

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
CENTRO ACADÊMICO DO AGRESTE
NÚCLEO DE GESTÃO
ADMINISTRAÇÃO

JESSYKA SANTOS AMARAL DE MÉLO

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS DOCENTES DA REDE
PÚBLICA DE ENSINO DE CARUARU.

CARUARU / PE
2015

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
CENTRO ACADÊMICO DO AGRESTE
NÚCLEO DE GESTÃO
ADMINISTRAÇÃO

JESSYKA SANTOS AMARAL DE MÉLO

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS DOCENTES DA REDE
PÚBLICA DE ENSINO DE CARUARU.

Trabalho apresentado à Coordenação do
Curso de Graduação em Administração,
da Universidade Federal de Pernambuco,
Centro Acadêmico do Agreste, como
requisito parcial para aprovação na
disciplina de Trabalho de Conclusão de
Curso, intuindo obtenção do título de
graduação em Administração.

Orientador: Prof. M.Sc. Luiz Sebastião
dos Santos Júnior

CARUARU / PE
2015

Catálogo na fonte:
Bibliotecária – Simone Xavier CRB/4 - 1242

M528qMélo, Jessyka Santos Amaral de.
Qualidade de vida no trabalho dos docentes da rede pública de ensino de Caruaru. /
Jéssyka Santos Amaral de Mélo. – 2016.
84f. il. ; 30 cm.

Orientador: Luiz Sebastião dos Santos Júnior
Monografia (Trabalho de Conclusão de Curso) – Universidade Federal de
Pernambuco, CAA, Administração, 2016.
Inclui Referências.

1. Qualidade de vida no trabalho. 2. Satisfação. 3. Professores. 4. Escolas públicas –
Caruaru. I. Santos Júnior, Luiz Sebastião dos (Orientador). II. Título.

658 CDD (23. ed.)

UFPE (CAA 2016-247)

JESSYKA SANTOS AMARAL DE MÉLO

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS DOCENTES DA REDE
PÚBLICA DE ENSINO DE CARUARU.

Este trabalho foi julgado adequado e aprovado para a obtenção do título de graduação em
Administração da Universidade Federal de Pernambuco - Centro Acadêmico do Agreste

Caruaru, 14 de Julho de 2016

Prof. Dr. Cláudio José Montenegro de Albuquerque
Coordenador do Curso de Administração

BANCA EXAMINADORA:

Prof. M.Sc. Luiz Sebastião dos Santos Júnior
Universidade Federal de Pernambuco - Centro Acadêmico do Agreste
Orientador

Prof. M.Sc. Elielson Oliveira Damascena
Universidade Federal de Pernambuco - Centro Acadêmico do Agreste
Examinador

Prof. M.Sc. Lindenberg Julião Xavier Filho
Universidade Federal de Pernambuco - Centro Acadêmico do Agreste
Examinador

DEDICATÓRIA

A Deus, aos meus queridos pais, aos meus irmãos e familiares, ao meu esposo Dilson Cavalcanti, aos meus filhos João Guilherme e Bernardo Henrique, à minha enteada Clara Giovanna, às minhas inspiradoras avós Creuza e Júlia (*in memoriam*).

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus por seu amor e fidelidade, que não me deixou desistir diante de tantas dificuldades.

Aos meus pais, Valdeci e Dapaz, por toda renúncia, proteção e dedicação, por não medirem esforços para que eu sempre pudesse ter acesso a melhor educação, aos meus queridos irmãos e familiares.

Ao meu esposo Dilson, por todo carinho e força ao longo da caminhada. Seu apoio foi fundamental.

Aos meus amados filhos João Guilherme e Bernardo Henrique, por serem minha motivação diária, obrigada por encherem de luz e amor o meu caminho. Vocês são a melhor parte de mim.

Ao meu querido avô Joel, que pela graça de Deus posso desfrutar do seu amor e carinho e as minhas avós Creuza e Júlia (*in memoriam*) por todo amor e dedicação em minha criação, por sempre acreditarem em meu potencial e por sempre sonharem junto comigo. Essa conquista é pra vocês!

Ao corpo docente do curso de administração, ao qual tive o prazer de desfrutar do conhecimento, ensinamentos e trocas de experiências.

E ao meu orientador professor Luiz Sebastião, o meu muito obrigada pelo seu apoio e disponibilidade.

“ Sucesso

Rir muito e com frequência; ganhar o respeito de pessoas inteligentes e o afeto das crianças; merecer a consideração de críticos honestos e suportar a traição de falsos amigos; apreciar a beleza, encontrar o melhor nos outros; deixar o mundo um pouco melhor, seja por uma saudável criança, um canteiro de jardim ou uma redimida condição social; saber que ao menos uma vida respirou mais fácil porque você viveu. Isso é ter tido sucesso.”

(Ralph Waldo Emerson)

RESUMO

Com grande influência sobre a satisfação do indivíduo no trabalho, a QVT vem ganhando força e tornando cada dia mais amplo seu campo de pesquisa, que apontam para os fatores favoráveis e desfavoráveis no ambiente de trabalho. Esta monografia tem como objetivo identificar aspectos de satisfação ligados a QVT do professor e o nível de importância e satisfação dos professores do Colégio Municipal Laura Florêncio, Escola Estadual Prof. Mario Sette e Escola Municipal Prof. Gianete Silva numa abordagem quantitativa, explicativa, descritiva e exploratória. Um questionário foi estruturado, segundo uma adaptação do modelo de Walton (1973), que serviu como base para este estudo. Na análise e conclusão de dados, foi realizada uma pesquisa de campo e bibliográfica. Procurou-se fazer um levantamento do universo de pesquisa composto na totalidade de 101 docentes, dos quais 69 docentes entregaram os questionários respondidos representando 68% do público alvo. Pode-se concluir que a QVT dos profissionais da educação pública de Caruaru, aqui representados pelas escolas já citadas, é considerada de ruim a razoável, onde foi possível identificar 11 fatores considerados críticos que receberam um alto nível de importância, porém uma satisfação baixa. A partir disso, com base em conversas informais após mostrar os resultados obtidos, foram levantadas algumas hipóteses em consideração ao que poderia ocasionar esses fatores e através disso propor soluções que visem à melhoria na QVT desses profissionais.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho. Satisfação. Fatores Críticos.

ABSTRACT

With great influence in the satisfaction of the individual in his work, the quality of life in the workplace (QLW) has been strengthened and enlarging his field of research, which aims to the favorable and unfavorable factors in the working environment. This monograph aims to identify aspects of satisfaction connected to the teacher's QLW and the level of importance and satisfaction of the teachers of the schools Colégio Municipal Laura Florêncio, Escola Estadual Prof. Mario Sette e Escola Municipal Prof. Gianete Silva, using a quantitative, explanatory, descriptive and exploratory approach. An assessment questionnaire was made, following an adaptation of the Walton's model (1973), and was the base to this study. In the process of analysis and conclusion of the data, was made a field research and bibliographical research. Was made a data collection of the research universe composed of 101 teachers, of whom 69 delivered their questionnaires fully answered, which composes 68% of the target audience. It may conclude, that the QLW os the professionals of the public education system of Caruaru here represented by the above quoted schools, is considered between bad and reasonable. It was identified 11 critical factors, which were given high importance level, but a low satisfaction. Considering this, and taking base in some informal conversations after showing the obtained results, it were raised some hypotheses considering what could have made this factors, and through that propose solutions aimed to improve the QLW of these professionals.

Key-words: Quality of Life in the Workplace, Satisfaction, Critical Factors

LISTA DE FIGURAS

Figura 2.1 Hierarquia das Necessidades de Maslow	26
Figura 4.1 Gráfico da distribuição percentual dos respondentes por gênero.....	47
Figura 4.2 Gráfico da distribuição percentual dos respondentes por faixa etária.....	48
Figura 4.3 Gráfico da distribuição percentual dos respondentes por estado civil.....	48
Figura 4.4 Gráfico da distribuição percentual dos respondentes por setor em que trabalha na organização de acordo com o nível de atuação.....	49
Figura 4.5 Gráfico da distribuição percentual dos respondentes por dependentes.....	50
Figura 4.6 Gráfico de distribuição percentual dos respondentes por faixa de renda.....	50
Figura 4.7 Gráfico da distribuição percentual dos respondentes por tempo de serviço...51	
Figura 4.8 Gráfico da distribuição percentual dos respondentes por escolaridade.....	52
Figura 4.9 Gráfico de distribuição percentual dos respondentes que exercem outra atividade além da profissão de docente.....	53

LISTA DE QUADROS

Quadro 2.1 Quadro comparativo das teorias X e Y de McGregor	28
Quadro 2.2 Comparação entre satisfeitos e insatisfeitos (Herzberg, 1987)	29
Quadro 2.3 Evolução do conceito de QVT.....	31
Quadro 2.4 Modelo de Hackman e Oldham	35
Quadro 2.5 Indicadores da Qualidade de Vida no Trabalho	36
Quadro 2.6 Dimensões da Qualidade de Vida no Trabalho	36
Quadro 2.7 Desafios e fatores que influenciam na Qualidade de Vida no Trabalho	37
Quadro 2.8 Categorias conceituais de Qualidade de Vida no Trabalho.....	40
Quadro 4.1 Quantidade de professores que trabalham em outras instituições de ensino.....	53
Quadro 4.2 Níveis de importância e satisfação no questionário aplicado.....	54
Quadro 4.3 Níveis de QVT de acordo com a média de satisfação	54
Quadro 4.4 Ranking dos fatores críticos de QVT de acordo com os professores	55
Quadro 4.5 Fatores de QVT que não são considerados críticos na percepção dos professores	59
Quadro 4.6 Fatores de QVT que são considerados críticos na percepção dos professores que trabalham apenas na Educação Infantil.....	59
Quadro 4.7 Fatores de QVT que são considerados críticos na percepção dos professores que trabalham apenas no Ensino Fundamental 1.....	60
Quadro 4.8 Fatores de QVT que são considerados críticos na percepção dos professores que trabalham apenas no Ensino Fundamental 2.....	60
Quadro 4.9 Fatores de QVT que são considerados críticos na percepção dos professores que trabalham apenas no Ensino Médio.....	61
Quadro 4.10 Fatores de QVT que são considerados críticos na percepção dos professores que trabalham simultaneamente no Ensino Fundamental I e II.....	61
Quadro 4.11 Fatores de QVT que são considerados críticos na percepção dos professores que trabalham simultaneamente no Ensino Fundamental II e ensino médio.....	62
Quadro 4.12 Categoria compensação justa e adequada segundo as médias de importância e satisfação dos professores.....	63
Quadro 4.13 Categoria condições de trabalho segundo as médias de importância e satisfação dos professores.....	63

Quadro 4.14 Categoria uso e desenvolvimento de capacidades segundo as médias de importância e satisfação dos professores.....	64
Quadro 4.15 Categoria oportunidade de crescimento e segurança segundo as médias de importância e satisfação dos professores.....	65
Quadro 4.16 Categoria Integração social na organização segundo as médias de importância e satisfação dos professores.....	66
Quadro 4.17 Categoria constitucionalismo segundo as médias de importância e satisfação dos professores.....	67
Quadro 4.18 Categoria trabalho e o espaço total de vida segundo as médias de importância e satisfação dos professores.....	67
Quadro 4.19 Categoria Relevância Social segundo as médias de importância e satisfação dos professores.....	68
Quadro 4.20 Categorias de QVT segundo as médias de importância e satisfação dos professores.....	68
Quadro 4.21 Fatores críticos segundo os professores de acordo com a questão aberta.....	69

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CAA – Centro Acadêmico do Agreste

CCQ – Círculos de Controle de Qualidade

CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes

EPC – Equipamento de Proteção Coletiva

EPI – Equipamento de Proteção Individual

PCMSO – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional

PPRA – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais

QVT – Qualidade de Vida no Trabalho

UFPE – Universidade Federal de Pernambuco

SUMÁRIO

1.INTRODUÇÃO	15
1.1 PROBLEMA DE PESQUISA	15
1.2 PERGUNTA DE PESQUISA	18
1.3 OBJETIVOS DA PESQUISA	18
1.3.1 Objetivo Geral	18
1.3.2 Objetivos Específicos	18
1.4 JUSTIFICATIVAS	19
1.4.1 Justificativa Prática	19
1.4.2 Justificativa Teórica	20
2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	21
2.1 BREVE HISTÓRICO SOBRE A RELAÇÃO DO INDIVÍDUO COM O TRABALHO.....	21
2.2 ESTUDOS PRECURSORES SOBRE A SATISFAÇÃO DO INDIVÍDUO NO TRABALHO	23
2.2.1A hierarquia das necessidades de Maslow	26
2.2.2As Teorias X e Y de McGregor	26
2.2.3A Teoria dos Dois Fatores da Motivação de Herzberg	27
2.3 CONCEITO DE QVT	28
2.4 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO:UM BREVE RESUMO	30
2.5 MODELOS DE AVALIAÇÃO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	32
2.5.1 Modelo de Hackman e Oldham (1975)	34
2.5.2 Modelo de Westley (1979)	35
2.5.3 Modelo de Werther e Davis (1983)	37
2.5.4 Modelo de Nadler e Lawler (1983)	38
2.5.5 Modelo de Walton (1973)	39
3. PROCESSOS METODOLÓGICOS	42
3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA	42
3.2 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS	43
3.3 POPULAÇÃO PESQUISADA.....	44
3.4 AS ORGANIZAÇÕES PESQUISADAS	45
4. RESULTADOS DA PESQUISA	46
4.1 CARACTERÍSTICAS PESSOAIS DOS ENTREVISTADOS.....	46
4.1.1 Gênero.....	46
4.1.2 Faixa etária.....	47
4.1.3 Estado civil	48
4.1.4 Nível de atuação	49
4.1.5 Dependentes.....	49
4.1.6 Faixa de renda.....	50
4.1.7 Tempo de serviço.....	51
4.1.8 Escolaridade.....	51
4.1.9 Outras fontes de renda.....	52

4.2 CARACTERÍSTICAS GERAIS DA QVT.....	54
4.2.1 Apresentação dos Fatores Críticos de Acordo com o Nível de atuação.....	59
4.2.2 Apresentação dos Resultados com Base no Modelo Walton	62
4.2.3 Apresentação dos Resultados com Base na Questão Aberta	63
5. CONCLUSÕES	71
5.1 RECOMENDAÇÕES.....	72
6.REFERÊNCIAS	73
APÊNDICE A – Questionário	75
APÊNDICE B – Ranking dos fatores de acordo com Importância e Satisfação atribuídos pelos professores da rede pública de Caruaru	82

1.INTRODUÇÃO

Neste capítulo serão apresentados o problema e a pergunta da pesquisa a qual se deu origem esse estudo, além dos objetivos (gerais e específicos), justificativas (teóricas e práticas).

