



RESEARCH ARTICLE

OPEN ACCESS

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NA REDE ESTADUAL DE ENSINO EM RONDONIA, AMAZONIA LEGAL, BRASIL

***¹Marcos Tadeu Simões Piacentini, ²Cesar Augustus Winck, ³Alexandre Leonardo Simões Piacentini, ¹Cleberon Eller Loose, ¹Lucélia Largura do Vale and ¹Ketlyn Berger Uchinski**

¹Universidade Federal do Rondônia, Campus Professor Francisco Gonçalves Quiles, Cacoal, Rondônia, Brasil

²Universidade do Oeste de Santa Catarina, Santa Catarina, Brasil, Universidade Nacional de Misiones, Posadas, Argentina

³Universidade Federal do Rondônia, Campus de Rolim de Moura, Rolim de Moura, Rondônia, Brasil

ARTICLE INFO

Article History:

Received 17th September, 2019

Received in revised form

08th October, 2019

Accepted 14th November, 2019

Published online 31st December, 2019

Key Words:

Qualidade de Vida no Trabalho.
Escola Tempo Integral.
Modelo de Walton.

*Corresponding author:

Marcos Tadeu Simões Piacentini

ABSTRACT

A qualidade de vida no trabalho refere-se ao bem-estar do colaborador dentro de seu ambiente de trabalho, tanto em instituição pública quanto privada, a fim de que os trabalhadores se sintam satisfeitos e motivados, contribuindo assim para o bom desempenho organizacional. Ela é influenciada por fatores internos e externos ligados ao ambiente de trabalho de cada pessoa, em sua individualidade, tem sua percepção diferenciada das demais. O objetivo do estudo foi o de analisar o nível de qualidade de vida no trabalho dos docentes e técnicos administrativos de uma escola contemplada com o ensino em tempo integral, por meio de oito dimensões de avaliação propostas no modelo de Walton. Tratou-se de uma pesquisa descritiva, com abordagem quali-quantitativa. A coleta de dados utilizou de entrevistas e aplicação de questionários. Os resultados apontam satisfação por parte dos respondentes em 4 das 8 dimensões propostas no modelo de Walton, sendo eles: Uso e desenvolvimento de capacidades; Integração social na organização; Constitucionalismo e Relevância social da vida no trabalho. As dimensões restantes, que são: Compensação justa e adequada; Condições de trabalho; Oportunidade de crescimento e segurança e Trabalho e espaço de vida, ficaram no nível de neutralidade, sendo nem satisfação nem a insatisfação

Copyright © 2019, Marcos Tadeu Simões Piacentini et al. This is an open access article distributed under the Creative Commons Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

Citation: Marcos Tadeu Simões Piacentini, Cesar Augustus Winck, Alexandre Leonardo Simões Piacentini et al. 2019. "Qualidade de vida no trabalho na rede estadual de ensino em rondonia, Amazonia Legal, Brasil", *International Journal of Development Research*, 09, (12), 32566-32570.

INTRODUCTION

O mundo tem passado por várias transformações, muitas delas oriundas do avanço tecnológico. A tecnologia tem mudado a maneira de como as pessoas trabalham, se relacionam e vivem. As empresas passaram a incorporar o uso das tecnologias nas rotinas diárias dos trabalhadores, e isso impacta na qualidade de vida do profissional. No setor da educação não é diferente. Cada vez mais a tecnologia está presente no cotidiano escolar, a exemplo das Novas Tecnologias de Informação e Comunicação (NTCs). Tal situação tem exigido dos trabalhadores, um investimento em capacitação, muitas vezes tendo que adaptar suas rotinas de trabalho. Recentemente, o governo estadual implantou o projeto "Escola do novo tempo". De acordo com a Secretaria de Estado da Educação (SEDUC), no Estado de Rondônia, no ano de 2019, 11 escolas da rede estadual de 11 cidades foram contempladas com esse

