

DIAGNÓSTICO DOS PERFIS ESTILO DE VIDA E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE DOCENTES DA CIDADE DE GENERAL MAYNARD-SE

DIAGNOSIS OF THE PROFILES LIFESTYLE IS QUALITY OF LIFE IN THE WORK OF EDUCATIONAL OF THE CITY OF GENERAL MAYNARD-SE

Jacira da Silva Santos¹
Luís Fernandes Oliveira de Almeida²

RESUMO

Baseados na hipótese de que o estilo de vida dos professores da cidade de General Maynard/SE, está comprometendo a qualidade de vida dos mesmos, este artigo objetiva caracterizar e avaliar a qualidade de vida destes profissionais utilizando os instrumentos/questionários Perfil do Estilo de Vida Individual proposto por Nahas (2001); e o Questionário de Satisfação no Trabalho, adaptado por Carvalho-Freitas (2007) a partir do modelo proposto por Walton (1973), para avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho. Esta investigação caracteriza-se como pesquisa de campo do tipo descritiva dentro de uma abordagem qualitativa, lançando mão também de codificação, onde participaram da pesquisa 30 educadores/colaboradores de escolas públicas e particular de ensino, localizadas no município de General Maynard/SE, no ano letivo de 2009. Conclui-se que, o propósito em analisar e relacionar os instrumentos já mencionados objetiva algo maior, a perspectiva de oferecer ao pesquisador/gestor a oportunidade de visualizar o indivíduo como um todo, já que isso pode contribuir muito para responder e esclarecer dúvidas e questionamentos que freqüentemente surgem quando se avaliam pessoas. E, fundamentados nas evidências deste estudo, recomenda-se também maior atenção em relação a busca de uma vida fisicamente ativa mesmo depois das tarefas escolares, afinal de contas, segundo Andrade (2001), um estilo de vida ativo, deve incluir atividades físicas formais ou não formais, em sua rotina diária por pelo menos três vezes semanais e com duração não inferior a uma hora. Entretanto, estas exigências não devem ser estanques, ao contrário, a análise do estilo de vida ativo deve contemplar as diversas necessidades humanas, considerando assim, a realidade do mundo do trabalho, da violência urbana, da falta de espaços esportivos e de lazer, além das preferências individuais, uma vez que as pessoas possuem características individuais e intrínsecas.

Palavras-chave: avaliação, estilo de vida, qualidade de vida (QV), qualidade de vida no trabalho (QVT), saúde.

ABSTRACT

Based on the hypothesis that the teachers' of the city of General Maynard/SE lifestyle, it is committing the quality of life of the same ones, this article it objectifies to characterize and to evaluate the quality of these professionals' life using the instrumentos/questionários Profile of the Individual lifestyle proposed by Nahas (2001); and the Questionnaire of Satisfaction in the Work, adapted by Carvalho-Freitas (2007) starting from the model proposed by Walton (1973), for evaluation of the Quality of Life in the Work. This investigation is characterized as research of field of the descriptive type inside of a qualitative abordagem, also throwing hand of code, where they participated in the research 30 educadores/colaboradores of public schools and peculiar of teaching, located in the municipal district of General Maynard/SE, in the school year of 2009. It is ended that, the purpose in to analyze and to already relate the instruments mentioned it objectifies something larger, the perspective of offering to the pesquisador/gestor the opportunity to visualize the individual as a whole, since that can contribute a lot to answer and to illuminate doubts and questionamentos that frequently appear when people are evaluated. And, based on the evidences of this study, it is also recommended physically larger attention in relation to search of a life it does activate after the school tasks, after all, second Andrade (2001), an active lifestyle, it should include formal physical activities or you don't form, in its daily routine for at least three weekly times and with duration non inferior at one hour. However, these demands should not be tight, to the opposite, the analysis of the active lifestyle should contemplate the several human needs, considering like this, the reality of the world of the work, of the urban violence, of the lack of sporting spaces and of lazer, besides the individual preferences, once the people possess individual and intrinsic characteristics.

Key words: evaluation, lifestyle, life quality (QV), life quality in the work (QVT), health.

¹ Especializanda em Fisiologia do Exercício Aplicada ao Treinamento e à Saúde pela FaSe, SE.
jaciraramiro@hotmail.com

² Especialista em Fisiologia do Exercício Aplicada ao Treinamento e à Saúde pela FaSe, SE / Especialista em Educação e Gestão Administrativa pela Faculdade Pio Décimo, SE / Graduado em Educação Física pela UFS, SE / Professor de Educação Física da Escola Estadual Monsenhor Eraldo Barbosa de Almeida – SEED/SE.
prof.fernandes@bol.com.br

INTRODUÇÃO

Vários estudos no Brasil e no mundo discutem o conceito de "qualidade de vida" – termo muitas vezes confundido com estilo de vida, condições de vida e situações de vida – e os instrumentos mais adequados para sua avaliação.

De igual modo, apesar das intensas discussões sobre o assunto, a definição de qualidade de vida ainda não é uniforme. Para melhor compreensão do conceito "qualidade de vida", deve-se diferenciá-lo do estado de saúde por meio de três dimensões principais: saúde mental, função física e função social. Para o estado de saúde, o fator mais importante é a função física. Para a qualidade de vida torna-se importante também a saúde mental e o bem-estar psicológico e social. Dessa forma, instrumentos diferentes devem ser utilizados para a avaliação da qualidade de vida e do estado de saúde.