1.1 PROBLEMA DE PESQUISA

Nesta virada de milênio tem sido intenso o esforço empreendido pelas organizações para sobreviver. Como forma de garantir competitividade e sobrevivência, a divisão de trabalho e a busca por produtividade nas organizações cedem lugar aos processos e a busca desenfreada de novos referenciais de qualidade, flexibilidade e inovação (LIMONGI-FRANÇA, 2003).

Todas essas mudanças influenciam também o ambiente de trabalho, para se ter sucesso na carreira é exigido cada vez mais comprometimento com a valorização da diversidade e o trabalho com outras pessoas, respeitando suas diferenças individuais (SCHERMERHORN, JR., HUNT e OSBORN, 1999).

Assim, Limongi e Assis (1995), observam o surgimento de um novo perfil de indivíduo onde, espírito criativo, inovador, participativo e comprometido se faz necessário, para se adequar as mudanças na relação do homem com a organização e também suas relações interpessoais.

O conjunto de mudanças e o realinhamento na maneira de gerenciar pessoas vem apresentando benefícios inestimáveis aos negócios (GRAMIGNA, 2007) sendo assim, as transformações geradas pela globalização, passam a exigir das organizações o incessante aprimoramento do sistema de gestão de pessoas, passando ele a integrar as áreas estratégicas das empresas.

Nesse contexto, surge a preocupação com a questão da qualidade de vida, que tem sido bastante considerada, pois retrata a percepção que o indivíduo possui sobre o seu bem-estar. Nessa perspectiva, Oliveira (2005) aponta que

...a melhoria das condições de vida e da saúde tem sido um tema de crescente importância, já que impacta indireta ou diretamente a produtividade das pessoas, e os resultados obtidos pelas organizações. Esse tema tem sido discutido dentro da denominação de Qualidade de Vida no Trabalho [...] Embora haja um limite sutil entre as questões de trabalho e de vida na família e na comunidade, ambos tratam de questões relacionadas a promover e assegurar a qualidade do bem-estar geral do ser humano. Por isso, tão importante quanto às condições de vida das comunidades são as práticas desenvolvidas pelas empresas, já que é nas empresas que o ser humano desenvolve uma parte muito significativa de sua vida: o trabalho (OLIVEIRA, 2005, p. 9).

Em meados de 1950, pode-se observar a origem da qualidade de vida no trabalho caminhando com o surgimento da abordagem sociotécnica. Segundo Viera e França (2004), estudos passaram a ser feitos inicialmente nos EUA, através de pesquisas desenvolvidas por Eric Trist sobre fatores relacionados a qualidade de vida no trabalho. A finalidade desse pesquisador era tornar menos penosas as atividades realizadas pelos trabalhadores. Em 1960, iniciativas de cientistas sociais, líderes sindicais, empresários e governantes, tomaram impulso, na busca de melhores formas de organizar o trabalho, priorizando o bem-estar e minimizando os efeitos negativos do emprego na saúde dos trabalhadores. (FERNANDES, 1996).

Segundo Chiavenato (2004), o termo QVT foi firmado por Louis Davis, na década de 1970, quando desenvolvia um projeto sobre desenho de cargos. Para ele, o conceito de QVT refere-se a preocupação com o bem-estar geral e a saúde dos trabalhadores no desempenho de suas tarefas. Walton (1973 apud FERNANDES, 1996), ainda acrescenta a responsabilidade social da empresa e a humanização do trabalho como base para a ideia de qualidade de vida no trabalho, tais fatores podem ser vistos como decisivos no que diz respeito à satisfação do trabalhador e os resultados que eles geram dentro das organizações.

Posteriormente, alguns autores europeus desenvolveram outras conceituações dentro da abordagem sociotécnica e da democracia industrial. Ainda na década de 1970, nos EUA principalmente, devido a preocupação com a competitividade internacional e ao grande sucesso dos estilos e das técnicas gerenciais dos programas de produtividade japonesa, centrada nos empregados, surge um movimento pela qualidade de vida no trabalho.

Objetivando uma tentativa de integrar os interesses dos empregados e empregadores através de práticas gerenciais capazes de reduzir os conflitos (NASCIMENTO, PEREIRA e PEREIRA, 2001).

No decorrer dos anos, muitos pesquisadores como Walton (1973), Hackman e Oldham (1975), Westley (1979), Davis e Werther (1983) contribuíram para os estudos sobre Qualidade de Vida no Trabalho e cada um deles criou modelos específicos que até hoje servem como base para aplicação da QVT nas empresas.

De acordo com Tamayo, Lima e Silva (2004), o trabalho apresenta grande importância na vida do indivíduo, assim como na sua sobrevivência e adaptação no mundo, dessa forma (WARR, 1987; 2007), ressalta que a quantidade e qualidade de oportunidades e experiências positivas proporcionadas por um bom contexto de trabalho, apresentam considerável influência na saúde mental do indivíduo.

O trabalho docente está inserido nesse contexto, como mostram estudos recentes (LIMONGI-FRANÇA, 2004; CONTAIFER et al., 2003; LIPP e ROCHA, 1996) apontam que uma das profissões que mais sofrem com o estresse e outras síndromes decorrentes de sua qualidade de vida e da qualidade de vida no trabalho é a de professor, ao lado das transformações pós-modernas no mundo do trabalho já citadas, constituem ,também novas questões que emergem na realidade social. Para Souza e Leite (2011), atividades repetitivas, fragmentação de tarefas e intensos ritmos de trabalho, fazem parte de uma categoria profissional na qual os professores estão inseridos.

Diante do exposto, será apresentada nessa pesquisa, um estudo realizado em três escolas públicas da cidade de Caruaru. Este estudo buscou identificar aspectos de satisfação ligados a QVT que beneficiam o professor e reflete na qualidade do ensino prestado. A investigação baseou-se em pesquisa bibliográfica apontando os fatores que interferem negativamente na Qualidade de Vida no Trabalho e os fatores motivacionais identificados nas escolas pesquisadas.

1.2 PERGUNTA DE PESQUISA

Diante da contextualização do problema a ser pesquisado, o presente trabalho chega a seguinte pergunta de pesquisa, ou pergunta norteadora:

Quais são os principais fatores críticos de qualidade de vida no trabalho na percepção dos professores das escolas da rede pública de ensino localizada na cidade de Caruaru – PE?

1.3 OBJETIVOS DA PESQUISA

Para a execução desse trabalho de pesquisa partiu-se do objetivo geral norteado pela pergunta de pesquisa, e foram estabelecidos, a partir disso, os objetivos específicos.

1.3.1 Objetivo Geral

Identificar os principais fatores críticos de qualidade de vida no trabalho na percepção dos professores de uma escola da rede privada de ensino localizada na cidade de Caruaru – PE.

1.3.2 Objetivos Específicos

De acordo com o objetivo geral apresentado, abaixo seguem os objetivos específicos que irão nortear essa pesquisa:

- Identificar aspectos de satisfação ligados a QVT do professor
- Verificar o grau de importância desses aspectos
- Avaliar o grau de satisfação para com esses aspectos

1.4 JUSTIFICATIVAS

A pesquisa tem justificativas teóricas e práticas que serão discutidas nesta seção.

1.4.1 Justificativas Práticas

Roan e Diamond (2003) afirmam, por sua vez, que a QVT está intimamente relacionada com o bem-estar do indivíduo em relação ao seu trabalho, sendo mediado por um conjunto de aspectos como as tarefas por si desempenhadas (percepcionadas pelo sujeito como fonte de prazer ou não), o ambiente físico e social, o sistema de carreiras e a relação entre a vida no trabalho e a vida em geral. Diante disto, essa pesquisa direciona-se a identificar os fatores entendidos como críticos à promoção da QVT dos professores, possibilitando um parâmetro para análise de medidas visando melhorias na QVT e consequentemente um melhor aproveitamento nas práticas pedagógicas e no dia a dia de cada docente.

Este estudo é uma ferramenta importante para os gestores das escolas pesquisadas, pois, os resultados obtidos servirão de base à identificação dos fatores críticos de QVT, e também o diagnóstico do nível de satisfação dos professores em relação a esses fatores, podendo assim, serem desenvolvidas políticas e programas voltados para a gestão da QVT dos docentes.

Ainda neste estudo, os coordenadores pedagógicos poderão conhecer e buscar atender às expectativas de seus professores, que segundo Ulbricht e Przysiezny (1999), as organizações que proporcionam alto nível de satisfação a seus próprios funcionários, podem oferecer produtos e serviços de qualidade.

Por último, a presente pesquisa é de interesse as organizações em geral, pois leva em consideração fatores de saúde e QVT no ambiente de trabalho.

1.4.2 Justificativas Teóricas

A educação é uma preocupação mundial na qual o trabalho docente contribui de forma significativa na formação e transformação da sociedade. O desenvolvimento de atividades, a saúde física e mental dos professores podem ser comprometidas devido ao ambiente conflituoso e de alta exigência a qual está exposta a categoria docente (CAPEL,1987; MASLACH, JACKSON,1981 *apud* PEREIRA,2006).

É um desafio manter um ambiente escolar saudável e voltado para o desenvolvimento comum, já que acarreta indagações e incertezas sobre o funcionamento da instituição escolar que deve valorizar o trabalho docente preocupando-se com as condições de trabalho (PEREIRA, 2006).

Diante disso, Guedes (2010) aponta que no ensino básico e no ensino médio, existe pouca investigação dos temas que abordam a satisfação e a QVT dos professores.

O presente estudo se mostra relevante ao explorar e fornecer informações onde a qualidade de vida dos docentes da rede pública de ensino da região possam ser melhor compreendida, contribuindo também para enriquecer as referências sobre o tema no âmbito local, agregando mais um caso que possa permitir estudos, como em outra ocasião Guedes (2011) cita, não existe um modelo único para se aplicar QVT em todas as organizações, estudos devem ser feitos individualmente, para que se possa chegar a um resultado positivo, pois cada organização é inserida em um contexto, com formas de gerenciamento diferentes.

No próximo capítulo será apresentada a fundamentação teórica que abrange alguns conceitos e um breve resumo histórico sobre Qualidade de Vida no Trabalho, apresentando também alguns autores e teorias da Administração.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Esse tópico aborda a origem da qualidade de vida no ambiente de trabalho. Inicialmente serão tratados as teorias de motivação e satisfação no trabalho que contribuíram para os estudos de QVT através da preocupação da relação homem-trabalho; mostrando um breve histórico sobre o conceito de QVT assim como os principais conceitos e modelos encontrados na literatura, em especial o modelo de Walton.

2.1 BREVE HISTÓRICO SOBRE A RELAÇÃO DO INDIVÍDUO COM O TRABALHO

Sistema social é definido por uma cultura ou uma sociedade, que reproduz símbolos, valores, relações sociais, onde signos são utilizados e resultam na construção da objetividade e subjetividade dos indivíduos que as compõe (BRIDI, 1997) .

Como produto dessas relações sociais, estão inseridas as relações produtivas que se traduzem como sendo a organização do trabalho (FERREIRA,2011).

Desde os mais remotos estágios do processo de socialização e educação do indivíduo, vem sendo construída a concepção humana sobre o trabalho. Ainda criança, é desenvolvido a percepção que o trabalho dignifica o homem e aprende-se a reconhecer a importância do trabalho a vida associada (COLOSSIL, COSENTINO e GIACOMASSA, 1997). Silva (2000) vai além e afirma que “o trabalho forma a identidade do indivíduo”, caracterizando assim a profissão como seu ser.

Mas, não foi sempre assim, originalmente o trabalho era destinado aos escravos, por isso durante muito tempo foi considerado sinônimo de dor e sofrimento, porém indispensável para o sustento e sobrevivência. No cristianismo o trabalho era visto como castigo, punição ao pecado, Adão foi condenado a ganhar o pão com o suor de seu rosto e Eva condenada às dores do parto, tendo assim a religião uma contribuição significativa à conotação negativa atribuída ao trabalho (ALBORNOZ, 1992).

A etimologia da palavra trabalho vem do latim popular “tripalium”, algumas vezes também é associada a “trabaculum”. O “Tripalium” era um instrumento feito de três paus aguçados, geralmente, com pontas de ferro, onde os cereais eram batidos pelos agricultores para serem processados. O verbo trabalhar vem do latim vulgar “tripaliare” que significa torturar com o “tripalium” (ALBORNOZ, 1992).

Até o princípio do século XV, cita Albornoz (1992), perdurou o sentimento de padecimento, cativo e castigo envolvendo a palavra trabalho, aos poucos foi sendo abandonado com o resultado da evolução das sociedades. A ideia de sofrer passou para esforçar-se, até chegar à de trabalho simplesmente.

Houve uma mudança na produção que até então era feita de maneira artesanal. Surgiram os artesãos independentes que passaram a produzir para uma organização de trabalho, onde um único capitalista passava a ser detentor dos meios de produção e as pessoas vendiam sua força de trabalho. A Revolução Industrial foi a grande responsável por essas modificações dos meios de produção e também de consumo por meio do surgimento do capitalismo industrial. (SOROS, 1997)

As lutas sociais e a evolução do ser humano, mudaram sensivelmente ao longo dos anos o sentido e as condições do trabalho. Dentre os diversos domínios que podem influenciar e contribuir para a percepção que o indivíduo tem em relação à sua qualidade de vida, o trabalho é um dos domínios que, em geral, ganha um papel de centralidade na vida do homem. Porém, o trabalho pode constituir apenas um meio para obter o seu sustento e de sua família, como também pode proporcionar oportunidades para o crescimento e desenvolvimento pessoal (PETROSKI, 2005).

Os seres humanos passam um terço de suas vidas no trabalho (CONRAD, 1988 apud FERREIRA, 2011), na volta pra casa, não necessariamente deixam o trabalho para trás. Isso porque segundo Cortez (2004), não é possível separar o indivíduo de suas emoções, vivências e experiências, não há como distinguir, em um ser que trabalha e outro que vive, sem levar em conta as interações do trabalho na vida social e vice-versa. Satisfação no trabalho é o resultado da auto avaliação do trabalhador sobre seu trabalho ou quando por meio dessa atividade obtém a realização de seus valores, o que ocasiona uma emoção positiva de bem estar. Vale ressaltar que valores difere de necessidades, onde necessidades referem-se à questão de sobrevivência e bem-estar do indivíduo, sendo natural e comum a todos. Já os

valores difere de pessoa para pessoa, pois o indivíduo reage de acordo com o que deseja ou percebe como benéfico (LOCKE 1969;1976 apud MARQUEZE e MORENO, 2005).

Segundo Coda (1990) apud Soriano e Winterstein (1998), para uma melhor qualidade de vida é importante a manutenção dos níveis de satisfação no trabalho. Existem múltiplos fatores de interpretação possíveis quanto à sua influência e importância, que variam desde aqueles ligados às políticas de Recursos Humanos nas organizações, até a satisfação com o conteúdo e o tipo de trabalho exercido pelo indivíduo.