projeto. Em Cacoal, o projeto foi implantado na escola Josino Brito que, a partir de 2017, começou a oferecer educação em tempo integral. Os objetivos do projeto "escola do novo tempo" possuem foco na formação do aluno, porém, ele não contempla o acompanhamento dos indicadores de qualidade de vida no trabalho dos docentes. O projeto de escola em tempo integral trouxe modificações nas rotinas dos professores, no qual o docente tem sua jornada de trabalho em maior tempo na escola. E nesse contexto, procurou-se responder a seguinte indagação: Qual o nível da qualidade de vida no trabalho dos docentes e técnicos administrativos de uma escola de ensino em tempo integral?

Para responder a este questionamento, escolheu-se como objetivo de estudo analisar o nível de qualidade de vida no trabalho dos docentes e técnicos administrativos de uma escola contemplada com o ensino em tempo integral. Corroborando

para o alcance desse objetivo, foram traçados os seguintes objetivos específicos: identificar o grau de satisfação dos docentes e técnicos administrativos com relação ao seu ambiente de trabalho; diagnosticar o nível de QVT dos docentes e técnicos administrativos da escola contemplada com o ensino em tempo integral; averiguar e descrever possíveis ações empreendidas para a promoção da Qualidade de Vida no Trabalho na unidade escolar investigada.

Gestão De Pessoas: O mundo vem passando por mudanças que atingem todos os setores da produção. Uma das áreas que sofre mais alterações é a administração de recursos humanos ou como também é conhecida a gestão de pessoas. A gestão de pessoas é um conjunto de técnicas e estratégias administrativas usadas pelas organizações visando o desenvolvimento de seu capital humano. Seu principal objetivo é o alcance de metas organizacionais, ao mesmo tempo que presa pela satisfação e realização dos seus colaboradores (CHIAVENATO, 2014). De modo semelhante, a área de recursos humanos para Masiero (1996), refere-se à relação do empregador com o empregado, onde envolve todas as pessoas que trabalham em determinada empresa ou organização. Além disso, considera-se como um departamento de assessoria, no qual não agrega valor, mas fornece serviços para os gerentes e chefias. Desta forma, as empresas podem escolher treinar seus colaboradores, como recursos a serem administrados envolvendo assim planejamento, organização, controle e direção das atividades que elas realizam, ou tratá-las como parceiros, que fornecem conhecimento, habilidade e inteligência especializadas, sendo responsáveis pelo sucesso da empresa (CHIAVENATO, 2014).

Qualidade de Vida no Trabalho (qvt): A revisão da literatura especializada revelou que não há um consenso acerca da definição de termo Qualidade de Vida no Trabalho. Ao que parece, no decorrer do tempo, o termo QVT foi ganhando ressignificações. Um dos conceitos de QVT, ou seja, a expressão Qualidade de Vida no Trabalho, foi introduzida pelo professor Louis Davis (Ucla, Los Angeles) no início da década de 70, devido a ampliação do seu projeto sobre delineamento de cargos (FERNANDES; CORONADO, 2008). Conforme Limongi-França (2004, p. 24) [...] “As definições de QVT vão desde cuidados médicos estabelecidos pela legislação de saúde e segurança até atividades voluntárias dos empregados e empregadores nas áreas de lazer, motivação, entre inúmeras outras”. A maioria dessas definições leva à discussão das condições de vida e do bem-estar de pessoas, grupos e também para atender às expectativas criadas tanto por gestores como por usuários das ações de QVT nas organizações. Para Medeiros e Ferreira (2011) a QVT pode ser vista de duas maneiras diferentes, sob a ótica dos trabalhadores e sob a ótica da organização. Para a organização compreende o conjunto de normas, diretrizes e práticas nas condições, organização e relacionamentos no trabalho visando o bem-estar geral, tanto coletivo como individualizado. Sob a visão dos trabalhadores compreende a vivência do bem-estar no trabalho, o reconhecimento da empresa e dos colegas, possibilidade de crescimento profissional e respeito das características individuais.