Por isso, a Organização Mundial da Saúde (OMS) define Qualidade de Vida como sendo: "A percepção que uma pessoa tem da sua vida, no contexto do sistema de valores e da cultura em que vive; em relação às suas metas, expectativas, padrões e interesses".

Este termo já era veiculado desde a antiguidade, mas somente em 1948 quando a OMS definiu saúde como sendo não somente a ausência de doença, mas o bem estar físico, psicológico e social, a temática "Qualidade de Vida" tornou-se um tópico de interesse cada vez maior entre os médicos e os pesquisadores (MANZIERI, 2006).

Segundo Minayo, 2000 (apud BRAMANTE, 1996) "hoje em dia, há um conjunto de informações e conhecimentos que permitem afirmar com certo grau de confiabilidade que: para se melhorar a qualidade de vida é necessário acima de tudo

alterar hábitos”. Por isso, Minayo, 2000 (apud WITIER, 1997) menciona que, estilo de vida e situação de vida são termos que compõem parte do campo semântico em que o tema é debatido.

Ainda mais, qualidade de vida deixou de representar apenas uma vida sem doenças físicas, mas, acima de tudo a busca da felicidade e da satisfação pessoal, em todos os aspectos da vida: no ambiente profissional, social, fisiológico, emocional e espiritual, em um conjunto de equilíbrio harmonioso (COSTA, 2002).

Como se vê, desde meados do século passado, o tema Qualidade de Vida (QV) tem-se destacado na área médica (principalmente no que diz respeito às doenças crônico-degenerativas); nos estudos ligados às condições de trabalho, sobre o ponto de vista da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e na perspectiva de lazer das pessoas (NAHAS,1996).

Todavia, no que diz respeito às organizações produtivas, tem-se procurado estudar o bem-estar humano. E, estes estudos, segundo Alvarez (1996) apud (Quirino & Xavier, 1987; Fernandes & Gutierrez, 1988; Siqueira & Dela Coleta, 1989; Rodrigues, 1991; Moraes et al,1992; Macedo, 1993; Ruschel, 1993; Ouelhas & Morgado, 1993; Vieira, 1993; Tolfo, 1995; Lima, 1995), são realizados através de um conceito controvertido, amplamente debatido e referenciado como Qualidade de Vida no Trabalho.

Por outro lado, o estilo de vida moderno, procedente do modelo produtivo vigente, tem causado comprometimentos à saúde humana que refletem diretamente na qualidade de vida dos indivíduos, uma vez que os modos de produção adotados pelas sociedades modernas motivam o próprio modo de vida das pessoas, configurando assim, o trabalho humano como um dos alicerces sociais de relevância científica, tornando-o co-responsável por inúmeras mudanças no comportamento

humano. E, por conseguinte, afetando os indivíduos nos aspectos fisiológico, psicológico e sociológico (AQUINO, 2008 apud FORATTINI, 1992; MINAYO, 1992; SALLIS e OWEN, 1999).

Logo, com base nas entrelinhas acima, pode-se afirmar que: as pessoas têm experimentado, tanto no papel de trabalhadores como no de consumidores de produtos e serviços, certa inquietação, estão mais exigentes tentando encontrar um ponto de equilíbrio entre sua vida e o trabalho, administrando ao mesmo tempo fatores como saúde, trabalho e produtividade; trabalho, vida pessoal e lazer; trabalho, estilo de vida e qualidade de vida (TIMOSSI et alii, 2008).

Ainda por cima, o trabalho já há algum tempo deixou de ser apenas a relação: dar à instituição em que se atua o conhecimento, a capacidade, a habilidade, a inteligência e a competência para em pagamento receber um salário. Esta relação dar algo e receber outra em troca não se exerce de maneira simples quando o foco é trabalho versus o ser humano.

Visto assim, as pessoas estão buscando no trabalho o principal meio de satisfação e significado para suas vidas, elas desejam pertencer a uma organização e sentir-se socialmente incluídas e reconhecidas pelo grupo (CORTEZ, 2004). Neste sentido, o trabalho pode ser visto como um critério fundamental e com grande influência dentro do estilo e da qualidade de vida das pessoas, tendo em vista que boa parte das horas do dia as pessoas dedicam-se as atividades laborais.

Portanto, no cenário das relações entre o homem e seu trabalho, salientam-se as questões relacionadas ao perfil do estilo de vida e a qualidade de vida no trabalho (QVT), ambas influenciando e sendo influenciadas constantemente. O estilo de vida é definido por Nahas (2001) como:

conjunto de ações habituais que refletem as atitudes, os valores e as oportunidades na vida das pessoas”, e ainda acrescenta que o "estilo de vida, mais do que nunca passou a ser um dos mais importantes determinantes da saúde de indivíduos, grupos e comunidades (NAHAS, 2001, p. 11).

Já a idéia de QVT segundo Walton (1973) está associada à satisfação e bem-estar do trabalhador na execução de sua tarefa resgatando valores humanos e ambientais, negligenciados em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico.