Para Locke (1969; 1976) apud Marqueze e Moreno (2005), a satisfação possui dois fenômenos: o de alegria (satisfação) e o de sofrimento, desprazer (insatisfação), é nesse contexto que a satisfação no trabalho está, porque se trata de um estado emocional, onde a emoção deriva da avaliação dos valores individuais. As experiências vividas no ambiente de trabalho podem afetar de formas inter-relacionadas as disposições e os sentimentos futuros. (CODA, 1990 apud SORIANO e WINTERSTEIN, 1998).

A satisfação no trabalho é um gerador de consequências, tanto para o indivíduo como para a organização, pois pode afetar aspectos comportamentais e a saúde física e mental do trabalhador (Locke,1976 apud Marqueze e Moreno,2005).

Sendo assim, a satisfação no trabalho torna-se componente da satisfação geral com a vida (SORIANO e WINTERSTEIN, 1998).

2.2 ESTUDOS PRECURSORES SOBRE A SATISFAÇÃO DO INDIVÍDUO NO TRABALHO

Embora já existissem métodos ou teorias aplicados à minimização do mal-estar ou esforço físico do trabalhador desde as primeiras civilizações, foi a partir do processo de sistematização dos métodos de produção, nos séculos XVIII e XIX, que passou a tratar-se as condições de trabalho e sua influência na produtividade e moral do empregado sob uma abordagem científica (RODRIGUES,2009).

A Revolução Industrial, foi o ponto de partida que deixou as relações entre o homem e o trabalho mais acirradas, pois o homem deixou de dominar o processo completo da

produção do bem, devido a divisão em tarefas específicas e a fragmentação do trabalho, o que ocasionou a perda da identidade do trabalho (ROCHA, 2009).

O homem passou a ser visto como um ser exclusivamente de ordem econômica, com a chegada da administração científica, que o tratava como altamente racional e por isso deveria ser o único ponto a ser administrado e negociado nas relações de trabalho, não levando em conta as relações sociais e humanas que envolvem o trabalho. (ROSA, 2012). Rodrigues (2009) afirma que não era levada em conta as necessidades básicas do trabalhador, o que retrata bem a vida no trabalho dessa época.

Debates sobre as consequências para a saúde dos trabalhadores foram surgindo, diante dessas novas condições de trabalho existentes na Revolução Industrial. Um dos precursores nas tentativas empíricas de avaliar essas condições foi Karl Marx, ele estimulou as investigações posteriores destas variáveis em 1880 (DESSEN, 2010).

Nesse contexto, surgiu o movimento administração científica, no início do século XX, que visava em parte a necessidade do aumento da produtividade e para isso era necessário aumentar a eficiência dos trabalhadores (TABOSA, 2012). Fundada por Taylor e seus seguidores, e a Escola Clássica, por Henry Fayol, ambas constituíram a abordagem clássica da administração. Segundo Motta (2006), a partir do conceito do *homo economicus*¹, as principais ideias desse movimento foram traçadas na busca pela melhor maneira através de métodos científicos a partir do estudo dos tempos e movimentos, padronização dos métodos de produção, treinamento, controle, supervisão e estabelecimento de incentivos financeiros.

Para Rodrigues (2009), os valores introduzidos por Taylor e Henry Ford, constituindo o taylorismo e o fordismo, favoreceram os trabalhadores da época com melhores condições de trabalho e de certa forma com uma aparente qualidade de vida se comparada às condições de trabalho antes existentes. Segundo Motta (2006), a regulamentação das relações de trabalho, é de extrema importância para a igualdade burocrática, pois resultou em uma estrutura formal com critérios estabelecidos em normas, dessa forma os trabalhadores poderiam ser julgados de forma igual.

Motta (2006) cita que, a Escola de Administração Científica ou Clássica passou a sofrer duras críticas, devido ao processo de mecanização do elemento humano, a ideia de

¹ No contexto do qual foi fundado o Movimento da Administração Científica, o homem era visto como um ser simples e previsível e seu comportamento era constante. Dessa forma, para o *homo economicus* os incentivos financeiros adequados, assim como vigilância e treinamento eram suficientes para o alcance de uma boa produtividade (MOTTA, 2006).

homo economicus não era bem vista pois considerava apenas o fator econômico como determinante do seu comportamento, ignorando a natureza complexa do homem; outro ponto que não agradou muito foi a ideia de determinação da “única maneira certa” de fazer o trabalho, pois levaria a desumanização do empregado e não aumentaria a produtividade; os incentivos financeiros também foram criticados tendo em vista que há outros fatores que motivam o homem.

Para Stonner (1999), a Escola Comportamental surge da fragilidade dessas teorias que não proporcionaram eficiência de produção suficiente e da necessidade de abordar o lado humano, visto que, o processo era feito por pessoas. Para o autor, a Escola Comportamental trata-se de um grupo de estudiosos da administração com formação em várias áreas, como sociologia, psicologia e campos afins, que utilizaram seus diversificados conhecimentos para compreender e administrar com mais eficácia as pessoas dentro das organizações.

De acordo com Motta (2008), o conceito que se tinha do ser humano e da ação humana tornou-se cada vez mais complexo, à medida que estudos organizacionais mostraram que sempre vai existir um grau de incerteza associado a gestão de pessoas.

Os primeiros estudos da Escola de Relações humanas, tiveram início nos anos 20, por professores da Universidade de Harvard, na empresa *Western Electric Company*, em Hawthorne, com o objetivo de verificar a influência das condições físicas do local de trabalho sobre a produtividade (MOTTA, 2006).

Os teóricos que se destacaram nessa Escola foram: Mary Parker Follet, Elton Mayo, Chester Barnard, Roethlisberger e Dickson. O conceito de *homo economicus* foi substituído pelo de *homo socialis*, esses estudiosos mostraram que os aspectos motivacionais envolvem também necessidades afetivas, mostrando que os resultados e comportamentos dos funcionários não são apenas decorrentes dos salários que recebem ou de suas aptidões técnicas. Eles identificaram também a existência da organização informal na qual foi dada ênfase como essencial para o equilíbrio no ambiente de trabalho (MOTTA, 2008).

A seguir serão explanados de forma mais abrangente as perspectivas teóricas de alguns dos principais colaboradores dessa teoria.

2.2.1 A hierarquia das necessidades de Maslow

Abraham Maslow desenvolveu uma das teorias mais importantes sobre motivação, onde as necessidades dos seres humanos obedecem a uma hierarquia, ou seja, uma escala de valores a serem transpostos. Para o teórico, no momento em que o indivíduo supre uma necessidade, surge uma outra, exigindo sempre que se busquem meios para satisfazê-la (ARAÚJO, 2010). No entanto, segundo Vergara (2000), existe uma variabilidade entre as necessidade, podendo as pessoas subir ou descer na hierarquia.

Conforme essa teoria, as necessidades do ser humano podem ser organizadas em hierarquias de importância e influência. Nesse sentido, Maslow criou uma pirâmide, conforme figura a seguir, para ilustrar de forma mais simples a teoria da motivação.

Figura 2.1 Pirâmide da Hierarquia das Necessidades de Maslow



Fonte: adaptado de Stoner (1999, p. 324).

Como pode ser observado na ilustração piramidal, na base estão as necessidades mais básicas (fisiológica e de segurança) enquanto que, no topo, situam-se as mais complexas (autorrealização, sociais e autoestima) (STONER,1999).

De acordo com Stoner (1999), as *necessidades fisiológicas* estão relacionadas com o ser biológico que tem necessidade de comer, descansar, dormir e outras necessidades do corpo. Nesta também, estão relacionadas a remuneração para suprimento de algumas dessas necessidades, horários flexíveis, intervalos de trabalho, etc. As *necessidades de segurança e estabilidade* fazem parte da necessidade do indivíduo se sentir seguro, como por exemplo, a estabilidade no emprego e sua segurança física no ambiente de trabalho. As *necessidades de participação*, por sua vez, são as necessidades de manter relações humanas sadias, como boas amizades no ambiente de trabalho, ter superiores solícitos, ou seja, todas as formas nas quais o indivíduo se sinta aceito em grupo. No que concerne às *necessidades de estima*, o foco é reconhecimento das próprias capacidades e o reconhecimento dessa capacidade por parte de outros. Por fim, as *necessidades de autorrealização* são as mais complexas e, portanto, as mais difíceis de serem satisfeitas, pois, estas dependem do desenvolvimento pleno do potencial do indivíduo, uma vez que o mesmo sente necessidade de influenciar nas decisões e de ser submetido a desafios.

Segundo Motta (2006), as necessidades alternam na medida em que o indivíduo enfrenta mudanças em sua vida e de acordo com suas experiências, mas inicialmente o ser humano direciona seu comportamento à satisfação das necessidades de ordem inferior (*lower-order needs*), para depois procurar satisfazer as necessidades de ordem superior (*higher-order needs*).

Para Araújo (2010) a teoria de Maslow teve sucesso devido à sua lógica intuitiva e à facilidade didática, porém, não foi comprovada substancialmente de forma empírica. Para os críticos as necessidades não se esgotam para que outro nível seja almejado pelo indivíduo. Para autores como Dessen (2010) e Motta (2006), a teoria de Maslow foi de fundamental importância servindo de base aos estudos de motivação e a posteriores estudos que contribuíram para a QVT.

2.2.2 As Teorias X e Y de McGregor

De acordo com Araújo (2010), Douglas McGregor formulou uma visão dualista do ser humano, sugerindo duas linhas antagônicas da administração, a Teoria X (visão negativa

do homem) e a Y (visão positiva do mesmo). A primeira ressalta, que o indivíduo é preguiçoso, evita assumir responsabilidades, é ingênuo, precisando sempre ser controlado e dirigido. Essa apoia-se na Teoria Tradicional da administração (mecanicista e pragmática), para essa teoria o trabalho é um mal necessário para a sobrevivência. A Teoria Y, trata o trabalho como um desejo do indivíduo, onde ele gosta de ter uma atividade, é esforçado, busca e assume responsabilidades e desafios e, ainda é criativo e competente, podendo ser automotivado e autodirigido. O quadro 2.1, apresentado abaixo, compara as duas teorias de McGregor.

Quadro 2.1 Quadro comparativo das teorias X e Y de McGregor

TEORIA X	TEORIA Y
<ul style="list-style-type: none"> • As pessoas são preguiçosas e indolentes. • As pessoas tendem a evitar o trabalho. • As pessoas evitam a responsabilidade para se sentir seguras. • As pessoas são ingênuas e sem iniciativa. 	<ul style="list-style-type: none"> • As pessoas gostam do trabalho que exercem e são esforçadas e dedicadas. • As pessoas consideram o trabalho como algo natural a ser realizado. • As pessoas podem se controlar e assumir responsabilidades. • As pessoas são criativas e competentes.

Fonte: adaptado de Motta (2008, p. 69).

Não existem evidências de validação das teorias de McGregor e nem que a aceitação das premissas da Teoria Y e a alteração do comportamento individual de acordo com ela resultem em um funcionário mais motivado (ROBINS, 2005).

2.2.3 A Teoria dos Dois Fatores da Motivação de Herzberg

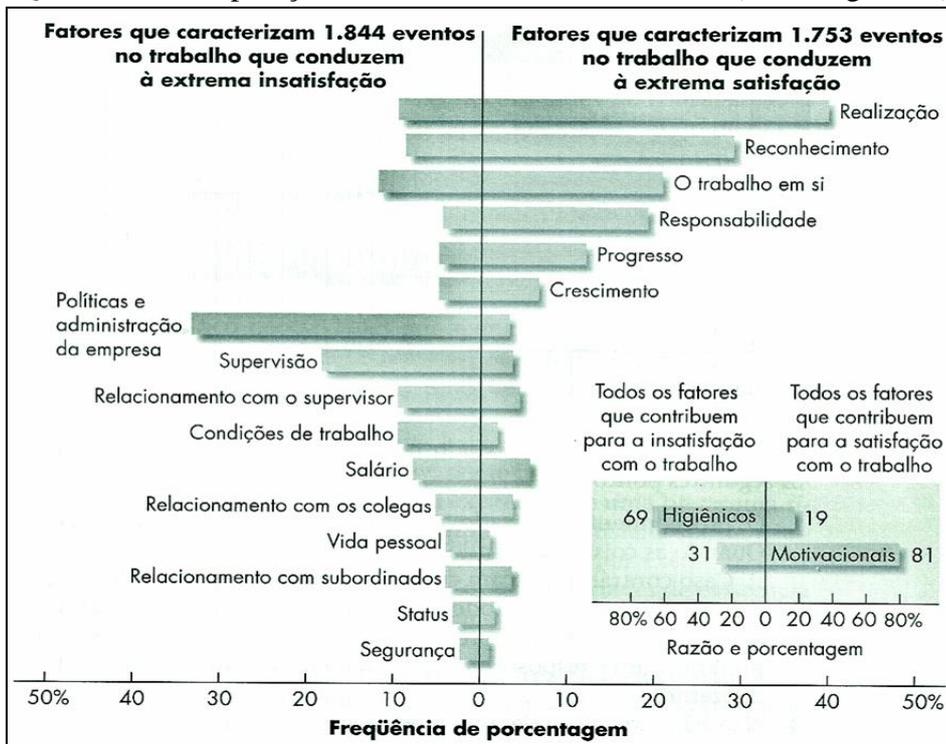
Herzberg foi um psicólogo industrial norte-americano que desenvolveu várias pesquisas nos anos de 1960, fundamentando-se na teoria de Abraham Maslow. Em um de seus estudos realizado com engenheiros, solicitou-se que eles pensassem em momentos de suas vidas em que realmente se sentiram bem e em momentos em que se sentiram mal, em

relação ao trabalho. Conforme Araújo (2010), Herzberg observou que existiam diferentes condições para os bons e maus momentos, concluindo assim que existem dois fatores que podem influenciar na motivação.

De fato, as respostas foram tabuladas e categorizadas, em seguida divididas nos fatores que afetam o comportamento do indivíduo em dois grupos: os fatores higiênicos e os fatores motivacionais. O primeiro correspondem ao contexto em que o trabalho era realizado, como remuneração, políticas da empresa, condições físicas de trabalho e relacionamento com os outros. Os fatores motivacionais são relacionados ao conteúdo do trabalho, como por exemplo, o reconhecimento, a responsabilidade e o progresso (MOTTA, 2008).

O quadro 2.2 mostra que algumas características tendem a se relacionar de forma consistente com a satisfação, e outras, com a insatisfação.

Quadro 2.2 Comparação entre satisfeitos e insatisfeitos (Herzberg, 1987)



Fonte: adaptado de ROBBINS, 2005, p. 135.

Segundo Chiavenato (2003), Herzberg, analisou a motivação considerando o ambiente externo e o trabalho do indivíduo, enquanto Maslow observou a motivação dentro das necessidades humanas. Rodrigues (1994), por sua vez, sugere que foi Herzberg que, provavelmente, quem mais se assemelhou em ideias e posicionamentos aos que hoje pesquisam sobre Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).