Modelo de walton para avaliação da qualidade de vida no trabalho: A qualidade de vida no trabalho relaciona-se com a motivação e o ambiente organizacional ao qual a pessoa está inserida. Muitos são os modelos utilizados para realizar a mensuração, porém é necessário que estes sejam adaptados à realidade do local e os sujeitos da pesquisa. O modelo

defendido por Walton, propõe que a qualidade de vida no trabalho seja medida de acordo com oito indicadores. Segundo Piacentini (2014), Walton buscou descobrir elementos de satisfação e bem-estar dos trabalhadores ao realizarem suas atividades. Os oito indicadores, são detalhados no quadro 4.

Quadro 4. Detalhamento dos indicadores de Walton

1. Compensação justa e adequada	Nesta categoria é estabelecida uma medida para a QVT em relação ao salário recebido pelo trabalhador, e está subdividida em: a) Remuneração adequada; b) Equidade interna; c) Equidade externa.
2. Condições de Trabalho	Esta categoria relaciona o nível de satisfação do trabalhador com as condições encontradas em seu local de trabalho, e se subdivide em: a) Jornada de trabalho; b) Carga de trabalho; c) Ambiente físico; d) Material e equipamento; e) Ambiente saudável; f) Estresse.
3. Uso e desenvolvimento de capacidades	Tem por objetivo mensurar a QVT em relação às possibilidades do empregado por em prática os seus conhecimentos e suas habilidades profissionais. Esta categoria esta subdividida em cinco critérios: a) Autonomia; b) Significado da tarefa; c) Identidade da tarefa; d) Variedade da habilidade, e; f) Retro informação.
4. Oportunidade de crescimento e segurança	Busca medir a QVT considerando a segurança, seu emprego e as oportunidades de ascensão profissional na empresa. Os critérios utilizados são: a) Possibilidade de carreira; b) Crescimento pessoal; c) Segurança de emprego.
5. Integração social na organização	Esta categoria tem a finalidade de avaliar a QVT observando o grau de harmonia na convivência social entre os trabalhadores da organização. Pode ser medido por meio dos critérios: a) Relacionamento; b) Igualdade de oportunidades; c) Senso comunitário.
6. Constitucionalismo	Esta categoria associa a QVT ao nível de observação dos direitos dos empregados na instituição. Os critérios analisados nesta categoria são: a) Direitos trabalhistas; b) Privacidade pessoal; c) Liberdade de expressão; d) Normas e rotinas.
7. Trabalho e espaço total de vida	Avaliar o grau de satisfação do operário em relação à interferência que o trabalho exerce em sua vida privada. O autor sugere a mensuração por meio de dois critérios: a) Papel balanceado do trabalho; b) Horário de entrada e saída do trabalho.
8. Relevância social da vida no trabalho	Relaciona a QVT à imagem institucional da empresa a partir da percepção do funcionário em relação à responsabilidade social da organização. Admite quatro critérios: a) Imagem da instituição; b) Responsabilidade social da instituição; c) Responsabilidade social pelos serviços; d) Responsabilidade social pelos empregados.

Fonte: Adaptado de Piacentini (2014).

Conforme Timossi *et al.* (2009) o salário, segurança, saúde e condições físicas que reduzam os acidentes e as doenças ocupacionais, são fatores que influenciam na QVT do trabalhador. Sendo assim, Freitas e Souza (2009) corroboram sobre o modelo de Walton dizendo que a dimensão da Compensação Justa e adequada, relaciona o trabalho como meio de sobrevivência a partir do que é recebido para satisfação das necessidades pessoais e sociais. Quando esse critério é insatisfeito, interfere na produtividade dos funcionários. Para o Trabalho e espaço total de vida, busca-se a equidade na relação trabalho e lazer. “O trabalho encontra-se em seu papel de maneira equilibrada quando as atividades e cursos requeridos não excedem ao tempo de lazer e o tempo

com a família” (FREITAS; SOUZA, 2009). Desta forma o trabalho não deve exceder o tempo de lazer com família e amigos.