Visto assim, baseados na hipótese de que o estilo de vida dos professores da cidade de General Maynard/SE, está comprometendo a qualidade de vida destes, este artigo objetiva: caracterizar e avaliar a qualidade de vida dos profissionais do magistério, segundo as categorias: nutrição; atividade física; comportamento preventivo; relacionamento social; e controle do estresse; e analisar as relações entre o Estilo de Vida e a Qualidade de Vida no Trabalho dos educadores, expressando a importância e até a necessidade de um olhar mais abrangente sobre ambos, e suas influências na qualidade de vida geral do sujeito.

Neste contexto, através deste projeto/estudo de caso aplicado, exploratório e quali-quantitativo, pretende-se responder as seguintes questões de pesquisa: 1) Quais os aspectos que caracterizam o estilo de vida de professores da educação básica de General Maynard/SE? 2) Quais as relações observadas quando se avaliam o perfil do estilo de vida e a QVT em uma mesma população de colaboradores? 3) As avaliações realizadas em conjunto oferecem melhores subsídios para as questões entre trabalho, saúde e qualidade de vida?

Em resumo, mesmo sendo o estilo de vida a QVT e a QV temas bastante discutidos, a relevância está em refletir sob a perspectiva que o ser humano e as organizações estão em constante interação e movimento. Então, se pressupõem

que fazer somente uma análise, da QV ou da QVT, gera certa inconsistência, porque neste caso há uma separação do ser humano, ora visto como pessoa ora como trabalhador.

MÉTODO

Como ferramenta norteadora da investigação, foi adotada: a pesquisa de campo do tipo descritiva dentro de uma abordagem qualitativa, lançando mão, também de codificação.

Participaram da pesquisa 30 educadores/colaboradores (21 mulheres e 09 homens) de escolas públicas e particular de ensino, localizadas no município de General Maynard/SE, no ano letivo de 2009.

Utilizou-se dois instrumentos para as avaliações: Questionário Perfil do Estilo de Vida Individual proposto por Nahas (2001); e o Questionário de Satisfação no Trabalho, adaptado por Carvalho-Freitas (2007) a partir do modelo proposto por Walton (1973), para avaliação da qualidade de vida no trabalho.

Os dois instrumentos/questionários foram aplicados simultaneamente aos docentes que tem em média 27 anos de idade, e um tempo médio de, aproximadamente, 09 anos de atuação em instituição escolar. Do mesmo modo, o grau de escolaridade aponta que, aproximadamente, 94% dos sujeitos pesquisados já concluíram ou ainda freqüentam o ensino superior.

Para fornecer os indicadores do “**Estilo de Vida**” foi escolhido e utilizado o Perfil do Estilo de Vida, derivado do modelo do Pentáculo do Bem Estar (NAHAS, 2000). Este instrumento aborda na forma de questionário, os cinco aspectos que segundo Nahas, são fundamentais no estilo de vida das pessoas.

Ao todo, dezessete itens foram respondidos, com uma escala que varia de zero (0) a três (3) pontos, onde o zero (0) representa ausência total de tal característica no estilo de vida e o três (3), representa a completa realização do comportamento citado. Os cinco principais aspectos que o questionário aborda são:

Tabela 1 – Aspectos Fundamentais no Estilo de Vida

ASPECTOS CONSIDERADOS FUNDAMENTAIS	DIMENSÕES ABRANGENTES
1- Nutrição	Abrange o número de refeições diárias e a quantidade de ingestão de frutas e alimentos gordurosos;
2- Atividade Física	Envolve o número de vezes por semana que realiza atividade física, tempo da atividade em minutos e sua intensidade;
3- Comportamento Preventivo	Compreende o cuidado e acompanhamento da pressão arterial e colesterol, hábitos em relação ao fumo, consumo de álcool e respeito às normas de trânsito;
4- Relacionamentos	Abrange os relacionamentos sociais, amigos, atividades em grupo, participação em associações e em sua comunidade;
5- Stress	Indaga sobre o controle emocional, disposição de tempo para relaxar e tempo dedicado ao lazer;

Fonte: Nahas (2001, p. 13).

Para identificar a percepção do servidor em relação ao Perfil do Estilo de Vida Individual, foi utilizado uma escala polarizada de 03 pontos, baseada em Nahas (2001).

Tabela 2 – Escala do Perfil do Estilo de Vida Individual

Grau Numérico	Características do Estilo de Vida
0	Absolutamente não faz parte do seu estilo de vida.
1	Às vezes corresponde ao seu comportamento.
2	Quase sempre verdadeiro no seu comportamento.
3	A afirmação é sempre verdadeira no seu dia a dia; faz parte do seu estilo de vida.

Fonte: Revista Atividade Física & Saúde, p. 56. Volume 5, Número 2, Ano 2000.

A interpretação deste instrumento pode ser feita individualmente ou coletivamente. A idéia geral é permitir que o indivíduo ou o grupo possa identificar seu comportamento, positivo ou negativo, em relação aos cinco aspectos analisados. Quanto mais os escores respondidos se aproximam do zero, mais atenção o indivíduo deve vir a ter em relação aquele item, pois se tratando de

qualidade de vida, comportamentos negativos podem produzir ou potencializar os riscos e malefícios a saúde a médio e longo prazo.

