

**Relatório Executivo do Estudo de Dissertação: Políticas Públicas de Recursos Humanos na Secretaria de Educação do Estado de Pernambuco e a Qualidade de Vida no Trabalho dos Servidores da Gerência Regional Recife Norte.**

**Danielle de Freitas Bezerra Fernandes**

Este relatório apresenta os resultados do estudo de Dissertação que teve como título “Políticas Públicas de Recursos Humanos na Secretaria de Educação do Estado de Pernambuco e a Qualidade de Vida no Trabalho dos Servidores da Gerência Regional Recife Norte”. O trabalho faz uma introdução sobre o tema abordado, utilizou na fundamentação teórica diversos modelos sobre qualidade de vida no trabalho (QVT), apresentou de forma aprofundada o modelo de Richard Walton (1973) por ter optado no estudo pelo seu modelo devido à amplitude dos seus oito critérios para o estudo da qualidade de vida no trabalho e, portanto, devido a abrangente aplicabilidade do referido modelo. Como forma de abordagem neste estudo foi utilizada a pesquisa qualitativa, o método estudo de caso. Foi realizado durante o ano de 2013, que teve como campo de estudo a Gerência Regional Recife Norte, uma unidade específica da Secretaria de Educação do Estado de Pernambuco, do qual fizeram parte da amostra servidores efetivos, com três anos ou mais na Rede Pública Estadual de Ensino. Para coleta dos dados foram utilizadas observações e entrevistas semiestruturadas. Posteriormente como método de análise dos dados foi utilizado uma análise de conteúdo.

O estudo teve como objetivo geral identificar de que maneira as Políticas Públicas de Recursos Humanos da Secretaria de Educação do Estado de Pernambuco influenciam a Qualidade de Vida no Trabalho dos servidores da Gerência Regional de Educação Recife Norte, sob a luz do Modelo de Walton (1973). Com vistas a alcançar o objetivo geral, foram traçados alguns objetivos específicos a saber:

- a) Levantar as Políticas Públicas de Recursos Humanos da Secretaria de Educação do Estado de Pernambuco;
- b) Identificar a percepção dos servidores da Gerencia Regional Recife Norte em relação à qualidade de vida no trabalho;
- c) Descrever ações desenvolvidas pela Secretaria de Educação do Estado de Pernambuco sobre a Qualidade de Vida no Trabalho;

d) Relacionar as Políticas Públicas de Recursos Humanos da Secretaria de Educação de Pernambuco com as dimensões da Qualidade de Vida no Trabalho conforme modelo de Walton, segundo os funcionários da GRE Recife Norte;

Como visto foi estudado diversos modelos sobre QVT, apresentados no Quadro Resumo abaixo:

**Resumo dos Modelos sobre Qualidade de Vida no Trabalho**

<b>Modelo</b>	<b>Proposição</b>
Walton (1973)	Oito critérios que influenciam a QVT dos colaboradores.
Hackman & Oldham (1976)	Tenta explicar como as características e interações de um emprego e as diferenças individuais influenciam a satisfação, motivação e produtividade dos trabalhadores. O trabalho tem sentido para uma pessoa quando ela acha importante, útil e legítimo.
Lippitt (1978)	Propôs quatro fatores que comporiam a QVT: o trabalho em si, o indivíduo- possibilidade de aprendizagem, a produção do trabalho, a função e a estrutura da organização.
Westley (1979)	Classifica e analisa os fatores que afetam diretamente a QVT: econômico, político, psicológico e sociológico.
Davis & Werther (1983)	Veem a QVT como “afetada por muitos fatores: supervisão, condições de trabalho, pagamento, benefícios e projetos do cargo”. Porém, é a natureza do cargo que envolve mais intimamente o trabalhador.
Nadler & Lawler (1983)	Enfatizam o sucesso da QVT nas organizações através de seis fatores: percepção da necessidade, o foco do problema, compensações projetadas tanto para os processos como para os resultados, sistemas múltiplos afetados e envolvimento amplo na organização.
Huse & Cummings (1985)	A QVT pode ser hoje definida como uma forma de pensamento envolvendo pessoas, trabalho e organização, enfatiza a QVT e a produtividade.

**Fonte: Adaptação autora**

E, optou-se pelo Modelo de Richard Walton com as características resumidas no quadro abaixo:

<b>CRITÉRIOS</b>	<b>CARACTERÍSTICAS DE QVT</b>
1.Compensação justa e adequada	Salário
	Jornada de Trabalho

2. Condições de Segurança e Saúde no Trabalho	Ambiente físico seguro e saudável
	Salubridade
3. Oportunidade imediata para utilização e desenvolvimento da capacidade humana.	Autonomia
	Habilidades Múltiplas
	Informação e Perspectiva
	Tarefas Completas
	Planejamento
4. Oportunidade futura para crescimento contínuo e segurança.	Oportunidade de Carreira
	Uso conhecimento/ habilidade
	Segurança
5. Integração Social na Organização de trabalho.	Ausência de Preconceitos
	Igualitarismo
	Mobilidade
	Grupos Preliminares de Apoio
	Senso Comunitário
	Abertura Interpessoal
6. Constitucionalismo na Organização do Trabalho.	Direitos Garantidos
	Privacidade
	Imparcialidade
7. Trabalho e o espaço Total na Vida.	Equilíbrio entre trabalho e vida pessoal preservada
8. Relevância Social do Trabalho na Vida	Imagem da Empresa
	Produtividade