Escola Em Tempo Integral: O programa de Escola em Tempo Integral segue a perspectiva de desenvolvimento das escolas públicas e a garantia de cumprimento da sua função social. Visa permitir às crianças, adolescentes e jovens, o acesso ao conhecimento contextualizado com o mundo em que vivem (SEB/MEC, 2011). O Plano Nacional da Educação (PNE) 2014/2024, sinaliza a duração de, pelo menos, sete horas diárias para atendimento integral nas escolas; a previsão de aumento de professores e funcionários em número suficiente. Anuncia que as escolas de tempo integral devem atender, preferencialmente, crianças de famílias de menor renda e oferecer, duas refeições diárias, no mínimo; apoio às tarefas escolares; práticas de esportes e atividades artísticas (BRASIL, 2015). Segundo Soares (2014), o número de crianças e jovens brasileiros na escola de ensino em tempo integral no ano de 2014 era de 13,2%, enquanto os 86,8% restantes, frequentavam em algum dos turnos, manhã, tarde ou noite, durante um período de quatro a cinco horas diárias. A proposta era de criar um único turno com duração de sete horas. O qual remete-se ao ensino em tempo integral, atualmente implementado em algumas escolas. Conforme a SEDUC (2019), “Em Rondônia o programa é regido pelas Lei Complementares nº 940 e 958/2017, sendo aprovado pelo Conselho Estadual de Educação – CEE pela Resolução 1238/2018”. Desta forma, o programa possui bases para sua implementação. O índice de aprovação em 2018 foi de 94% e apenas 1% de abandono, o qual pode-se dizer que o programa está atingindo de maneira promissora os resultados esperados.

Metodologia: A pesquisa tem caráter exploratório, descritivo, na qual preocupou-se em conhecer na teoria as possibilidades de categorias e depois classificar, descrever e comparar os dados levantados nas entrevistas nos moldes utilizados por Nascimento *et al* (2018). A abordagem empregada é caracterizada como método misto, sendo: a) qualitativa, que segundo Piacentini *et al.* (2018), busca descobrir e classificar as variáveis com base em sua relação; e b) quantitativa, que segundo Fonseca (2002), trata-se de linguagem matemática para descrever as causas de um fenômeno, as relações entre variáveis. Esta abordagem foi utilizada com sucesso por Vale *et al* (2019) em uma pesquisa relacionada ao marketing pessoal de advogados. A pesquisa foi realizada em uma escola da rede estadual de ensino, localizada na zona urbana da cidade de Cacoal/RO, a saber: Escola Estadual de Ensino em Tempo Integral Josino Brito. A Escola foi escolhida em função de ser a única escola de nível médio em Cacoal que oferece o ensino em tempo integral. Foram entregues 55 questionários à coordenadora da escola que os redistribuiu, porém somente 20 questionários retornaram respondidos. A pesquisa foi realizada no período de 19 de agosto a 02 de setembro de 2019. Os dados primários, ou seja, os obtidos pelo questionário de Qualidade de Vida no Trabalho, foram tabulados por meio da ferramenta *GoogleForms* e analisados utilizando métodos estatísticos com suporte do aplicativo Excel. A análise dos dados qualitativos foi feita pelo método de análise de conteúdo. As perguntas dos questionários que estavam na escala de Likert de cinco pontos.