Da mesma maneira, para fornecer os indicadores da QVT foi aplicado um questionário baseado no modelo proposto por (WALTON, 1973) composto de 27 questões que compreende 08 dimensões que, segundo o autor influenciam diretamente o trabalhador. A escolha deste modelo para avaliação justifica-se porque seus 08 critérios abrangem com boa amplitude aspectos básicos das situações de trabalho. E, também por ser um instrumento flexível, já que os critérios enumerados não estão em ordem de prioridade, e podem ser arranjados de maneira distinta para assumir outras importâncias de acordo com a realidade em cada organização.

Tabela 3 – Critérios e Indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho

CRITÉRIOS	INDICADORES DE QVT
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 saudável Ausência de insalubridade
3. Uso e desenvolvimento de capacidades	Autonomia Autocontrole relativo Qualidades múltiplas Informação 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. Integração social na organização	Ausência de preconceitos Igualdade Mobilidade Relacionamento Senso comunitário
6. Constitucionalismo	Direitos de proteção ao trabalhador Privacidade pessoal Liberdade de expressão Tratamento imparcial Direitos trabalhistas

CRITÉRIOS	INDICADORES DE QVT
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

Fonte: Adaptado de Walton (1973, p.11-21).

Para identificar a percepção do servidor em relação a sua QVT foi utilizado uma escala polarizada de 07 pontos baseada em Fernandes (1996, p. 87).

Tabela 4 – Escala de Níveis de Satisfação

Grau Numérico	Nível de Satisfação Equivalente
1	Bastante Insatisfeito
2	Insatisfeito
3	Levemente Insatisfeito
4	Neutro
5	Levemente Satisfeito
6	Satisfeito
7	Bastante Satisfeito

Fonte: Fernandes (1996, p. 87).

A proposta desta escala é verificar a satisfação do colaborador em relação ao critério indicado, levando em conta suas necessidades e anseios individuais. Quanto mais alta a pontuação para o critério analisado mais satisfeito está o colaborador.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Neste estudo, o estilo de vida está vinculado ao modo de vida dos colaboradores, ou seja, os comportamentos e as atitudes que os indivíduos adotam relacionados às necessidades e exigências da vida social na qual está inserido. E, já que o estilo de vida é uma construção cultural e social, a tabela 05 demonstra o

entendimento que os professores de General Maynard/SE têm, a respeito de: saúde, lazer, trabalho, qualidade de vida, alimentação, entre outros.

Tabela 5 – Perfil do Estilo de Vida Individual

DESCRIÇÃO DOS PERFIS DO ESTILO DE VIDA INDIVIDUAL	
COMPONENTE: NUTRIÇÃO	
1. Sua alimentação diária inclui ao menos 05 (cinco) porções de frutas e verduras?	0,8
2. Você evita ingerir alimentos gordurosos (carnes gordas, frituras) e doces?	1,4
3. Você faz 04 (quatro) a 05 (cinco) refeições variadas ao dia, incluindo café da manhã completo?	1,3
COMPONENTE: ATIVIDADE FÍSICA	
4. Você pratica algum tipo de atividade física?	0,2
5. Você realiza ao menos 30 minutos de atividades físicas moderadas ou intensas, de forma contínua ou acumulada, 05 ou mais dias na semana?	0,2
6. Ao menos 02 (duas) vezes por semana você realiza exercícios que envolvam força e alongamento muscular?	0,2
7. No seu dia a dia, você caminha ou pedala como meio de transporte e, preferencialmente, quando tem oportunidade, usa as escadas ao invés do elevador?	2,6
COMPONENTE: COMPORTAMENTO PREVENTIVO	
8. Você conhece sua PRESSÃO ARTERIAL, seus níveis de COLESTEROL e procura controlá-los?	1,8
9. Você NÃO FUMA e ingere ÁLCOOL com moderação [menos de 02 (duas) doses ao dia]?	2,6
10. Você toma algum medicamento?	0,4
11. Você sempre usa cinto de segurança e, se dirige, o faz respeitando as normas de trânsito, nunca ingerindo álcool quando vai dirigir?	2,8
COMPONENTE: RELACIONAMENTO SOCIAL	
12. Você procura cultivar amigos, e está satisfeito com seus relacionamentos?	2,2
13. Seu lazer inclui reuniões com amigos, atividades esportivas em grupo e participação em associações?	1,3
14. Você procura ser ativo em sua comunidade, sentindo-se útil no seu ambiente social?	2,1
COMPONENTE: CONTROLE DO STRESS	
15. Você reserva tempo [ao menos 05 (cinco) minutos] todos os dias para relaxar?	2,7
16. Você mantém uma discussão sem alterar-se, mesmo quando contrariado?	1,3
17. Você equilibra o tempo dedicado ao trabalho com o tempo dedicado ao lazer?	0,9

MPEVIA = Média do Perfil Estilo de Vida Individual dos Avaliados

Fonte: Dados da pesquisa, agosto de 2009.

