitos, 39% não se consideram nem satisfeitos e nem insatisfeitos, 44% dos profissionais disseram estar satisfeitos e 4% estão muito satisfeitos.

Quando perguntados sobre a satisfação com os horários de trabalho e descanso, nenhum profissional se manifestou no quesito muito insatisfeito, 17% estão insatisfeitos, 31% não sentem nem satisfeitos nem insatisfeitos, 48% estão satisfeitos e 4% estão muito satisfeitos.

A pesquisa evidencia resultados positivos para essa categoria, chegando a somar 74% na dimensão influência do trabalho sobre a sua vida, mas apresenta alguns fatores de insatisfação quanto aos horários de trabalho e descanso. Os coordenadores precisam estar



atentos a essas questões, pois talvez uma simples mudança nos horários de aulas pode proporcionar um pouco mais de conforto aos funcionários dando a eles qualidade de vida.

Quanto ao orgulho que os profissionais sentem ao realizar seu trabalho, foi observado uma grande taxa de satisfação: 39% estão muito satisfeitos com o trabalho que realizam, 57% disseram estarem satisfeitos, ninguém se manifestou nos quesitos nem satisfeito e nem insatisfeitos e, no quesito muito insatisfeito, 4% estão insatisfeitos.

Na questão 02 da categoria 08, 9% dos entrevistados se sentem insatisfeitos, 4% não estão nem satisfeito e nem insatisfeitos, 57% disseram estar satisfeitos, 30% estão muito satisfeitos com a imagem da empresa perante a sociedade e nenhum participante se considerou muito insatisfeito.

Em relação à satisfação com a integração comunitária 13% estão insatisfeitos, 22% não estão nem satisfeitos e nem insatisfeitos, 39% estão satisfeitos, 26% disseram estarem muito satisfeitos e ninguém se manifestou no quesito muito insatisfeito.

Quanto à satisfação com os serviços prestados ninguém disse estar muito insatisfeito, 13% alegaram estarem insatisfeitos, 22% não estão nem satisfeitos e nem insatisfeitos, 48% dos profissionais entrevistados confirmaram que estão satisfeitos e 17% alegaram estarem muito satisfeitos com os serviços prestados.

Na categoria relevância social do trabalho, os níveis de satisfação surpreendem em todas as dimensões, logo podemos assumir que os profissionais estão satisfeitos com a imagem da empresa perante a sociedade e com o serviço que desempenham, os profissionais lotados na escola são orgulhosos do que fazem.

A atenção nessa categoria deve se voltar para outro ponto, pois está incutido na sociedade e até na filosofia de muitos profissionais da educação que trabalhar na escola seja em qual cargo for, é uma espécie de missão o que pode explicar as altas porcentagens. Tal discurso pode ser danoso para os próprios profissionais, pois já que é uma missão tão nobre não precisa ser bem remunerada, por exemplo, o reconhecimento basta. Os profissionais precisam ser orgulhosos de suas tarefas, mas também entender que a profissão precisa ser bem remunerada, respeitada como todas as outras devem ser.

4. Considerações finais



Apesar dos numerosos problemas que permeiam a educação, como a falta de estrutura tanto física quanto ao acompanhamento psicológico, falta de formação adequada para os profissionais, jornadas exaustivas de trabalho e a indisciplina dos alunos, depositam-se nos educadores muita confiança e esperança, atribuindo a eles a tarefa mais importante na hierarquia social: educar.

A defesa da qualidade de vida no trabalho tem se expandido grandemente tanto no âmbito acadêmico, empresarial e na esfera pública, trazendo contribuições significativas para os profissionais de diversas áreas. A ideia de desenvolver o presente estudo surgiu da possibilidade e necessidade de conhecer um pouco mais os anseios dos profissionais lotados Colégio Estadual Leonídeo Castro e Silva – Bom Jardim de Goiás-GO e fornecer dados concretos que pudessem possibilitar melhorias no ambiente de trabalho.