Resultados e Análise dos Dados: No segundo semestre de 2019, a Escola Estadual de Ensino Médio em Tempo Integral – Josino Brito, contava com 23 docentes e 32 técnicos

administrativos ativos. Foram entregues 55 questionários, no qual foram passados à coordenadora que repassou aos colaboradores. De todos os questionários, somente 20 foram respondidos. A respeito do tempo na escola, 45% possuem até 03 anos, 25% de 04 a 10 anos, 01% de 11 a 20 anos e 25% acima de 20 anos. No que tange ao grau de escolaridade, 75% possuem pós-graduação, 01% tem somente o ensino superior e 20% têm o ensino médio, sendo que destes, todos são técnicos administrativos. Referente a idade dos participantes, 40% possuem mais de 50 anos, o mesmo percentual vale para os que possuem entre 30 a 39 anos, 15% corresponde aos de idade entre 40 e 50 anos e 05% aos que possuem de 16 a 29 anos. No quesito estado civil, 80% dos participantes responderam que estão casados ou em convivência de companheiro, 10% são solteiros e 10% envolve os separados ou divorciados. Segundo a entrevista realizada com a CAF, os profissionais tiveram que fazer um concurso interno do Estado para poderem atuar na escola. Conforme extrato de verbalização da CAF, para participar do concurso “Um dos critérios é ser professor do quadro permanente do estado, ser das áreas específicas. Todos os que estão aqui passaram por um concurso, até mesmo o pessoal da biblioteca e secretaria.” Para assumirem o posto, todos precisaram aderir a uma nova metodologia de ensino, que é utilizada no programa Escola do Novo Tempo. Para analisar os dados resultantes foram elaboradas tabelas onde se observam os índices de satisfação com relação a cada indicador que compõe as oito dimensões avaliativas do modelo proposto por Walton.

Compensação justa e adequada: Esta dimensão relaciona-se com o salário e benefícios recebidos; remuneração adequada; equidade interna; equidade externa (PIACENTINI, 2014). Em relação ao indicador compensação justa e adequada, a média de satisfação é de -0,22. Apesar de negativo, está dentro do intervalo de escores de “Nem Satisfeito e Nem Insatisfeito” conforme Tabela 1. De acordo com a entrevista realizada, a CAF percebe a insatisfação com relação ao salário, principalmente aos benefícios, visto que os colaboradores recebem apenas uma gratificação a mais pela exclusividade de trabalho, onde os funcionários somente trabalham na instituição em questão. Ainda conforme a entrevista, foi prometido um aumento de salário, o que não foi efetivado, causando maiores insatisfações.

Condições de trabalho: Este indicador refere-se às condições de trabalho que envolvem: jornada de trabalho; carga de trabalho; ambiente físico; material e equipamento; ambiente saudável; estresse (PIACENTINI, 2014). Considerando os dados obtidos, a média nesse indicador é 0,13, sendo positiva, o qual diz que funcionários estão satisfeitos, tendendo a neutralidade. Conforme entrevista realizada, grande parte dos equipamentos e instalações já existiam antes da implantação do projeto Escola do Novo Tempo. Alguns itens como armários (para guardar os pertences dos alunos), mesas (para o refeitório) e equipamentos para o laboratório de informática, foram adquiridos após a implantação do programa. Mudanças na estrutura física da escola estão sendo realizadas no período de 2019, como a construção da quadra (para prática de esportes) e do refeitório.

Uso e desenvolvimento de capacidades: Esta dimensão diz respeito às possibilidades de o colaborador pôr em prática seu conhecimento e habilidades. Envolve autonomia; significado da tarefa; identidade da tarefa; variedade da habilidade; retro informação (PIACENTINI, 2014). Com relação ao uso e

desenvolvimento de capacidades, a média do indicador é 0,40, o qual corresponde a positividade, representando que os docentes e técnicos administrativos sentem-se satisfeitos. O critério de possibilidade para realizar as atividades do começo ao fim, obteve a menor média do indicador. Apesar da dedicação exclusiva do funcionário, algumas tarefas acabam não sendo concluídas, muitas vezes por serem extensas ou precisarem de outros recursos ainda não disponíveis.