2.3 O CONCEITO DE QVT

A qualidade de vida no trabalho, desempenha uma importância fundamental para os trabalhadores e organizações, buscando à satisfação do trabalhador no trabalho e em relação a ele (TRIST, 1975).

Para Vasconcelos (2001), a adoção de programas de QVT, gera nos funcionários uma maior tolerância ao estresse, tornando-os mais motivados, com maior estabilidade emocional, refletindo em um melhor relacionamento e maior eficiência no trabalho, o que gera menores índices de rotatividade de pessoal, funcionários mais saudáveis, diminuição do número de acidentes e absenteísmo.

A subjetividade concernente à qualidade de vida como um todo, torna o termo qualidade de vida no trabalho abrangente e complexo, pois passa por noções de motivação e satisfação, saúde e segurança no trabalho, além de novas maneiras de organização e tecnologias ligadas ao trabalho (SCHMIDT; DANTAS, 2006).

Para Roan e Diamond (2003), a QVT está intimamente relacionada com o bem-estar do indivíduo em relação ao seu trabalho, onde sofre influências de um conjunto de aspectos como as tarefas que desempenha (se sente prazer ou não), o ambiente físico e social, o sistema de carreiras e a relação entre a vida no trabalho e a vida em geral.

Fernandes (1996) define QVT como uma gestão dinâmica porque as pessoas e as organizações estão em constantes mudanças e contingencial porque depende do contexto e da realidade em que a organização está inserida, sendo essas mudanças de fatores físicos, tecnológicos e sócio psicológicos que afetam a cultura e renovam o clima organizacional, e com isso, refletem no bem-estar do trabalhador e na produtividade.

Para Chiavenato (2010), o conceito de QVT está inserido no contexto das experiências humanas no seu ambiente de trabalho e o nível de satisfação das pessoas na execução de suas atividades, o que resulta, segundo o autor “em profundo respeito pelas pessoas” (CHIAVENATO, 2010 p.487).

Vários autores voltados para estudos do comportamento organizacional, promoção da saúde, patologia do trabalho e, mais recentemente programas de qualidade total tem-se dedicado ao exame da qualidade de vida no trabalho (LIMONGI-FRANÇA, 1996, p. 144).

Cada organização está inserida em contextos diferentes, na qual as formas de gerenciamento diferem, para se obter resultados positivos, essas organizações devem ser estudadas particularmente, por isso não existe um modelo único para se aplicar QVT em todas as organizações (GUEDES, 2011).

Segundo Limongi-França (1996), todo indivíduo é um complexo biopsicossocial, com suas potencialidades biológicas, psicológicas e sociais, as quais respondem simultaneamente as condições de vida. Essas respostas são de níveis interdependentes e sua intensidade variam de um indivíduo para outro.

O quadro 2.3 ilustra a evolução dos conceitos de QVT, segundo a visão de Nadler e Lawler (1983).

Quadro 2.3 Evolução do Conceito de QVT

<p>1952 a 1959 A QVT é uma ‘variável’</p>	<p>A QVT é uma reação do indivíduo ao trabalho ou as consequências pessoais da experiência de trabalho. Investiga como melhorar a QVT para o indivíduo. A ênfase é o impacto do trabalho no indivíduo, sob a perspectiva de resultados individuais como satisfação com o trabalho ou saúde mental. As empresas devem ser avaliadas</p>
<p>1969 a 1974 A QVT é uma ‘abordagem’</p>	<p>Época em que foram desenvolvidos muitos projetos que buscavam aproximar trabalhadores e gerentes num esforço colaborativo por melhorar a QVT. O foco também era os resultados individuais em vez dos organizacionais, mas já existe uma tendência a ver a QVT como uma forma de se unirem empregados e gerentes em projetos de cooperação, principalmente aqueles que resultarem em melhorias tanto para o indivíduo quanto para a organização</p>
<p>1972 a 1975 A QVT é um ‘método’</p>	<p>Conjunto de abordagens, métodos ou tecnologias para melhorar o ambiente de trabalho de modo a torná-lo mais produtivo e satisfatório. Pressupõe grupos autônomos de trabalho, enriquecimento de cargo ou desenho de novas fábricas como sistemas sociais e técnicos integrados</p>
<p>1975 a 1980 A QVT é um ‘movimento’</p>	<p>A ideia de movimento surge a partir do declínio do interesse pela QVT nos anos de 1970, motivado pelos problemas financeiros e de energia nos Estados Unidos, quando um grupo de estudiosos liderou a formação de grupos de pessoas interessadas em continuar com os projetos de QVT, mesmo com a crise. O tema, então, virou</p>

	uma espécie de ideologia sobre a natureza do trabalho e as relações trabalhador-organização. Os termos ‘administração participativa’ e ‘democracia industrial’ eram frequentemente relacionados ao movimento de QVT
1979 a 1982 A QVT é ‘tudo’	Todos os esforços para o desenvolvimento e a efetividade organizacionais são tidos como pertinentes à QVT. O tema é visto como um remédio para todos os males, desde a competição internacional aos problemas de qualidade e tudo o mais. Essa noção global do conceito de QVT trouxe muita confusão a respeito do que ela realmente significa
Após 1982 A QVT é ‘nada’	A noção de que QVT é tudo cria expectativas que muitas vezes não podem ser cumpridas. Os projetos de QVT que falharem por essa razão poderão desiludir as pessoas e torná-las céticas em relação ao tema. Uma lamentável perda de sentido da QVT poderá ocorrer

O grupo de Qualidade de Vida da divisão de Saúde Mental da OMS definiu qualidade de vida como "a percepção do indivíduo de sua posição na vida no contexto da cultura e sistema de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações" (WHOQOL GROUP, 1994).

Para Fernandes (1996), existe uma dificuldade em medir o grau de satisfação da QVT, em virtude da complexidade de variáveis que exercem influência ao bem-estar do trabalhador. Porém a autora frisa a importância em mensurar os níveis de satisfação para então buscar métodos para melhoria da QVT.

De acordo com Rosa (2012), a subjetividade agregada ao conceito de QVT, fez com que muitos modelos teóricos fossem desenvolvidos, com o intuito de avaliar essa variável.

2.4 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO:UM BREVE RESUMO HISTÓRICO

Em 1700, em sua obra *De morbisartificumdiatriba* (o tratado da doença dos trabalhadores) Bernardino Ramazzini, já demonstrava preocupação com a qualidade de vida e bem-estar no trabalho, apresentando 54 doenças relacionadas ao trabalho. Porém, só no ano de 1972, foi utilizada pela primeira vez a expressão Qualidade de vida no trabalho (QVT), na

Universidade de Columbia, durante uma conferência mundial sobre relações laborais (FERREIRA, AGUIAR DE SOUZA e APARECIDA DA SILVA, 2012 apud BARBOSA, 2013).

Nos anos 50, Eric Trist e seus colaboradores do *Tavistok Institute*, em Londres, iniciaram estudos ligados a qualidade de vida no trabalho, tornando-se precursores das pesquisas ligadas a QVT onde seu objetivo era analisar a relação indivíduo-trabalho-organização, na qual apresentaram diversas fases. Esses estudos trouxeram à tona preocupações maiores com o tema, pois foram observados os efeitos deletérios das minas de carvão para a saúde dos trabalhadores. A preocupação com a satisfação e bem estar do trabalhador, levaram os estudos a origem de uma abordagem sociotécnica em relação à organização do trabalho. Com a finalidade de minimizar os efeitos negativos sobre o trabalhador e alcançar seu bem-estar geral, na década de 60, o movimento impulsionou-se a partir da conscientização da importância de se buscarem melhores formas de organizar o trabalho (TOLFO e PICCININI, 2001).

O termo QVT foi descrito pelo professor Louis Davis, através de suas pesquisas sobre o delineamento de cargos nos anos 70 (CHIAVENATO, 2010). Para Rodrigues (2009), o contexto da época ajudou o progresso dos estudos, que inicialmente seguiu a linha sociotécnica da reestruturação da tarefa com base na saúde, segurança e satisfação no trabalho, que chegou até 1974.

Entretanto a preocupação com questões econômicas, como a crise energética e a crescente inflação que atingiu as grandes potências, inclusive os Estados Unidos, fez com que o interesse pela QVT decaísse. Os interesses dos funcionários passaram para segundo plano, diante da necessidade de sobrevivência das empresas (TOLFO e PICCININI, 2001).

Rosa (2012) afirma que, o aumento da competitividade das indústrias japonesas, fez com que as indústrias norte-americanas perdessem espaço no cenário internacional. Dessa forma em 1979, como cita Tolfo e Piccini (2001) a preocupação com a QVT ressurgiu levando a uma investigação dos estilos gerenciais, que segundo Rodrigues (2009), marcou uma nova fase nos estudos em QVT, pois os programas de qualidade como Círculos de Controle de Qualidade-CCQ, foram a base das técnicas gerenciais japonesas.

Também nesse contexto de preocupação com a competitividade das empresas, surge mais tarde no Brasil a preocupação com a QVT, voltada para maior abertura para importação de produtos estrangeiros e na esteira dos programas de qualidade total (FERNANDES, 1996).

Segundo Rodrigues (2009), estudos são feitos para adaptar ao contexto brasileiro os modelos estrangeiros, assim como o desenvolvimento de um modelo próprio com base na cultura local.

2.5 MODELOS DE AVALIAÇÃO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Diversos modelos sobre a avaliação da QVT foram desenvolvidos por muitos autores, que serão utilizados para embasamento desta pesquisa. Dentre os autores, serão destacados para esse estudo: Hackman e Oldham (1975), Westley (1979), Werther e Davis (1983), Nadler e Lawler (1983) e Walton (1973), onde o modelo deste último será o mais enfocado, já que foi baseado nele o questionário formulado e aplicado.

2.5.1 Modelo de Hackman e Oldham (1975)

Segundo Rodrigues (1999), para os autores a Qualidade de Vida no trabalho pode ser avaliada em função das dimensões da tarefa, do estado psicológico do trabalhador e dos resultados pessoais e de trabalho.

O modelo apresenta cinco dimensões essenciais, onde propõem que os resultados positivos pessoais e do trabalho, são obtidos quando três estados psicológicos críticos (percepção da significância do trabalho, percepção da responsabilidade pelos resultados e conhecimento dos reais resultados do trabalho) estão presentes para certo trabalhador e apresentam resultados positivos (ROSA, 2012) .

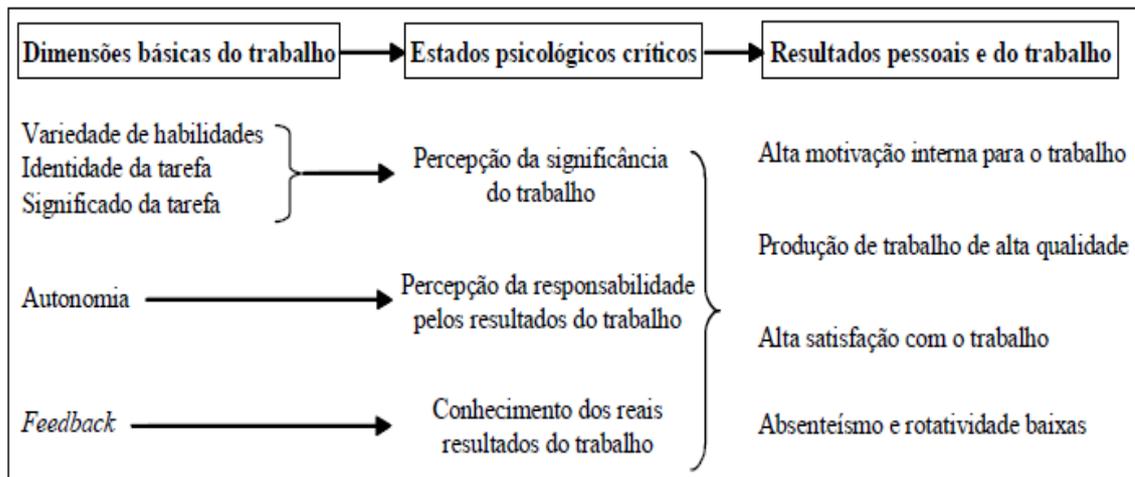
Freitas e Souza (2008, p. 09 apud TABOSA, 2012) apresentam as cinco dimensões básicas do trabalho que geram os estados psicológicos críticos:

- Variedade de Habilidades: grau em que o trabalho requer uma variedade de diferentes atividades e o uso de diferentes habilidades e talentos em sua realização;
- Identidade da Tarefa: grau em que o trabalho é realizado por completo (do início até o final) com um resultado visível, sendo composto de tarefas identificáveis;
- Significado da Tarefa: grau no qual o trabalho tem impacto substancial na vida ou no trabalho de outras pessoas – na própria organização ou na sociedade;
- Autonomia: grau com que o trabalho permite a liberdade, independência e discricção do trabalhador na programação de suas atividades e na determinação dos procedimentos a serem utilizados;

- *Feedback* do próprio trabalho (intrínseco): grau com que informações relacionadas ao desempenho na execução das atividades solicitadas são claramente apresentadas durante sua realização.

O modelo completo pode ser observado na figura a seguir:

Quadro 2.4 Modelo completo de Hackman e Oldham



Fonte: Hackman e Oldham (1975 apud FREITAS e SOUZA, 2008, p. 08)

2.5.2 Modelo de Westley (1979)

De acordo com Westley (1979 apud ASFORA, 2004) existem quatro problemas que interferem diretamente na Qualidade de Vida no Trabalho: políticos, econômicos, psicológicos e sociológicos. A esses indicadores estão relacionados os problemas provenientes do ambiente de trabalho, que são injustiça, insegurança, alienação e anomia. (FREITAS; SOUZA, 2008).

Westley (1979) apud Fernandes (1996) defende sua ideia afirmando que:

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

No quadro 2.5 são mostrados os indicadores de QVT, onde são mostrados os fatores que quando não atingidos levam aos problemas citados acima.

Quadro 2.5 Indicadores da Qualidade de Vida no Trabalho

Econômico	Político	Psicológico	Sociológico
<ul style="list-style-type: none"> • Equidade Salarial • Remuneração Adequada • Benefícios • Local de Trabalho • Carga Horária • Ambiente Externo 	<ul style="list-style-type: none"> • Segurança Emprego • Atuação Sindical • Retroinformação • Liberdade de expressão • Valorização do Cargo • Relacionamento Com a chefia 	<ul style="list-style-type: none"> • Realização Potencial • Nível de desafio • Desenvolvimento Pessoal • Desenvolvimento Profissional • Criatividade • Auto-Avaliação • Variedade de Tarefa • Identificação com a tarefa 	<ul style="list-style-type: none"> • Participação nas Decisões • Autonomia • Relacionamento Interpessoal • Grau de Responsabilidade • Valor Pessoal

Fonte: adaptado de Westley (1979 apud FERNANDES, 1996)

Já no quadro 2.6, são mostradas as causas e consequências de cada problemática, assim como também possíveis soluções para resolução das mesmas.