Como se vê, em relação ao Perfil do Estilo de Vida Individual (PEVI), a população analisada apresentou os seguintes resultados: perfil negativo para nutrição e atividade física; e perfil positivo para comportamento preventivo, relacionamento social e controle do stress (ver gráfico 01).

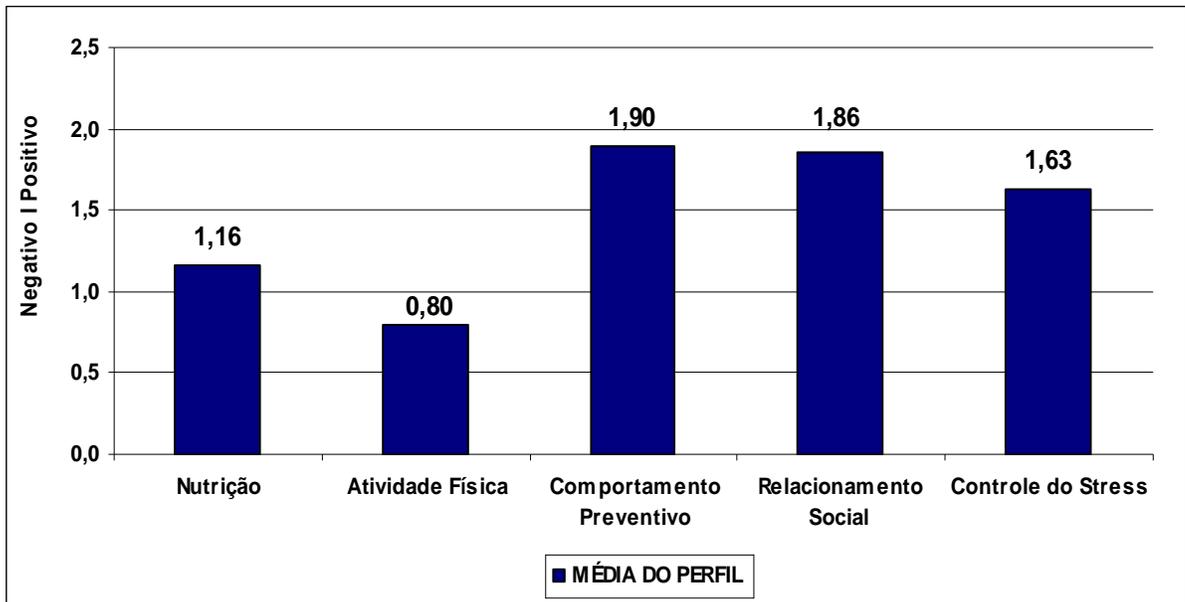


Gráfico 01 – Média dos Componentes do Perfil do Estilo de Vida

Em geral, no componente nutrição a amostra apresenta um perfil negativo, o que sugere uma necessidade de mudança neste comportamento. De igual modo, o estilo de alimentação, praticado pelos servidores analisados, se encaixa no perfil de alimentação ocidentalizada. A qual é baseada principalmente em alimentos ricos em carboidratos simples, lipídios e proteínas de origem animal e poucos alimentos in natura, como frutas e hortaliças (TEIXEIRA et al., 2006 e MENDONÇA, 2004).

Este tipo de alimentação tornou-se comum após a Segunda Guerra, onde ocorreram mudanças no quadro econômico, nutricional e no perfil epidemiológico da população. A partir deste período houve um aumento da prevalência de doenças crônicas não transmissíveis como: doenças cardiovasculares, câncer, diabetes e obesidade que permitiram correlações de causa com a alimentação, redução da atividade física e outros aspectos vinculados à vida urbana (MENDONÇA, 2004).

A atividade física foi o segundo componente que não apresentou perfil positivo, com 93% da amostra considerada sedentária. Classifica-se como sedentário um indivíduo que realiza um mínimo de atividade física, com um gasto

energético somando: trabalho, lazer, atividades domésticas e locomoção, inferior a 500Kcal por semana (NAHAS, 2001).

Em resumo, os resultados indicam que, mesmo com a grande quantidade de informações disponíveis sobre o estilo de vida e suas conseqüências para a saúde, percebe-se que um número considerável de educadores, do município de General Maynard-SE, insiste em negligenciar alguns ou muitos aspectos do seu estilo de vida. Por isso, é importante que os sujeitos da pesquisa e demais membros da população de General Maynard-SE, tomem consciência da importância da prática da atividade física para a manutenção da saúde, bem como de outros hábitos saudáveis, pois identificamos que no geral cerca de 39% dos averiguados, talvez por falta de informação, não são capazes de perceberem a postura errônea que adotam perante o seu estilo de vida.

No que diz respeito a QVT, a satisfação no trabalho é um fator de produção tão importante como qualquer outro. O colaborador precisa estar bem para manter seu desempenho e sentir-se satisfeito com ele mesmo. (BARBOSA, 2006). De igual modo, a busca de melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores, não somente sua melhoria econômica, implica em diversas transformações, uma das quais é a busca de novas formas de associação e organização (SINGER, 2000).