Oportunidade de crescimento e segurança: Este indicador refere-se à oportunidade de crescimento tanto profissional quanto pessoal no ambiente de trabalho e a segurança de sua estabilidade no emprego. Segundo Freitas e Souza (2009) envolve a forma de proporcionar estabilidade no trabalho, aplicação de conhecimentos e habilidades e uma renda segura associada ao trabalho. A média global deste indicador é 0,14, o qual refere-se à neutralidade. Conforme entrevista realizada com a CAF, para que os funcionários passem para um cargo superior, precisam realizar outro concurso para tal finalidade. De acordo com extrato de verbalização “se eu sou professora, dentro do governo vou ser professora até me aposentar. Para eu mudar eu tenho que fazer outro concurso.” Diante disso, se um técnico fizer graduação ou outro nível superior, se ele não fizer outro concurso, será técnico até se aposentar.

Integração social na organização: Esta dimensão corresponde ao grau de harmonia na convivência social entre os trabalhadores da organização. Este critério relaciona-se com a ausência de preconceitos, a ausência de divisão de classes e hierarquias, possibilidade de empregados com qualificações ascenderem nos cargos; senso comunitário e abertura para exposição e acatamento de ideias dos colaboradores; mostrar a aceitação do colaborador dentro do ambiente de trabalho (FREITAS; SOUZA, 2009). A média desse indicador é positiva, tendo o valor global de 0,45. Desta forma, resultam um nível de satisfação em todos os quesitos. De acordo com a CAF, é bem tranquilo a relação dos conflitos. Quando indagados pela gestão, os colaboradores admitem que já foi difícil o convívio com os outros, em tempos passados. Quando percebem que algo não está bem, eles procuram sentar e conversar sobre o assunto. Conforme extrato de verbalização “eu falo que a gente tem que resolver, não posso levar esse conflito para fora.” Sendo assim, os conflitos sempre são resolvidos da melhor forma possível.

Constitucionalismo: Este indicador faz referência ao nível de observação dos direitos dos empregados na instituição. Leva-se em conta os direitos trabalhistas; privacidade pessoal; liberdade de expressão; normas e rotinas (PIACENTINI, 2014). Em relação ao indicador Constitucionalismo, a média global é 0,33, o que corresponde que os docentes e técnicos administrativos se sentem satisfeitos. Destaca-se como melhor grau de satisfação o item referente ao tratamento justo com que são tratados por seus superiores, o qual tem-se o nível de satisfação. Observa-se que este critério traz questões ligadas ao respeito, por parte dos superiores, na esfera profissional, dos docentes e técnicos administrativos.

Trabalho e espaço total de vida: Esta dimensão diz respeito ao grau de intervenção do trabalho na vida pessoal do colaborador. Envolve questões relacionadas ao papel balanceado do trabalho; horário de entrada e saída do trabalho (PIACENTINI, 2014). Considerando os dados obtidos, a média desse indicador é 0,12. Apesar de positivo, o resultado está dentro do intervalo de escores de “Nem Satisfeito e Nem

Insatisfeito” conforme tabela 8. Percebe-se que há um equilíbrio do tempo entre o trabalho e o lazer, mas não é o suficiente para que os colaboradores se sintam totalmente satisfeitos. Conforme extrato de verbalização da CAF “a escola não interfere no período que o profissional está fora do trabalho, exceto quando tem reunião de pais, que acontece uma vez no bimestre, uma noite o professor tem que ir para essa reunião.” Sendo assim, o colaborador não é incomodado pela instituição em seu momento de lazer e descanso, somente quando é necessário realizar atividades que envolvam ações em período fora do expediente.