Quadro 2.6 Dimensões da Qualidade de Vida no Trabalho

Natureza do problema	Sintoma do problema	Ação para solucionar o problema	Indicadores	Propostas
Fatores Econômicos (1850)	Injustiça	União dos trabalhadores	- Insatisfação - Greves e sabotagem	- Cooperação - Divisão dos lucros - Participação nas decisões
Fatores Políticos (1850-1950)	Insegurança	Posições Políticas	- Insatisfação - Greves e sabotagem	- Trabalho auto-supervisionado - Conselho de trabalhadores - Participação nas decisões
Fatores Psicológicos (1950)	Isolamento	Agentes de mudança	- Sensação de isolamento - Absenteísmo e turnover	- Valorização das tarefas - auto-realização no trabalho.
Fatores Sociológicos	Anomia	Grupos de auto-desenvolvimento	- Desinteresse pelo trabalho - Absenteísmo e turnover	- Métodos sócios-tecnicamente aplicados aos grupos de trabalho: valorização das relações interpessoais, distribuição de responsabilidade na equipe, etc).

Fonte: Westley (1979 apud FREITAS e SOUZA, 2008, p. 07)

2.5.3 Modelo de Werther e Davis (1983)

Para Werther e Davis (1983), existe uma profunda ligação entre o projeto de cargos e a qualidade de vida no trabalho e o mesmo de envolver fatores organizacionais, ambientais e comportamentais (ASFORA,2004).

Para os autores a ênfase da Qualidade de Vida no trabalho deve ser, tornar os cargos mais interessantes e desafiadores, só que para isso é necessário uma reformulação de cargos, com a participação de todos os envolvidos. Os autores abordam também, outra questão importante, a tecnologia, as economias de produção e até mesmo a tradição, podem representar barreiras para uma melhoria da QVT (DEUS,2006).

Quadro 2.7 Desafios e fatores que influenciam na qualidade de vida no trabalho

Ambientais	Sociais
	Culturais
	Históricos
	Competitivos
	Econômicos
	Governamentais
	Tecnológicos
Organizacionais	Propósito
	Objetivos
	Organização
	Departamentos
	Cargos
Comportamentais	Atividades
	Necessidades de recursos humanos
	Motivação
	Satisfação

De acordo com Rosa (2012):

- Os elementos ambientais são as condições externas à organização, às potencialidades, às disponibilidades e às expectativas sociais. Conciliar o projeto de cargo com as habilidades e disponibilidades dos trabalhadores é o objetivo, considerando a influência do ambiente externo. Por isso, o cargo não pode ser dimensionado abaixo ou acima das aspirações profissionais dos trabalhadores.
- Já os fatores organizacionais, refere-se à especialização, às práticas e ao fluxo do trabalho e está relacionado à busca por eficiência, sendo esta alcançada a

partir da especialização na racionalização da produção. Os fatores organizacionais são tratados por meio de três abordagens: a mecanicista, o fluxo de trabalho e as práticas. Dessa forma:

“Pela abordagem mecanicista procura-se identificar cada tarefa em um cargo de modo que elas possam ser dispostas para minimizar o tempo e o esforço dos trabalhadores. Nesse caso, o fluxo e as práticas de trabalho são os métodos para análise da especialização. O fluxo de trabalho é determinado pela natureza do produto ou serviço e as práticas de trabalho são as maneiras determinadas para a realização de cada função.” (ROSA, 2012 p. 24)

- E por último os fatores comportamentais, revelam que nesse ponto não se deve priorizar somente a eficiência, mas também a autonomia do trabalhador, a variedade do cargo, a identidade de tarefa e o feedback, com o objetivo de aumentar a motivação do trabalhador.

O modelo de Werther e Davis é visto por Alves (2010), como uma referência para o desenho de carreira individual, porque considera as competências de cada empregado ao cargo, relacionando a mudança de cargos inerentes à elevação das competências.

2.5.4 Modelo de Nadler e Lawler (1983)

O modelo de Nadler e Lawler (1983), aborda a participação dos trabalhadores no processo produtivo, preocupa-se com o ambiente de trabalho, o sistema de recompensas e as tarefas através da reestruturação do trabalho (DOURADO, 2007).

Nadler e Lawler (1983) apud Oliveira (2001) propõem que as organizações podem atingir níveis significativos de desempenho, utilizando-se de fatores como satisfação e motivação dos trabalhadores. Segundo Oliveira (2001)

Para eles, esses fatores podem ser conseguidos por meio da participação dos trabalhadores nas decisões relativas ao seu cargo, na reestruturação das tarefas viabilizadas por meio do enriquecimento do cargo e grupos de trabalho autônomos, inovação no sistema de recompensa e melhoria do ambiente de trabalho no que diz respeito à jornada de trabalho, condições de trabalho e ambiente físico (pp. 28-29).

Segundo Rodrigues (2011, p.92) apud Souza (2013), Nadler e Lawler (1983) apresentam nas suas pesquisas que o sucesso do projeto de QVT carece da apresentação de fatores como:

- Percepção da necessidade;
- Foco do problema da organização;
- Estrutura para identificar e solucionar o problema, incluindo projeto de treinamento e participantes;
- Projeto de compensações para o processo e para os resultados;
- Múltiplos sistemas afetados;
- Amplo envolvimento da organização.

Para Nadler e Lawler (1983) para que se obtenha sucesso no programa de QVT, existem três necessidades básicas que precisam ser atendidas: desenvolver o projeto em níveis diferentes de acordo com o contexto da sua aplicação; o aspecto das mudanças que precisam acontecer nas disposições da organização e nos sistemas gerenciais e mudanças comportamentais nas gerências. Para que o processo seja estendido a toda empresa, é necessário que a gerência se comprometa e participe (RODRIGUES, 2011 apud SOUZA, 2013, p.92).

2.5.5 Modelo de Walton (1973)

Walton (1973) em seu modelo preocupou-se com as condições da organização e com as necessidades básicas do ser humano até sua autorrealização, seu modelo é composto por oito categorias para avaliação da QVT nas organizações (FERNANDES, 1996).

Segundo Oliveira, Silva, Saciloti (2011) para Walton existem diversos trabalhadores insatisfeitos e alienados independentemente da posição hierárquica, frente às deficiências aferidas no ambiente de trabalho. No quadro 2.8 é mostrado o modelo de Walton com as oito categorias propostas.

Quadro 2.8 Categorias conceituais de Qualidade de Vida no Trabalho

Crítérios	Indicadores de QVT
1 - Compensação justa e adequada	Equidade interna e externa; justiça na compensação; partilha 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; qualidades múltiplas; autocontrole relativo; informações sobre o processo total do trabalho.
4 - Oportunidade de crescimento e segurança	Possibilidade de carreira; crescimento pessoal; perspectiva de avanço salarial; segurança de emprego.
5 - Integração social na organização	Ausência de preconceitos; senso comunitário; igualdade; mobilidade; relacionamento.
6 - Constitucionalismo	Direitos de proteção do trabalhador; privacidade pessoal; tratamento imparcial; liberdade de expressão; 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; práticas de emprego; responsabilidade social da empresa; responsabilidade pelos produtos.

Fonte: Walton (1973) apud Fernandes (1996, p. 48).

Cada uma das oito categorias elaboradas por Walton serão descritas abaixo, segundo Freitas e Souza (2008).

- **Compensação justa e adequada:** Justa, se o que é pago ao empregado é compatível com a função se comparado com os mesmo cargos no mercado. Adequada, porque deve ser suficiente para sustento do empregado e sua família empregado. A compensação justa pode estar associada também a empresas mais lucrativas pagarem mais.

- **Segurança e saúde nas condições de trabalho:** O importante é que se tenha um bom clima para trabalhar, alguns critérios relevantes para isso são: Um ambiente de trabalho livre de riscos que possam afetar a vida dos funcionários, a carga horária de trabalho razoáveis, pagamento de horas extras e limite de idade para determinadas funções.

- **Oportunidade Imediata para uso e desenvolvimento da capacidade humana:** Cinco variáveis são necessárias para que haja o desenvolvimento de capacidades, são elas: autonomia; habilidades múltiplas; informação e perspectiva; tarefas completas; planejamento. Essas variáveis afetam a participação, a autoestima e as possíveis mudanças no trabalho.

- **Oportunidade futura para crescimento e segurança continuados:** Desenvolvimento contínuo do trabalho, habilidades para novas atividades, disponibilidade de oportunidades e uma renda segura associada ao trabalho exercido, são aspectos que influenciam para que os funcionários possam ter oportunidades de carreira no emprego.

- **Integração social na organização:** Segundo Walton (1973, p.15), “desde que o trabalho e a carreira são perseguidos tipicamente dentro da estrutura de organizações sociais, a

natureza de relacionamentos pessoais transforma-se numa outra dimensão importante da qualidade da vida no trabalho”. É importante a ausência de preconceitos, tanto relacionadas à raça, sexo, nacionalidade, estilo de vida e aparência física como na aceitação do trabalhador por suas habilidades, capacidade e potencial. Existindo também igualitarismo, mobilidade ascendente, grupos preliminares de apoio, senso comunitário e abertura interpessoal.

- **Constitucionalismo na organização do trabalho:** Envolve os direitos e deveres que um membro da organização tem quando, por alguma decisão tomada em relação a seus interesses ou sobre seu status na organização, o mesmo se sente afetado e a maneira como ele pode se proteger. Os seguintes aspectos são elementos chaves para fornecer qualidade de vida no trabalho: privacidade, onde não se pode revelar informações do comportamento do empregado fora do local de trabalho; liberdade de expressão; equidade; e processo justo em caso de problemas no emprego.

- **O trabalho e o espaço total de vida:** É importante conciliar o trabalho com o lazer, visto que no ambiente de trabalho o empregado está sujeito a consequências positivas ou negativas para vida pessoal, podendo, devido aos prolongados períodos de tempo no trabalho, influenciar de forma negativa o contexto familiar.

- **Relevância social do trabalho na vida:** A auto estima do trabalhador pode ser afetada, quando a empresa não é socialmente responsável, podendo até causar depreciação do próprio trabalho ou da carreira.

Quirino e Xavier (1987 *apud* DEUS, 2006) concluem que a QVT não pode ser determinada isoladamente por característica pessoais (necessidades, expectativas, valores) ou situacionais (tecnologia, sistema de recompensa e de motivação, estado geral da economia), mas pela interação desses dois conjuntos de fatores: indivíduo – organização.

Para Pedroso (2010, *apud* TABOSA, 2012) existe uma fragilidade no modelo de Walton, os aspectos fisiológicos/biológicos são pouco explorados, provocando uma falta de balanceamento adequado junto aos demais aspectos que são de ordem política, econômica, social, jurídica e psicológica.

Porém, “O modelo de qualidade de vida no trabalho proposto por Richard Walton (1973) é o mais utilizado em pesquisas, tanto de caráter quantitativo quanto qualitativo, na área da qualidade de vida no trabalho” (PEDROSO, 2010, *apud* TABOSA, 2012, p. 36). O modelo de Walton serve como base para o presente estudo, devido sua abrangência e a

variedade de dimensões que possibilitam uma análise mais ampla dos fatores presentes na QVT.

No próximo capítulo serão tratados os procedimentos metodológicos utilizados ao desenvolvimento da pesquisa.

3. PROCESSOS METODOLÓGICOS

Este capítulo aborda o delineamento da pesquisa, estabelece o instrumento de coleta de dados e afere a população alvo do determinado projeto. E por fim, mostra os procedimentos que serão utilizados para se alcançar os objetivos específicos propostos anteriormente.

3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA

A presente pesquisa pode ser considerada explicativa, descritiva e exploratória. Conforme a taxonomia de Vergara (2009), explicativa porque é voltada para esclarecer quais fatores afetam a Qualidade de Vida no Trabalho dos docentes da rede pública de ensino da cidade de Caruaru. Descritiva porque será necessária a descrição e análise dos elementos satisfatórios considerados importantes para a QVT na opinião dos profissionais envolvidos, alcançando assim os objetivos propostos anteriormente. Para Hair (2005, p. 87) “Os estudos descritivos podem dar ao usuário um panorama ou uma descrição dos elementos administrativos em um dado ponto do tempo”. Exploratória, porque segundo Cooper (2003), “através da exploração, os pesquisadores desenvolvem conceitos de forma mais clara, estabelecem prioridades, desenvolvem definições operacionais e melhoram o planejamento final da pesquisa” (p. 131). E por fim, a pesquisa assume também um caráter transversal, “onde busca-se investigar a condição na qual o indivíduo está inserido num determinado momento, ao mesmo tempo ou num intervalo de tempo muito curto, examinando as variáveis

que se relacionam em direção ao desfecho (HULLEY; CUMMINGS, 2008 *apud* FERREIRA, 2011, p. 87).

Quanto aos meios, a pesquisa será de campo e bibliográfica. Segundo Vergara (2009), de campo, pois esta pesquisa é uma investigação empírica feita no local onde acontece ou aconteceu o fenômeno ou oferece elementos para explicá-los. O campo de investigação desta pesquisa, são três escolas da rede pública de ensino de Caruaru. Bibliográfica porque envolve um conjunto de conhecimentos, publicados em diversas obras da área. “A pesquisa bibliográfica é, por excelência, uma fonte inesgotável de informações, pois auxilia na atividade intelectual e contribui para o conhecimento cultural em todas as formas de saber” (FACHIN, 2006, p.119).

Por fim, este estudo adota uma perspectiva quantitativa. A partir da pesquisa quantitativa, conforme Gil (2002), consegue-se traduzir os números em opiniões e em informações para analisar e classificar as mesmas, utilizando-se de técnicas estatísticas.

Essa metodologia serve de apoio para a investigação da QVT através do conhecimento da percepção dos professores sobre a qualidade de vida do seu ambiente de trabalho, possibilitando a identificação de oportunidades de mudanças visando a melhoria do ambiente de trabalho desses profissionais e também suas relações sociais.

3.2 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

Um questionário baseado no modelo proposto por Walton em 1973, foi utilizado para esta pesquisa. Levou-se em consideração as oito categorias com os fatores que afetam a QVT presentes no referido modelo, disponível no apêndice A. Segundo Gil (2002) o questionário tem a intenção de identificar opiniões, crenças, sentimentos, interesses, expectativas, situações vivenciadas entre outros.

Os 79 itens do questionário foram subdivididos nas oito categorias do modelo de Walton (1973), uma questão aberta e ao final um conjunto de perguntas para conhecer os dados sociodemográficos dos respondentes acerca do gênero, faixa etária, estado civil, escolaridade, faixa de renda, tempo de serviço, setor em que trabalha.