Como o estudo faz uma relação das políticas públicas da Secretaria de Educação do Estado de Pernambuco, foi realizado levantamento entre o período de 1975 a 2013 referentes às políticas públicas de recursos humanos da Secretaria. Para melhor entendimento das políticas vivencias no período de 1975 a 2013, foi elaborado quadro

que apresenta resumo da relação dos períodos com as políticas implementadas em cada fase:

<b>Período</b>	<b>Políticas Vivenciadas</b>
1975 - 1982	Não se percebeu nenhuma política estruturadora voltada para a profissionalização.
1983 - 1986	Foram organizados concursos literários, festivais de músicas, salões de arte, pois acreditavam promover prestígio perante a comunidade. Em termos salariais foram realizadas algumas discussões sem avanços.
1987 - 1991	Foi direcionada ao aperfeiçoamento dos docentes, através de formação. Referente à política salarial houve ganhos para os docentes da pré-escola e das séries iniciais do EF, sua remuneração passou a ser relacionada com a titulação.
1991- 1994	A política de valorização do docente não apresentou avanços significativos, tanto no que se refere ao aperfeiçoamento quanto à remuneração, destacando apenas a realização de concurso público.
1995 - 1998	Apresentou esforços visando o aperfeiçoamento dos docentes como um processo sistemático e contínuo, como o incentivo aos docentes de cursarem pós-graduação. Houve realização de concurso para complemento de quadro de professores em todo o estado.
1999 - 2002	Prioridade na implementação do Plano de Cargos e Carreiras.
2003 - 2006	A valorização do professor se deu ora pela qualificação, ora pela premiação.
2007 - 2010	Concurso para professor. Distribuíram 26 mil notebooks. Adotou bônus por desempenho. Oferecidos diversos cursos de Pós-graduação (lato Sensu). Foi criado o Núcleo de Assistência ao Servidor (NAS).
2010 - 2013	Continua oferecendo formações nas áreas pedagógicas e gestão. Incentivo aos professores a fazerem cursos de pós - graduação.

Na análise dos dados foi realizada utilizando os oito critérios:

- Compensação justa e adequada – percebeu-se claramente a insatisfação em relação ao salário recebido e as atividades desenvolvidas, sentem que não há uma política de valorização para o magistério.

- Condições de segurança e saúde no trabalho - apesar de observar que no campo de estudo as instalações estão em boas condições de limpeza, percebeu-se que o espaço físico não atende mais o número de servidores de todos os setores ali existentes, como também o atendimento ao público em geral, apresentando muitos ruídos e barulho, ocasionando em diversos momentos dificuldades no desenvolvimento das atividades.

- Oportunidade imediata para utilização e desenvolvimento da capacidade humana - a forma de trabalho adotado na Regional condiz com as expectativas do servidor acerca das demandas solicitadas. Nesta dimensão o efeito sobre a satisfação demonstra ser relevante como descrito na anteriormente.

- Oportunidade futura para crescimento contínuo e segurança - percebeu-se que apesar de existir um Plano de Cargos e Carreiras (PCC) na Secretaria de Educação do Estado de Pernambuco, os servidores em sua maioria não se sentem contemplados quando questionados sobre oportunidade de crescimento futuro.

- Integração social na organização de trabalho- observa-se que o campo estudado apresenta um ambiente de integração entre os servidores, clima de cordialidade, companheirismo e sentimento de grupo, sendo reconhecido pela maioria dos respondentes.

- Constitucionalismo na organização – o público respondente considerou que seus direitos são respeitados parcialmente, não sendo respeitados quando se trata da política salarial entre outros.

- Equilíbrio entre o trabalho e o espaço total na vida- percebeu-se que entre os respondentes, os mesmos possuem esse equilíbrio, conseguem atender de maneira satisfatória as demandas do trabalho e ter tempo para sua vida familiar.

- Relevância social do trabalho na vida- a importância que o trabalho tem na vida do indivíduo, observou-se que o público respondente, em sua maioria, exerce sua função como algo ideológico, vocacional. E que os servidores encontram-se insatisfeitos e não possuem o sentimento de orgulho da organização da qual faz parte.

Ao concluir o estudo proposto percebeu-se que a Rede Pública Estadual de Ensino não possui uma Política Pública de Qualidade de Vida no Trabalho. A questão salarial foi destacada em diversas dimensões tratadas neste estudo, possuindo espaço

central na percepção do servidor sobre a QVT, interferindo em diversos aspectos estudados a partir dos estudos de Walton sobre QVT.

E, levando em consideração os resultados do estudo onde se percebeu que não existe uma Política Pública de QVT na Rede Estadual de Ensino, foi proposto a implantação do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho para a Secretaria de Educação do Estado de Pernambuco.