O objetivo geral da pesquisa foi analisar a qualidade de vida no trabalho dos profissionais da educação, sob a égide do modelo de QVT proposto por Walton. Nos objetivos específicos identificaram-se os fatores de satisfação no contexto atual do ensino público. A pesquisa mostrou um nível de satisfação elevado de Qualidade de Vida no Trabalho nas seguintes categorias: compensação justa e adequada, condições de trabalho e segurança e utilização e desenvolvimento das capacidades.

Os principais fatores de insatisfação e/ou desmotivação foram identificados na categoria “Oportunidade de crescimento e segurança” em que foram observadas proporções consideráveis de insatisfação quanto a QVT dos funcionários. A categoria analisada mostrou elevados níveis de insatisfação para todas as dimensões analisadas, por isso, muitos esforços precisam se concentrar em minimizar tais índices. Nas dimensões como treinamentos e incentivo para estudar, a equipe gestora deve solicitar medidas para resolver tais problemas à Secretaria Estadual de Educação, que deverá atender aos pedidos, oferecendo mais cursos de capacitação e formação continuada, conforme uma escala de necessidades produzidas pelos próprios interessados.

Também deve ser cobrada uma comunicação mais eficaz entre a Secretaria Estadual de Educação e as escolas, a fim de operacionalizar obrigações, necessidades e responsabilidades. A eficácia administrativa produz economia temporal, dinamização do pensado e o feito em termos de formação, preparação de docentes e profissionais da educação, em geral. Como já dito anteriormente, o principal objetivo de Walton era humanizar o trabalho



e melhorar a conversação entre os grupos dentro dos setores, para que a produtividade estivesse sempre aliada à qualidade de vida dos profissionais.

No estudo, em tela, foi utilizada a QVT no âmbito organizacional público, sugerindo que não se restrinja somente ao ramo empresarial e, ainda que, os profissionais da educação sejam sensibilizados, ajam em sinergia no intuito de potencializar o desenvolvimento educacional em ações que fortaleçam a cultura da humanização e a gestão participativa.

A educação pública não tem como ser conduzida pela cartilha da empresa privada, mas pode utilizar-se de alguns mecanismos como a QVT para tornar mais satisfatória as relações pessoais e interpessoais de seus trabalhadores com o propósito de gerar maior capacidade administrativa, cumprir com seus compromissos junto à comunidade, dependente de serviços públicos de qualidade, especialmente, os oferecidos pela educação e tornados possíveis pelas as ações desenvolvidas *na e com* a escola.

5. Referências

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília-DF, Senado, 2018.

_____. **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990**. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8112compilado.htm. Acesso em: 20 mar. 2019.

_____. **Lei nº 9.394/96, de 20 de dezembro de 1996**. Dispõe sobre a Lei de Diretrizes e Bases da Educação. Brasília-DF, 2018.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas e o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

CORREA, Rossi Augusta Alves. Qualidade de vida, qualidade de trabalho, qualidade do atendimento público e competitividade. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro: EBAP/FGV, v. 27, n. 1, jan./mar 1993

FERNANDES, Eda. **Qualidade de Vida no Trabalho: como medir para melhorar**. Salvador: Casa da Qualidade Editora Ltda, 1996.

SANTOS, Djenifer Francis Amaral Dos. **Qualidade de Vida no Trabalho: um estudo sobre a percepção dos funcionários do Centro Estadual de Ensino Fundamental Tucunduva**. Trabalho de conclusão de Curso, Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul. Santa Rosa (RS), novembro de 2012. Disponível em:



<<http://bibliodigital.unijui.edu.br:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/1426/TCC%20JENIFER.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 01 abr. 2019.

CAMPOS JÚNIOR, Abel Pompeu de; SILVA, Michel Araújo; SÍMMONDS, Elen Guimarães Sousa. **Análise das Variáveis que Influenciam na Qualidade De Vida No Trabalho dos Professores de Ensino Fundamental, Médio e EJA da Rede Pública Estadual de Goiás.** Congresso Internacional de Administração - ADM 2015. Disponível em: <www.admpg.com.br/2015/down.php?id=1675&q=1>. Acesso em: 10 maio 2018.

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