O orientador desta pesquisa concedeu os primeiros 76 itens quantitativos e a questão aberta, no qual foram retirados do trabalho realizado por Lima (2014) sobre a qualidade de vida no trabalho dos professores de uma escola particular na cidade de Caruaru e do trabalho de Tabosa (2012) em sua avaliação da qualidade de vida no trabalho dos colaboradores da Toyolex de Caruaru. Segundo a autora, esses itens e a questão aberta foram desenvolvidos por um grupo de estudo com foco no tema QVT, formado por cinco estudantes da Universidade Federal de Pernambuco (UFPE), no Centro Acadêmico do Agreste (CAA), em 2012, sob a orientação do professor Luiz Sebastião, e elaborado a partir de revisões bibliográficas, as experiências pessoais de cada um. Vale ressaltar que os profissionais da educação não precisaram se identificar ao responder o questionário, contribuindo para uma maior liberdade nas respostas.

Dessa forma, os 79 itens foram constituídos pelos 76 itens cedidos pelo orientador e 3 itens específicos às organizações objeto dessa pesquisa. A avaliação desses itens foram feitas através da observação de duas colunas existentes no questionário, uma referente ao grau de importância atribuída para cada item e outra acerca do grau de satisfação do indivíduo com cada item.

A partir dos resultados alcançados, foram identificados os fatores considerados críticos, ou seja, os itens que apresentaram um alto grau de importância atribuída pelo respondente e baixo nível de satisfação. Realizou-se análise quantitativa dos dados, através da média dos fatores e de cálculos de percentual. Na questão aberta foram avaliados os três itens percebidos pelos professores como os mais críticos encontrados nas organizações pesquisadas.

A tabulação dos dados e os gráficos gerados foram todos feitos no Microsoft Office Excel 2010.

3.3 POPULAÇÃO DA PESQUISA

A população estudada é composta pelos docentes de três escolas da rede pública de ensino de Caruaru, Colégio Municipal Laura Florêncio, Escola Estadual Prof. Mario Sette e Escola Municipal Prof. Gianete Silva. A escolha da população da pesquisa, foi feita a partir de conhecimento da pesquisadora junto aos gestores das escolas o que facilitou a coleta de dados

e aplicação dos questionários, podendo comparecer para aplicar os mesmos nos três turnos de funcionamento da escola. resumo A coleta de dados ocorreu entre os dias 02 de junho a 30 de junho de 2015.

3.4 AS ORGANIZAÇÕES PESQUISADAS

Para analisar os fatores que interferem na qualidade de vida no trabalho dos docentes da rede pública de ensino de Caruaru, é indispensável um breve conhecimento acerca das organizações, tais como principais serviços oferecidos e estrutura física.

A Escola Municipal Professora Gianete Silva, foi fundada no ano de 1988 e desde então, funciona no mesmo local, no bairro Jardim Liberdade da cidade de Caruaru. A Escola atende cerca de 568 alunos, que vão dos anos iniciais (pré II ao 5º ano) com 261 alunos matriculados, anos finais (6º ao 7º ano) com 195 alunos matriculados e Educação de Jovens e Adultos (EJA) com 112 alunos matriculados. As turmas estão distribuídas nos turnos da manhã atendendo Pré II (turma única), 1º (turma única), 2º (A e B), 3º (A e B) e 6º(A); turno da tarde, 4º (A, B, C), 5º (turma única), 6º (B), 7º (A e B) e turno da noite com todas as fases do EJA. A escola Possui 44 funcionários, dos quais 25 são docentes, 7 salas de aula, 10 computadores disponíveis para alunos, sala de diretoria, sala de professores, sala de secretária laboratório de informática, alimentação escolar para os alunos, cozinha, biblioteca, banheiros com chuveiro, quadra de esportes descoberta e possui banheiros, dependências e vias adequadas a alunos com deficiência ou mobilidade reduzida. Como atividades complementares a escola proporciona apoio escolar em letramento e alfabetização, coral, dança, oficina de cinema, projeção de Filmes, Cineclube, programa segundo tempo.

O Colégio Municipal Laura Florêncio, foi fundado no ano de 1998, fica localizado no bairro do Salgado, sua unidade conta com 61 funcionários, dos quais 37 são docentes. Atende cerca de 1315 estudantes, que estão distribuídos em anos iniciais (1º ao 5º ano) com 590 alunos matriculados, anos finais (6º ao 9º ano) com 633 alunos matriculados e Educação de Jovens e Adultos (EJA) com 92 alunos matriculados. As turmas estão distribuídas nos turnos da manhã atendendo Pré II (turma única), 1º (turma única), 2º(A e B), 3º(A e B) e 6º(A); turno da tarde, 4º (A,B,C), 5º(turma única), 6º(B), 7º(A e B) e turno da noite com todas as fases do EJA. A escola possui 12 salas aulas das quais 9 são utilizadas, acesso à internet,

disponibilidade de 17 computadores para alunos, sala de diretoria, sala de professores, laboratório de informática, alimentação escolar para os alunos, cozinha, biblioteca, banheiros com chuveiros, pátio coberto, banheiro, dependências e vias adequadas a alunos com deficiência ou mobilidade reduzida. Como atividades complementar a escola oferece apoio escolar em história e geografia, coral, leitura E teatro, rádio escolar, direitos humanos no ambiente escolar, laboratórios, feiras e projetos científicos.

A escola Estadual Professor Mário Sette, está localizada no bairro vassoural desde sua fundação no ano de 1970, atende 793 alunos , sua infraestrutura conta 24 salas das quais 16 estão disponíveis para aulas, 60 funcionários dos quais 39 são professores, possui sala de diretoria, sala de professores, laboratório de informática, 19 computadores disponíveis para alunos, laboratório de ciências, sala de recursos multifuncionais para Atendimento Educacional Especializado (AEE), quadra de esportes descoberta, alimentação escolar para os alunos, cozinha, biblioteca, sala de secretaria, banheiro com chuveiro, refeitório, auditório, pátio descoberto, área verde , dependências e vias adequadas a alunos com deficiência ou mobilidade reduzida.

No próximo capítulo será abordada a análise dos dados, objetivo principal deste estudo.

4. RESULTADOS DA PESQUISA

Nesta seção serão apresentados os dados obtidos com a aplicação do questionário, detalhados a seguir inicialmente com as características pessoais dos respondentes da pesquisa e logo em seguida com os resultados gerais da Qualidade de Vida no Trabalho.

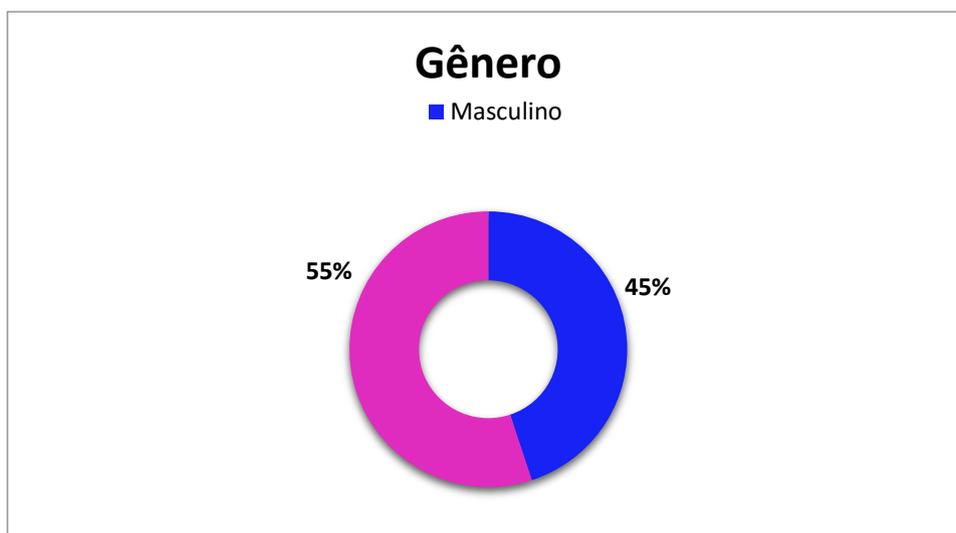
4.1 CARACTERÍSTICAS PESSOAIS DOS ENTREVISTADOS

4.1.1 Gênero

Conforme a figura 4.1 pode-se observar que 55% dos entrevistados são do sexo feminino e 45% do sexo masculino, representando um certo equilíbrio quanto ao gênero, pois

é uma diferença de 10% e reflete o universo da amostra formado por 38 mulheres e 31 homens no quadro de professores das organizações pesquisadas.

Figura 4.1: Gráfico da distribuição percentual dos respondentes por gênero

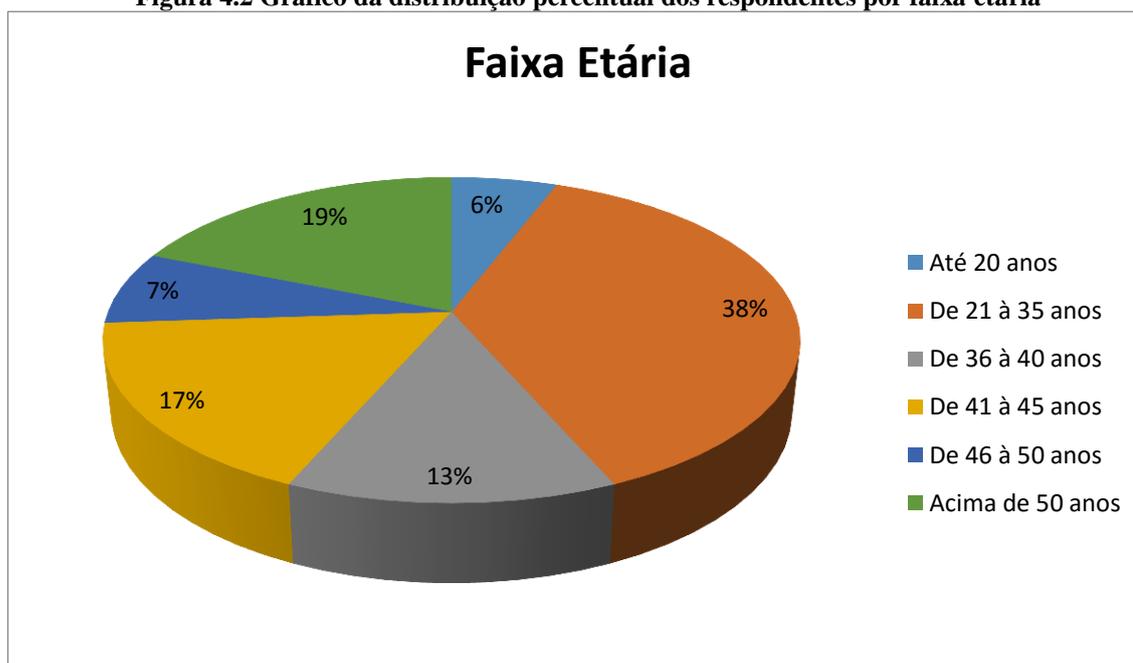


Fonte: Dados da pesquisa, 2015

4.1.2 Faixa Etária

Dentre os entrevistados, apenas 6% possuem idade até 20 anos, 38% dos professores possuem de 21 a 35 anos, 13% de 36 a 40 anos, 17% de 41 a 45 anos, apenas 7% possuem idade entre 46 a 50 anos, e 19% possuem idade acima de 50 anos, como mostra a figura 4.3. Percebe-se uma predominância de professores com faixa etária entre 21 a 35 anos. O baixo índice representado até os 20 anos, são referentes a contratados que trabalham apenas por contratos para substituição de professores afastados.

Figura 4.2 Gráfico da distribuição percentual dos respondentes por faixa etária

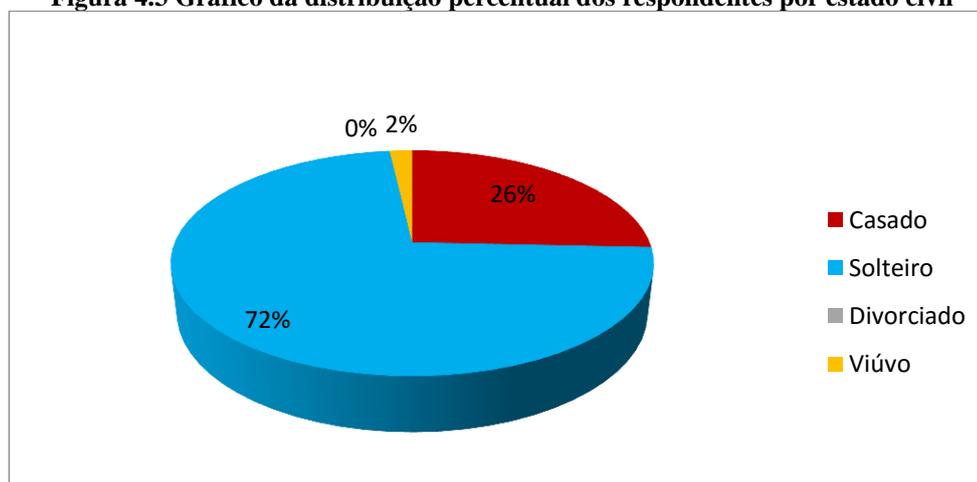


Fonte: Dados de pesquisa, 2015.

4.1.3 Estado Civil

Com relação ao estado civil, como visto na figura 4.3, dos 69 respondentes, 26% são casados, 72% são solteiros, e 2% são viúvos. A maior representatividade de solteiros, deve-se ao percentual relativo a faixa etária predominante dos 21 aos 35 anos.

Figura 4.3 Gráfico da distribuição percentual dos respondentes por estado civil

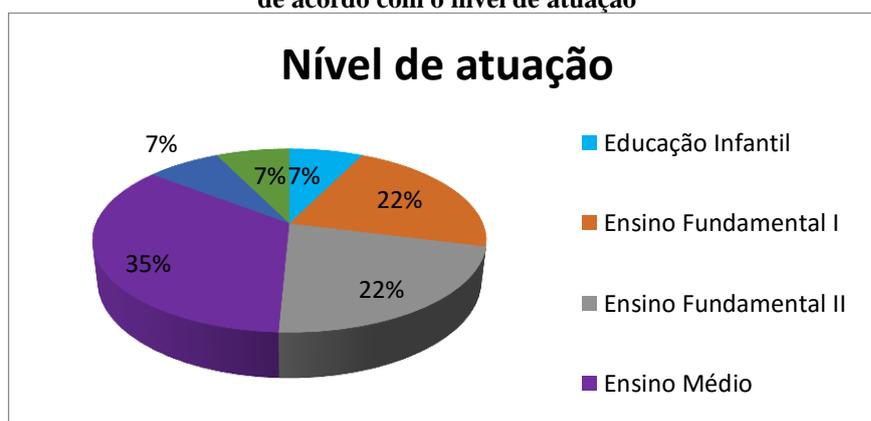


Fonte: Dados de pesquisa, 2015.