Relevância social da vida no trabalho: Este indicador corresponde à imagem institucional da empresa a partir da percepção do funcionário em relação à responsabilidade social da organização. Envolve a imagem da instituição; responsabilidade social da instituição; responsabilidade social pelos serviços; responsabilidade social pelos empregados (PIACENTINI, 2014). Em relação ao indicador relevância social da vida no trabalho, a média global obtida é 0,41, o que remete à satisfação. O único item na neutralidade é sobre o respeito que a sociedade atribui à instituição, porém bem próximo da satisfação. Remete que a sociedade tem certo apreço pela instituição, mas não o necessário para que os colaboradores se sintam completamente satisfeitos. Percebe-se que trabalho, desempenhado pelos docentes e técnicos administrativos, auxilia no crescimento profissional e pessoal dos discentes. Conforme entrevista com a CAF, os docentes também são tutores, que acompanham a vida do estudante, no qual sabem das faltas, atrasos e outros elementos envolvidos na trajetória do aluno.

Considerações Finais

A qualidade de vida no trabalho refere-se aos aspectos que envolvem o ambiente no qual o colaborador está inserido. Ela pode ser avaliada por meio da percepção de satisfação que o funcionário sente. Se a pessoa está satisfeita com o trabalho que desenvolve, com os equipamentos que maneja, com as instalações e dependências físicas, com os seus colegas de trabalho e com seus superiores, fará uma avaliação positiva, representando uma boa qualidade de vida. Este tema vem ganhando destaque e importância nas organizações, visto que se o funcionário possui boa qualidade de vida, será mais produtivo, gerando melhores resultados para a instituição. No caso dos profissionais atuantes em escola não é diferente. A motivação sempre tem de estar presente, pois será refletida na forma da condução do trabalho para com os alunos. Diante das mudanças ocorridas no tipo de ensino, que passou do regular para o integral na escola estudada em questão, o estudo teve como objetivo analisar o nível de qualidade de vida no trabalho dos docentes e técnicos administrativos de uma escola contemplada com o ensino em tempo integral. Através da pesquisa realizada na escola de ensino em tempo integral de Cacoal, foram alcançados os objetivos específicos que identificou o grau de satisfação dos docentes e técnicos administrativos com relação ao seu ambiente de trabalho, diagnosticou-se o nível de QVT dos mesmos e averiguou-se possíveis ações empreendidas para a promoção da Qualidade de Vida no Trabalho, tendo como base o modelo Walton, que compreende oito indicadores de avaliação da QVT. Constatou-se que são feitas poucas atividades, no momento, para a melhoria da qualidade de vida dos funcionários, visto que a gestão é recente. Sugere-se que a instituição procure meios de estar melhorando o quesito salarial e de benefícios, pois o

indicador “compensação justa e adequada” foi o de menor índice (-0,22), com relação à satisfação dos profissionais. A qualidade de vida no trabalho dos docentes e técnicos administrativos da escola em questão pode ser considerada boa. Há indicadores que podem ser melhorados mediante medidas conversadas e adotadas junto do governo estadual. Se o gestor atuar nos critérios que estão neutros, levanta-se a percepção da qualidade de vida fazendo com que a produtividade melhore. Entretanto, apesar do qualitativo ficar em neutralidade, os itens de maior índice compensam os de menores. A interação social, as possibilidades que possuem para desenvolver seu trabalho, o clima organizacional percebido pelos colaboradores, acaba por neutralizar o quesito salarial, compreendido com o menor índice da pesquisa.