Portanto, uma melhor qualidade de vida no trabalho quer dizer não somente ter melhores condições materiais, mas também buscar melhores condições de ter maior autonomia, participação, condições para o autodesenvolvimento, enfim, ter condições de maior auto-realização (RODRIGUES, 1996).

Visto assim, a tabela 06 demonstra os níveis de insatisfação e satisfação quanto aos critérios da Qualidade de Vida do Trabalhador (QVT) dos docentes investigados da cidade de General Maynard/SE.

Tabela 6 – Descrição do Nível de Satisfação dos Avaliados

QUESTIONÁRIO DE SATISFAÇÃO NO TRABALHO	
DESCRIÇÃO DO FATOR REMUNERAÇÃO	MNSA
Com o salário que recebo.	2,7
Com relação aos benefícios (plano de saúde, seguros etc) que tenho direito.	2,5
DESCRIÇÃO DO FATOR CONDIÇÕES DE TRABALHO	MNSA
Com o grau de segurança pessoal (ausência de risco de acidentes) que sinto ao realizar minhas atividades.	5,2
Com as condições físicas (iluminação, ventilação, ruído etc) do meu local de trabalho.	5,3
Com as adequações das instalações para a realização do meu trabalho (rampas, elevadores, banheiros, sinalização sonora etc).	4,3
Com os equipamentos para facilitar o meu trabalho (computadores, quadro branco, máquina de xérox, slides, retro-projetor etc).	2,8
DESCRIÇÃO DO USO E DESENVOLVIMENTO DE CAPACIDADES	MNSA
Com a liberdade de ação que tenho para executar meu trabalho.	6,4
Com as oportunidades que tenho para aplicar em meu trabalho os conhecimentos e/ou habilidades que possuo.	3,9
Com as oportunidades que tenho para realizar em meu trabalho atividades desafiantes e criativas.	3,7
Com as possibilidades que tenho para realizar as atividades do início ao fim da(s) aula(s).	6,2
DESCRIÇÃO DAS OPORTUNIDADES DE CRESCIMENTO PROFISSIONAL	MNSA
Com as oportunidades de promoção que a instituição oferece para que eu progrida na carreira.	2,2
Com as oportunidades que a instituição oferece para que eu desenvolva novos conhecimentos e/ou habilidades relativas à minha função.	4,3
Com as possibilidades que tenho para aplicar os conhecimentos adquiridos (nos cursos realizados) no desenvolvimento de minhas atividades.	3,6
Com a segurança que tenho quanto ao meu futuro nesta instituição.	5,1
DESCRIÇÃO DA INTEGRAÇÃO SOCIAL NA ORGANIZAÇÃO	MNSA
Com o relacionamento social que mantenho com os meus superiores.	5,3
Com o relacionamento social que mantenho com os meus colegas de área de trabalho.	6,2
Com o clima (amizades, respeito, bom relacionamento etc) que percebo no local em que trabalho.	4,3
Com a maneira que os conflitos são resolvidos na instituição	3,7
DESCRIÇÃO DOS DIREITOS NA INSTITUIÇÃO	MNSA
Com o respeito aos meus direitos estabelecidos em lei.	2,4
Com a liberdade de reivindicar meus direitos assegurados por lei.	6,2
Com o empenho da instituição em implementar as sugestões que eu e meus companheiros fazemos.	1,2
DESCRIÇÃO DO EQUILÍBRIO TRABALHO E VIDA	MNSA
Com o espaço de tempo (duração) que o trabalho ocupa em minha vida.	1,5
Com o tempo que me resta, depois do trabalho, para dedicar-me ao lazer.	1,7
Com o equilíbrio entre trabalho e lazer que possuo.	1,9
DESCRIÇÃO DA RELEVÂNCIA DO TRABALHO	MNSA
Com o respeito que a sociedade atribui à instituição a qual pertenço.	6,1
Com a importância das atividades que executo.	6,6
Com a sensação de estar contribuindo para com a sociedade ao realizar minhas atividades.	6,9

MNSA = Média do Nível de Satisfação dos Avaliados
 Fonte: Dados da pesquisa, agosto de 2009.

Como se percebe, na avaliação da QVT (tabela 6), os resultados apresentados (ver gráfico 02) ressaltam que para esta população os descritores/critérios: compensação justa; oportunidades de crescimento profissional; direitos na instituição; e equilíbrio trabalho e vida apresentaram índices abaixo do nível de satisfação, portanto, são fatores que podem estar reduzindo ou interferindo na QVT.