4.1.4 Nível de Atuação

Com relação ao setor em que os respondentes trabalham, os mesmos podem lecionar em mais de um nível de ensino, dessa forma como mostra a figura 4.4, os profissionais da educação foram distribuídos da seguinte forma: 7% trabalham apenas na educação infantil, 22% trabalham apenas no ensino fundamental I; 22% trabalham apenas no ensino fundamental II, 35% trabalham apenas no ensino médio; 7% trabalham no ensino fundamental I e II e 7% trabalham no ensino fundamental II e ensino médio. Os baixos índices referentes aos professores que trabalham apenas na educação infantil, no ensino fundamental I e II; e no ensino fundamental II e ensino médio, existem diversos contextos, um deles é que dependendo do nível de ensino há diferentes abordagens, pois além da diferença de faixa etária dos alunos, também existe a necessidade de desenvolver habilidades múltiplas de ensino.

Figura 4.4 Gráfico de distribuição percentual dos professores por setores em que trabalha na organização de acordo com o nível de atuação

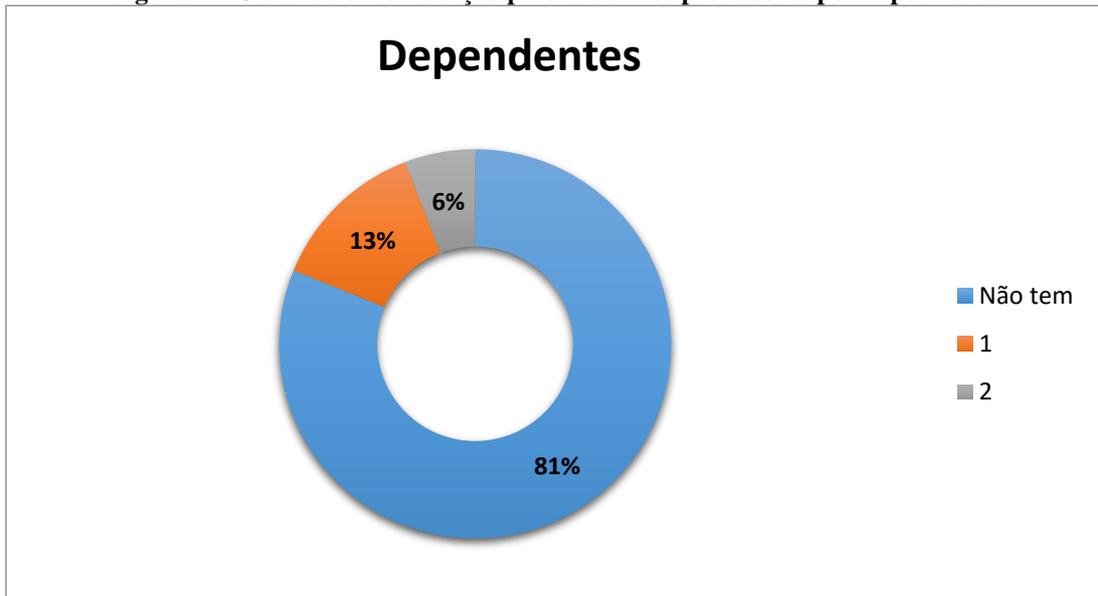


FONTE: Dados de pesquisa, 2015.

4.1.5 Dependentes

Na figura 4.5 está representado a distribuição dos respondentes por dependentes. Dos 69 professores pesquisados, 81% informaram não possuir nenhum dependente, 13% informaram possuir apenas 1 dependente e por fim, 6% informaram possuir 2 dependentes.

Figura 4.5 Gráfico de distribuição percentual dos professores por dependentes



Fonte: Dados da pesquisa,2015

4.1.6 Faixa de Renda

Dos respondentes, 51% (35 professores) tem renda de R\$ 1.001,00 a R\$ 2.000,00; 49% (34 professores) tem renda de R\$ 2.001,00 a R\$ 3.500,00 como representado na figura 4.6.

Figura 4.6 Gráfico de distribuição percentual dos professores por faixa de renda



Fonte: Dados de pesquisa,2015

4.1.7 Tempo de Serviço

O tempo de serviço dos professores ficou distribuído da seguinte forma: 4 trabalham de 1 a 3 anos, 12 trabalham de 4 a 6 anos, 11 trabalham de 7 a 9 anos, e 42 trabalham há mais de 10 anos na organização, como pode ser visto na figura 4.7.

Figura 4.7 Gráfico de distribuição percentual dos professores por tempo de serviço

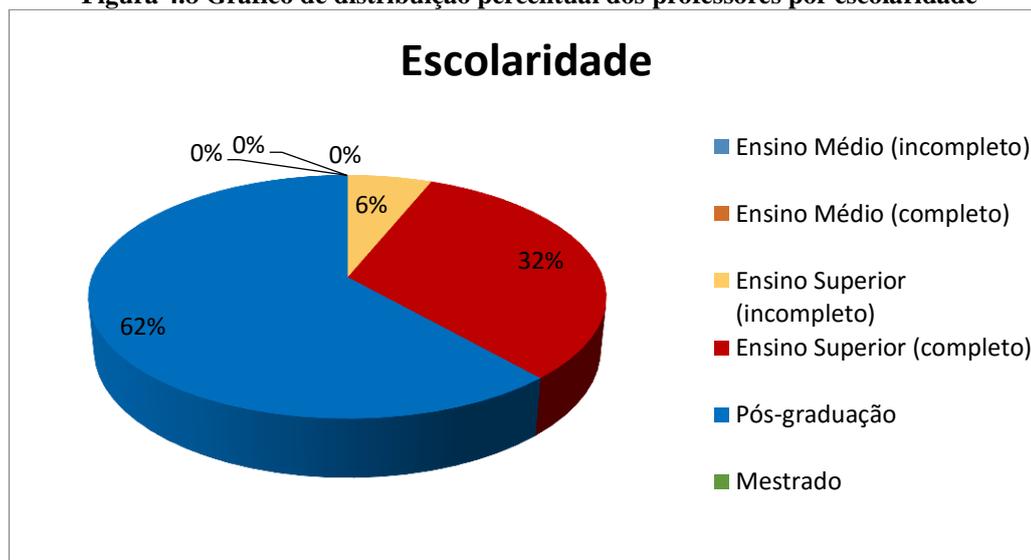


Fonte: Dados da pesquisa, 2015

4.1.8 Escolaridade

Conforme a figura 4.8, com relação à escolaridade dos professores, 6% possuem Ensino Superior incompleto, 32% possuem o Ensino Superior Completo, 62% têm Pós-Graduação. Esses dados mostram que 94% dos professores entrevistados possuem curso de nível superior, o nível de formação dos docentes é bem satisfatório, visto que mais da metade buscaram algum tipo de atualização, isso faz com que se exija mais esforços por parte da organização para o desenvolvimento e formação contínua desses profissionais.

Figura 4.8 Gráfico de distribuição percentual dos professores por escolaridade



Fonte: Dados da pesquisa, 2015

4.1.9 Outras Fontes de Renda

No quadro 4.1 observa-se o percentual de professores que lecionam em outras instituições de ensino além da instituição pesquisada. Essa análise foi realizada observando o número total de amostras (69) com relação à quantidade de profissionais em cada instituição de ensino. Dessa forma, 11,5% dos respondentes trabalham em Escolas Particulares.

Em relação às outras Escolas Públicas, 27,5% dos professores informaram trabalhar nessas instituições. 15,9% ensinam em Cursos Pré-Vestibulares. Em Curso de Idiomas ensinam 7,2%. Além disso, 27% dos respondentes exercem a profissão no Ensino Superior.

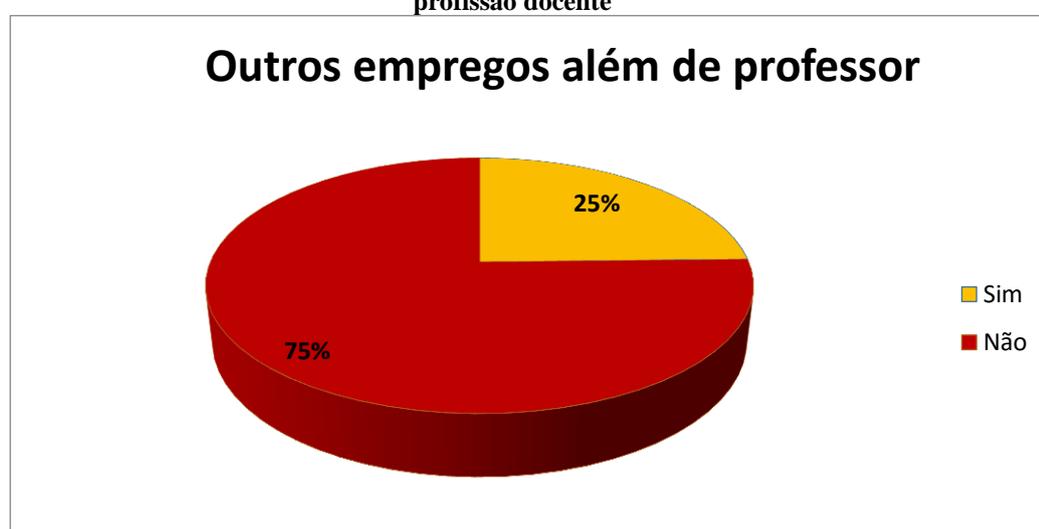
Por último, 39 respondentes (56,5%) informaram não trabalhar em nenhuma outra instituição de ensino além da instituição pesquisada. Assim, verifica-se que 73,9% trabalham em outras instituições convivendo com realidades diferentes, como é o caso das Escolas Públicas em relação as Escolas Particulares.

Quadro 4.1 Quantidade de Professores que trabalham em outras Instituições de Ensino

Tipo de Instituição de Ensino	Nº de professores que trabalham	Nº de professores que NÃO trabalham
Escola Particular	8	61
Escola Pública	19	50
Cursinho Pré-Vestibular	11	58
Curso de Idiomas	5	64
Ensino Superior	8	61

Fonte: Dados da pesquisa,2015

Além de trabalhar em outras Instituições de Ensino, há professores que exercem outras funções em outras atividades econômicas e que representam outras fontes de renda. Como visto na figura 4.9, 75% não exercem outra atividade além de professor, enquanto 25% possuem outra fonte renda provinda de outras atividades.

Figura 4.9 Gráfico de distribuição percentual dos respondentes que exercem outra atividade além da profissão docente

Fonte: Dados da pesquisa,2015

4.2 CARACTERÍSTICAS GERAIS DA QVT

Para analisar os fatores críticos de Qualidade de Vida no Trabalho dos Professores do Colégio Municipal Laura Florêncio, da Escola Estadual Prof. Mario Sette e Escola Municipal Prof. Gianete Silva, foram utilizados os resultados das médias dos itens descritos no questionário. No questionário, cada item tinha duas colunas, onde na primeira coluna tinham cinco níveis de importância que foram dispostos em uma escala de 1 a 5 e na segunda coluna tinham cinco níveis de satisfação, representados por símbolos que tentavam expressar a satisfação do respondente, porém para que os cálculos da análise pudessem ser feitos, esses símbolos foram substituídos por números. O quadro 4.2 mostra o significado de cada nível.

Quadro 4.2 Níveis de importância e satisfação no questionário aplicado

Fator Importância		Fator Satisfação		
1	Nada importante		1	Muito insatisfeito (a)
2	Pouco importante		2	Insatisfeito (a)
3	Razoavelmente importante		3	Indiferente
4	Muito importante		4	Satisfeito (a)
5	Extremamente importante		5	Muito satisfeito (a)

Fonte: Dados de Pesquisa, 2015.

Para determinar o nível de QVT dos professores, foi criada uma escala que pode ser vista no quadro 4.3, onde são representados os 5 níveis de satisfação.

Quadro 4.3 Níveis de QVT de acordo com a média de satisfação

1	2	3	4	5
Péssima	Ruim	Razoável	Boa	Ótima

Fonte: Dados de Pesquisa, 2015.

Conforme os dados, do total de 79 itens, 11 foram considerados críticos, visto que a média de importância ficou entre “muito importante” e “extremamente importante” e a média de satisfação ficou entre “muito insatisfeito” e “insatisfeito”.

Quadro 4.4 Ranking dos fatores críticos de QVT de acordo com os professores

Fatores	Importância	Satisfação	Diferença
48. Plano de cargos, salários e carreira	4,87	1,43	3,44
40. Salário justo com o mercado	4,81	1,43	3,38
70. Ergonomia	4,93	1,56	3,37
76. Jornada de trabalho adequada	4,93	1,62	3,31
47. Auxílio-transporte	4,87	1,68	3,19
63. Acompanhamento psicológico	4,78	1,59	3,19
64. Auxílio-alimentação	4,75	1,56	3,19
60. Internet de alta velocidade	4,79	1,61	3,18
61. Plano de saúde	4,68	1,5	3,18
66. Caixa de Sugestões / Ouvidoria	4,87	1,87	3
77. Programas de bem-estar	4,75	1,75	3

Fonte: Dados de pesquisa, 2015.

Dentre os 79 itens do questionário, o item plano de cargos, salários e carreira foi considerado o fator mais crítico. A análise dos fatores mais críticos, vistos no quadro 4.4, foi feita a partir de conversas informais com os professores durante a aplicação do questionário para propor algumas possíveis melhorias, como podem ser vistos cada item detalhado a seguir:

- Plano de cargos, salário e carreira (Importância: 4,87; Satisfação: 1,43; Diferença: 3,44): Os professores não estão satisfeitos com o Plano de Cargos, salários e carreiras da Educação pública de Caruaru, embora exista ideias concordantes no sentido de que devem ser garantidos incentivos para experiência e desempenho, progressão salarial na carreira, atualização dos conhecimentos e aperfeiçoamento profissional, mas para a classe o mesmo é injusto e busca-se melhorias e reivindicações através de sindicatos. A principal sugestão é que chegue-se a um consenso das medidas que precisam ser tomadas para que se atendam às necessidades de ambos os lados.