REFERÊNCIAS

- _____. SEB/MEC. Caminhos para elaborar uma proposta de Educação Integral em jornada ampliada. Brasília, 2011. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=8194-4-caminhos-elaborar-educacao-integral-recipe-seb-pdf&category_slug=junho-2011-pdf&Itemid=30192> Acesso em: 15 jun. 2019.
- BRASIL. Constituição da república federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso em: 15 jun. 2019.
- CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4. Ed. Barueri, São Paulo, 2014.
- FERNANDES, Camila Araújo; CORONADO, Ana Beatriz. Qualidade de vida no trabalho: fator decisivo no desempenho organizacional. 2008. Artigo. Disponível em: <<https://administradores.com.br/artigos/qualidade-de-vida-no-trabalho-fator-decisivo-no-desempenho-organizacional>> Acesso em: 02 de mai. 2019.
- FREITAS, André Luis Policani; SOUZA, Renata Guarino Bastos. Um modelo para avaliação da qualidade de vida no trabalho em universidades públicas. 2009. Artigo. Revista eletrônica Sistemas & Gestão, v.4, n.2, p.136-154.
- LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. Qualidade de Vida no Trabalho - QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. São Paulo: Atlas, 2004.
- MASIERO, Gilmar. Introdução à administração de empresas. São Paulo: Atlas, 1996.
- MEDEIROS, Luiza F. Rezende; FERREIRA, Mário Cesar. Qualidade de Vida no Trabalho: uma revisão da produção científica de 1995-2009. Gestão Contemporânea, Porto Alegre, ano 8, nº 9, p. 9-34, jan/jun. 2011.
- NASCIMENTO, Eliezer de S.; SÃO PEDRO FILHO, Flavio; PIACENTINI, Alexandre L. S.; PIACENTINI, Marcos T. S.; RAMOS, Elder G. Directives for Sustainability Management in the Amazon Forest Economy. International Journal of Advanced Engineering Research and Science (IJAERS). Vol-5, Issue-4, Apr- 2018. P. 188-195.
- PIACENTINI, Alexandre Leonardo Simões; PEDRO FILHO, Flávio de São; CORDOVIL, Veronica Ribeiro da Silva; FERREIRA, Elvino; PIACENTINI, Marcos Tadeu Simões. Technology for Innovating the Amazon's Fish-Farming Activity. *International Journal of Advanced Engineering Research and Science (IJAERS)*, v. 5, n. 2, p. 10-19, 2018. <https://dx.doi.org/10.22161/ijaers.5.2.2>. ISSN: 2349-6495.
- PIACENTINI, Marcos Tadeu Simões. ZIVIANI, F.; CHISTINO, J. M. M.; OLIVEIRA, J. L. R. de Repercussões do projeto UCA na qualidade de vida do trabalho em escolas públicas de Rolim de Moura – Rondônia. Revista Administração em Diálogo. vol.16, n. 3, Set/Out/Nov/Dez 2014, p.121-143.
- SEDUC. Governo do estado de Rondônia. Programa escola do novo tempo de educação integral inicia ano letivo em Rondônia. Disponível em: <<http://www.rondonia.ro.gov.br/programa-escola-do-novo-tempo-de-educacao-integral-inicia-ano-letivo-em-rondonia/>> Acesso em: 10 jun. 2019.
- SOARES, Wellington. Ensino em tempo integral: por um Brasil com mais educação, de verdade. 01 de dezembro de 2014. Disponível em: <<https://novaescola.org.br/conteudo/2848/ensino-em-tempo-integral-por-um-brasil-com-mais-educacao-de-verdade>> Acesso em: 15 jun. 2019.
- TIMOSSI, Luciana da Silva *et al.* Adaptação do modelo de Walton para avaliação da qualidade de vida no trabalho. R. da Educação Física/UEM. Maringá, v. 20, n. 3, p. 395-405, 3. trim. 2009.
- VALE, Lucélia Largura; VIDIGAL FILHO, Admir Luiz; PIACENTINI, Marcos Tadeu Simões; PIACENTINI Alexandre Leonardo Simões; SOUZA. Valdinei Leones; FABRE, Robson Rodrigo. Personal Marketing in the Exercise of the Profession Lawyers in Cacoal City, Rondônia/Brazil. *International Journal of Advanced Engineering Research and Science (IJAERS)*, v. 6, n. 9, p. 224-228, 2019. <https://dx.doi.org/10.22161/ijaers.6.9.25> ISSN: 2349-6495.