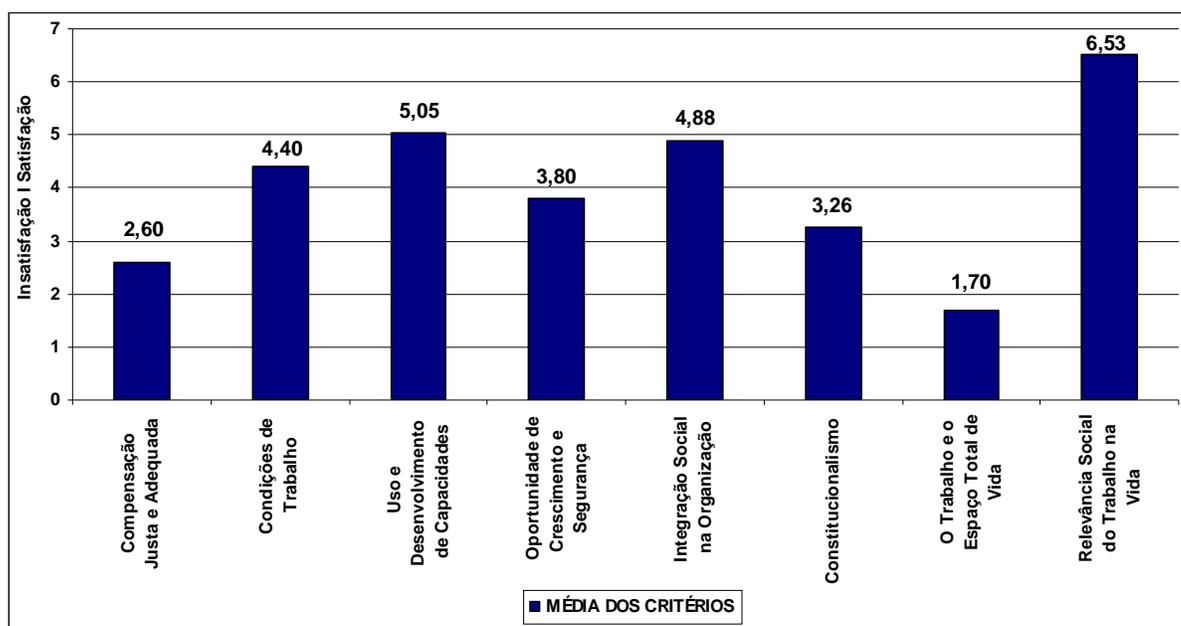


Gráfico 02 – Nível de Satisfação Quanto aos Critérios da QVT dos Avaliados

Do mesmo modo, mesmo com um critério considerado positivo, os itens “condições de trabalho e integração social na organização”, obtiveram escores (4,40 e 4,88) muito próximos aos valores da insatisfação, o que pode estar indicando possíveis relações de conflito entre estes fatores e o que seria considerado ideal pelos colaboradores. Logo, estes critérios merecem certo destaque porque considera e avalia a influência do trabalho sobre a vida geral do sujeito, abordando questões como: instalações adequadas; equipamentos que facilitem o seu trabalho nas instituições escolares; maneira como os conflitos são resolvidos na instituição etc.

Em síntese, mediante os níveis de insatisfação e satisfação dos professores investigados, no que concerne a QVT dos educadores da cidade de General Maynard-SE, percebe-se que, no geral, o clima de insatisfação é de aproximadamente 59%. E, por isso, QVT é um assunto importante a ser discutido nas instituições escolares deste município, independentemente se o cenário econômico mostra recessão ou crescimento, perda de poder aquisitivo ou aumento do desemprego, pois não só fatores físicos, mas também os aspectos sociológicos e psicológicos interferem diretamente na satisfação dos indivíduos em situação de trabalho.

CONCLUSÕES

Pode-se concluir que, para as condições deste estudo, existem relações entre o perfil do estilo de vida praticado pelos colaboradores avaliados e a sua QVT. Relação esta ratificada nas figuras 01 e 02, pois, em geral, uma boa QVT só irá existir se o indivíduo atentar para o seu comportamento em relação a sua saúde e qualidade de vida como um todo. Procurando eliminar ou reduzir os hábitos negativos que podem comprometer seu bem estar. Da mesma maneira, as instituições escolares e secretarias de educação, por sua parte, precisam ter uma visão geral e mais humanizada em relação ao trabalhador, entendendo finalmente que o indivíduo fora da empresa e o funcionário dentro, são a mesma pessoa.

Ainda mais, as ferramentas apontadas neste estudo são capazes de avaliar o perfil do estilo de vida e a QVT não somente em unidades escolares, mas nos mais diferentes tipos de organizações trabalhistas, sejam elas públicas ou privadas, contemplando as inúmeras diferenças e variáveis em contextos

organizacionais distintos. E seu uso em conjunto amplia a dimensão e a compreensão sobre a QVT e como esta se relacionada diretamente ao estilo de vida individual.

De igual modo, o conhecimento do estilo de vida e da QVT dos colaboradores que fazem parte de uma organização se faz importante e necessário, para fundamentar programas de orientação e promoção à saúde dentro e fora do trabalho. Afinal, o homem não pode mais ser visto de forma fragmentada ou ser observado como um indivíduo dentro do trabalho e outro fora. Quando há algum fator, seja na vida pessoal ou na vida profissional, que não vai bem isso reflete nas outras esferas da sua vida, mesmo que as pessoas façam o possível para evitar.

Enfim, o propósito em analisar e relacionar os instrumentos já mencionados objetiva algo maior, a perspectiva de oferecer ao pesquisador/gestor a oportunidade de visualizar o indivíduo como um todo, já que isso pode contribuir muito para responder e esclarecer dúvidas e questionamentos que freqüentemente surgem quando se avaliam pessoas. E, fundamentados nas evidências deste estudo, recomenda-se também maior atenção em relação a busca de uma vida fisicamente ativa mesmo depois das tarefas escolares, afinal de contas, segundo Andrade (2001), um estilo de vida ativo, deve incluir atividades físicas formais ou não formais, em sua rotina diária por pelo menos três vezes semanais e com duração não inferior a uma hora. Entretanto, estas exigências não devem ser estanques, ao contrário, a análise do estilo de vida ativo deve contemplar as diversas necessidades humanas, considerando assim, a realidade do mundo do trabalho, da violência urbana, da falta de espaços esportivos e de lazer, além das preferências individuais, uma vez que as pessoas possuem características individuais e intrínsecas.

REFERÊNCIAS

ALVAREZ, Bárbara Regina, **QUALIDADE DE VIDA RELACIONADA À SAÚDE DE TRABALHADORES: Um estudo de caso**. Dissertação submetida à Universidade Federal de Santa Catarina para obtenção do grau de mestre em Engenharia de Produção. Florianópolis - Santa Catarina – Brasil. Julho de 1996.

ANDRADE, A. **Ocorrência e controle subjetivo do stress na percepção de bancários ativos e sedentários: A importância do sujeito na relação “atividade física e saúde”**. Tese de Doutorado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, do Centro Tecnológico, da Universidade Federal de Santa Catarina. 2001.

AQUINO, João Santos. **Diagnóstico do Estilo de Vida de Professores da Cidade de Capela/SE – Aracaju/SE**, 2008. 12 p. Trabalho de Conclusão de Curso – TCC (Pós-Graduação Lato Sensu, Especialização em Fisiologia do Exercício Aplicada ao Treinamento e à Saúde). Faculdade de Sergipe – FaSe.

BARBOSA, M. A. P. **Qualidade de vida percebida no trabalho e os serviços de manutenção: estudo de caso em uma indústria no Estado do Ceará**. Fortaleza: XXVI Encontro Nacional de Engenharia de Produção, 2006.

CARVALHO-FREITAS, M. N. A Inserção de pessoas com deficiência em empresas brasileiras - Um estudo sobre as relações entre concepções de deficiência, condições de trabalho e qualidade de vida no trabalho. 2007. 314 p. Tese (Doutorado em Administração) - Faculdade de Ciências Econômicas, Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2007.

CORTEZ, H. B. T. **Qualidade de vida no trabalho sob a ótica da macroergonomia**. Porto Alegre, 2004. 119 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

COSTA, A. M. da, Duarte, E. **Atividade física e a relação com a qualidade de vida de pessoas com seqüelas de Acidente Vascular Cerebral Isquêmico (AVCI)**. Brasília: Revista Brasileira de Ciências e Movimento, v. 10, n. 1, jan., 2002, 47-54 p.

FERNANDES, E. C. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar**. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

MANZIERI, Daniela Sales; ANDRADE, Lidiane Ferreira et alii. **Estudo dos efeitos do Lian Gong em 18 Terapias na qualidade de vida de trabalhadores de uma empresa siderúrgica do Município de São Paulo**. 78. ed. São Paulo: Revista Fisiobrasil, ano 10 jul./ago., 2006.

MENDONÇA, C. P.; ANJOS, L. A. **Aspectos das práticas alimentares e da atividade física como determinantes do crescimento do sobrepeso/obesidade no Brasil**. Cadernos de Saúde Pública, v. 20, n. 3, p. 698-709, 2004.

MINAYO, Maria C. de Souza; Hartz, Zulmira M. de Araújo; Buss, Paulo M. **Qualidade de vida e saúde: um debate necessário.** Rio de Janeiro: Ver. Ciências & Saúde Coletiva, vol. 5 n. 1, ano 2000.

NAHAS, M. V. **Atividade física, saúde e qualidade de vida: conceitos e sugestões para um estilo de vida ativo.** Londrina: Midiograf, 2001. 238 p.

_____. **O conceito de vida ativa.** Artigo não publicado. Núcleo de pesquisa em atividade física e saúde-NuPAF, Universidade Federal de Santa Catarina, 1996.

RODRIGUES, Cláudia M. C. **Qualidade de vida no trabalho e sua influência na filosofia de qualidade total: estudo realizado em nível gerencial em indústria frigoríficas.** Santa Maria: PPGEP/ UFSM, 1996 (Dissertação de mestrado).

SINGER, Paul. **Economia solidária: um modo de produção e distribuição.** In: SINGER, Paul; SOUZA, André Ricardo (orgs.). **A economia solidária no Brasil: a autogestão como resposta ao desemprego.** São Paulo: Contexto, 2000.

TEIXEIRA, R. C. M. A.; et al. **Estado nutricional e estilo de vida em vegetarianos e onívoros.** Grande Vitória-ES. Revista Brasileira de Epidemiologia, v.9, n.1, p. 131-143, 2006.

TIMOSSI, Luciana da Silva; FRANCISC, Antonio Carlos de; MICHALOSKI, Ariel Orlej; PILATTI, Luiz Alberto (2008). **Relações Entre o Estilo de Vida e Qualidade de Vida no Trabalho: Avaliação e Influências Sobre a Vida dos Colaboradores.** Disponível em: < <http://www.efdeportes.com> > Acesso em: 20 de jul. 2009, às 01h25min.

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