- Salário Justo com o mercado (Importância:4,81; Satisfação:1,43; Diferença:3,38):As comparações, fazem parte das relações entre os trabalhadores e com os professores não é diferente. Na pesquisa realizada os professores mostraram-se insatisfeitos com seus salários, principalmente quando o compara ao de colegas de outras redes de ensino. O sentimento de injustiça paira em relação a quantidade de trabalho e a remuneração de uns em relação ao esforço empreendido. A sugestão é que o órgão responsável tente chegar a um consenso, que possa se aproximar da realidade monetária para a profissão, para que o docente realmente acredite e mantenha-se motivado com a profissão.
- Ergonomia, Este item recebeu a (Importância :4,93; Satisfação: 1,56; Diferença:3,37): Esse fator foi considerado relevante para os professores, pois afeta de forma direta a saúde dos mesmo. Foi relatado pelos docentes a grande deficiência nas escolas de Caruaru em relação a programas de prevenção Ergonômicos. Os professores estão expostos a trabalho por tempo prolongado em pé, o que gera sobrecarga na coluna e fadiga na musculatura, correção de provas e trabalhos escolares, o uso contínuo do quadro, entre outros. Esses fatores são característicos da profissão mas poderiam ser amenizados com programas de prevenção, exercícios físicos, alongamentos e relaxamentos e ginástica laboral acompanhados por profissionais adequados.
- Jornada de trabalho adequada (Importância:4,93; Satisfação:1,62; Diferença:3,31): os docentes não estão satisfeitos com a jornada mensal de trabalho imposta para atingirem o piso salarial da categoria, essa jornada consiste em 200 horas/aulas. Os docentes da rede de ensino público de Caruaru vivem um verdadeiro impasse com a prefeitura da cidade nas quais são realizadas diversas audiências e tem levado muitos professores a aderirem a greves. O mais razoável para ambas as partes seria um acordo onde todos possam se beneficiar e a população possa receber os serviços adequados.
- Auxílio-transporte com (Importância:4,87; Satisfação :1,68; Diferença: 3,19), apesar dos professores receberem o mesmo, para eles o valor não é adequado a realidade

aos valores cobrados pelo serviço de transporte público e por postos de gasolina da cidade. A solução para este problema é chegar a um valor que realmente faça a diferença ao salário do professor.

- Acompanhamento psicológico (Importância:4,78; Satisfação: 1,59; Diferença: 3,19), a carreira docente é exposta a muitas circunstâncias que geram estresse, na rede pública ainda mais pois os fatores sociais se mostram ainda mais relevantes, o que muitas vezes torna o ambiente de trabalho tenso e estressante. Os professores demonstraram necessidade de acompanhamento psicológico no ambiente de trabalho, pois isto reduziria o número de licenças causadas por depressão, estresse entre outros.
- Auxílio alimentação (Importância :4,75; Satisfação 1,56; Diferença: 3,19), como citado acima na percepção dos entrevistados o salário não é justo, então os auxílios vem para os mesmos como complemento de renda, da mesma forma que não estão satisfeitos com o auxílio- transporte, os docentes não acham justo o valor pago pelo auxílio-alimentação.
- Internet de alta velocidade (Importância: 4,93; Satisfação:1,75; Diferença:3,18): Grande parte dos docentes não conseguem ter acesso a uma internet de qualidade, no caso da Escola Municipal Professora Gianete Silva, nem internet disponível tem para os docentes, prejudicando e atrasando o trabalho dos mesmos. As escolas deveriam avaliar a qualidade da internet utilizada e a necessidade da mesma no dia a dia da escola e procurar um provedor que atenda às necessidades da mesma.
- Plano de Saúde (Importancia:4,68; Satisfação: 1,5; Diferença:3,18), os professores estão insatisfeitos pela ausência do plano de saúde, os mesmo alegam que muitas vezes tem que optar pela saúde pública pois os planos que tem no mercado não são compatíveis com suas rendas. Visto que tratar-se de saúde é primordial as escolas poderiam procurar alternativas para atender a esse pedido dos mesmos, melhorando assim a satisfação e a qualidade de vida dos professores.

- Programas de bem-estar (Importância:4,75; Satisfação:1,75; Diferença:3): Os professores sentem falta de programas de bem-estar no ambiente de trabalho, pois a rotina torna o trabalho desgastante. Com programas de bem-estar os professores teriam a oportunidade de reduzir o cansaço físico e psicológico gerados diariamente, e além da melhoria na qualidade de vida destes profissionais, pode ser associado à redução de acidentes, *turnover* e absenteísmo, como também reflete na qualidade dos serviços prestados por estes profissionais.
- Caixa de sugestões/ouvidoria: (Importância:4,87; Satisfação:1,87; Diferença:3) os professores demonstraram uma necessidade de expressar sua opinião quanto às atividades desenvolvidas no dia a dia, a conduta dos diretores e coordenadores, aos colegas de trabalho, entre outros fatores e nas escolas não há uma caixa de sugestões, nem uma pessoa capacitada para ouvir os mesmo. Então a sugestão é que as escolas capacitem uma pessoa que pode ser já do quadro de funcionários, para analisar as sugestões e reclamações buscando soluções e dando um retorno mais rápido aos professores.

Se esses 11 fatores forem analisados e considerados pelas organizações, no sentido de buscar medidas para reverter esse quadro de insatisfação, poderá refletir em uma melhor qualidade de vida dos professores das escolas pesquisadas.

Dos 79 itens listados no questionário, existem alguns fatores que também são considerados importantes na opinião do professores, pois a média de importância ficou entre “muito importante” e “extremamente importante”, contudo estão sendo atendidos de modo satisfatório, visto que a média de satisfação ficou entre “satisfeito” e “muito satisfeito”. Esses itens são mostrados no quadro 4.5.

O fator que apresentou maior importância na opinião dos professores foi o item “Bom relacionamento com os colegas”, pois (62 pessoas) atribuíram 5 que corresponde a “extremamente importante”.

Esse item vem sendo desempenhado de modo satisfatório, as organizações tem conseguido estabelecer um clima agradável e propício ao bom relacionamento dos professores. Portanto, se as organizações manterem-se estáveis este item não representa criticidade.

Quadro 4.5 Fatores de QVT que não são considerados críticos na percepção dos professores.

Fatores	Importância	Satisfação	Diferença
38. Bom relacionamento com colegas	4,93	3,99	0,94
10. Vaga para estacionamento	4,37	3,5	0,87
11. Limpeza do local de trabalho	4,62	3,75	0,87
26. Salário pago em dia	4,81	4,12	0,69
65. EPI's e EPC's (Equipamento de Proteção Individual e Coletivo)	3,83	3,13	0,7

Fonte: Dados de Pesquisa, 2015.

4.2.1 Apresentação dos Fatores Críticos de Acordo com o Nível de Atuação

De acordo com a pesquisa realizada, foi percebido que os professores exercem suas atividades em diversos níveis de ensino. Dessa forma, a partir da classificação dos professores de acordo com o nível de atuação, como já mostrado na figura 4.4 no tópico 4.1.4 abordado nas características pessoais dos respondentes, foram considerados como fatores críticos apenas os itens que ficaram com a média de importância entre “muito importante” e “extremamente importante” e a média de satisfação entre “muito insatisfeito” e “insatisfeito” de acordo com o nível de ensino que os professores trabalham nas escolas.

Dos 69 respondentes, 5 trabalham apenas na Educação Infantil. No quadro 4.6 pode ser visto que dos 79 itens, 2 foram considerados críticos por estes educadores, pois a média de importância ficou entre “muito importante” e “extremamente importante” e a média de satisfação ficou entre “muito insatisfeito” e “insatisfeito”. Os principais fatores foram o acompanhamento psicológico e programas de bem estar, os professores ressaltam que o trabalho com crianças é muito desgastante e exige estabilidade e alto equilíbrio emocional.

Quadro 4.6 Fatores de QVT que são considerados críticos na percepção dos professores que trabalham apenas na Educação Infantil

Fatores	Importância	Satisfação	Diferença
63 Acompanhamento psicológico	4,00	2,71	1,29
58 Programas de bem estar	4,21	2,93	1,28

Fonte: Dados de pesquisa, 2015.

Observou-se que 15 professores trabalham apenas no Ensino Fundamental 1, representando 22% do total dos respondentes. Verificou-se que a maioria dos fatores considerados críticos por estes profissionais estão ligados diretamente às condições de trabalho e à compensação justa e adequada, conforme o quadro 4.7.

Quadro 4.7 Fatores de QVT que são considerados críticos na percepção dos professores que trabalham apenas no Ensino Fundamental 1

Fatores	Importância	Satisfação	Diferença
4. Hora-extra remunerada	4,55	1,77	2,73
40.Salário justo com o mercado	4,7	1,9	2,8
57 Poder aquisitivo do salário	4,28	2,63	1,65
58 Programas de bem-estar	4,2	2,47	1,73
69 PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional) e PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais)	4,28	2,81	1,47
63 Acompanhamento psicológico	4,1	2,63	1,47
75 Ginástica Laboral	4,9	2,89	2,01

Fonte: Dados de pesquisa,2015.

Quanto aos profissionais que atuam apenas no Ensino fundamental II, no total de 15 respondentes, representando 22% do total da amostra. Foi possível observar que os fatores considerados críticos foram: Salário justo a função, salário justo com o mercado, poder aquisitivo do salário, incentivo a qualificação, ambiente climatizado, oportunidade de desenvolvimento pessoal, internet sem restrições, material adequado para o trabalho e incentivo à criatividade. Conforme visto no quadro 4.8.

Quadro 4.8 Fatores de QVT que são considerados críticos na percepção dos professores que trabalham apenas no Ensino Fundamental 2

Fatores	Importância	Satisfação	Diferença
39.Salário justo a função	4,3	1,7	2,6
40.Salário justo com o mercado	4,1	1,5	2,6
57.Poder aquisitivo do salário	4,1	1,6	2,5
9.Incentivo a qualificação	4,0	1,9	2,1
63.Ambiente climatizado	4,1	2,2	1,9
9.Oportunidade de desenvolvimento pessoal	4,0	2,1	1,9
6. Redução da burocracia	4,0	2,6	1,4

37. Material adequado para o trabalho	4,2	2,9	1,3
14. Internet sem restrições	4,0	2,9	1,1

Fonte: Dados de pesquisa, 2015

Os professores que trabalham apenas no Ensino Médio representam 35% dos respondentes. Foram identificados 4 fatores considerados críticos por estes profissionais: gratificações, plano de saúde, material adequado para o trabalho e ambiente climatizado conforme visto no quadro 4.9.

Quadro 4.9 Fatores de QVT que são considerados críticos na percepção dos professores que trabalham apenas no Ensino Médio

Fatores	Importância	Satisfação	Diferença
35. Gratificações	4,57	2,70	1,87
61. Plano de saúde	4,15	2,52	1,63
37. Material adequado para o trabalho	4,0	2,75	1,25
62. Ambiente climatizado	4,0	2,1	1,9

Fonte: Dados de Pesquisa, 2015.

Entre os 69 professores que participaram da pesquisa, 5 atuam no ensino fundamental I e II, onde foram apresentados 4 fatores críticos, dos quais apenas o item poder aquisitivo do salário apareceu nos fatores críticos das duas categorias apenas ensino fundamental I e apenas ensino fundamental II. Essa repetição se aplica pelo fato dos reajustes salariais que são feitos, são mínimos e não são proporcionais aos aumentos do custo de vida.

Quadro 4.10 Fatores de QVT que são considerados críticos na percepção dos professores que trabalham simultaneamente no Ensino Fundamental I e II

Fatores	Importância	Satisfação	Diferença
48. Planos de cargos, salários e carreira	4,15	1,78	2,37
57. Poder aquisitivo do salário	4,0	2,45	1,55
63. Ambiente climatizado	4,09	2,72	1,37
36. Oportunidade de desenvolvimento pessoal	4,02	2,89	1,13

Fonte: Dados de pesquisa, 2015.

Entre os docentes pesquisados apenas 5 atuam simultaneamente no ensino fundamental II e no ensino médio, onde foram encontrados 8 fatores críticos, dos quais apenas o item oportunidade de desenvolvimento pessoal apareceu nos fatores críticos na categoria apenas ensino fundamental II.

Quadro 4.11 Fatores de QVT que são considerados críticos na percepção dos professores que trabalham simultaneamente no Ensino Fundamental II e no Ensino Médio

Fatores	Importância	Satisfação	Diferença
62 Plano de saúde	4,80	2,10	2,70
49 Plano de cargos, salários e carreira	4,09	1,72	2,37
9. Oportunidade de desenvolvimento pessoal	4,50	2,20	2,30
61 Internet de alta velocidade	4,80	2,70	2,10
59 Programas de bem-estar	4,70	2,70	2,00
35 Gratificações	4,30	2,60	1,70
28 Círculos de controle de qualidade	4,0	2,36	1,64
46 Direito à greve	4,0	2,45	1,55

Fonte: Dados de Pesquisa, 2015.

4.2.2 Apresentação dos Resultados com Base no Modelo Walton

Os 79 itens do questionário aplicado foram distribuídos entre as oito categorias de QVT propostas pelo modelo de Walton, no qual foram feitas as médias de importância e satisfação dos itens para cada categoria, observando a diferença entre elas, considerando fator crítico àqueles que obtiveram maior diferença. A seguir será analisada cada categoria desse modelo com relação aos resultados obtidos.

4.2.2.1 *Compensação justa e adequada*

De acordo com o modelo de Walton (1973) *apud* Chiavenato (2010) esta categoria está relacionada às políticas de remuneração da empresa e a satisfação do funcionário com esses fatores como forma de avaliação da QVT.

Os itens do questionário referentes a esta categoria são descritos no quadro 4.14. De modo geral, a média importância dessa categoria foi 4,52, estando entre “muito importante” e “extremamente importante” a média de satisfação foi 1,87 ficando entre “muito insatisfeito” e “insatisfeito”. A partir desses resultados, observa-se a insatisfação dos professores com esse fator considerado crítico por estes profissionais.

Quadro 4.12 Categoria compensação justa e adequada segundo as médias de importância e satisfação dos professores

Fatores	Importância	Satisfação	Diferença
35 Gratificações	4,75	1,81	2,94
48 Participação nos lucros	4,87	1,43	3,44
40 Salário justo com o mercado	4,81	1,43	3,38
39 Salário justo à função	4,96	2,03	2,93
04 Hora-extra remunerada	2,75	1,93	2,75
57 Poder aquisitivo do salário	4,81	2,43	2,38
Média	4,52	1,87	2,65

4.2.2.2 Condições de trabalho

De acordo com o modelo proposto por Walton (1973) *apud* Oliveira *et al* (2004) a categoria referente as condições de trabalho compreendem fatores relacionados à jornada de trabalho e ao ambiente físico adequado visando a saúde e o bem estar do profissional.

O quadro 4.13 mostra os itens enquadrados nessa categoria, no qual podemos observar que, de modo geral, foi considerada “extremamente importante”, pela média do grau de importância desses itens, e a média de satisfação de modo geral ficou em “insatisfeito”.

Quadro 4.13 Categoria condições de trabalho segundo as médias de importância e satisfação dos professores

Fatores	Importância	Satisfação	Diferença
58 Programas de bem-estar	4,87	1,43	3,44
76 Ginástica laboral	4,93	2,49	2,44
62 Plano de saúde	4,68	1,5	3,18
65 Auxílio-alimentação	4,75	1,56	3,19
61 Internet de alta velocidade	4,93	1,75	3,18
69 PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional) e PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais)	4,87	2,18	2,69
63 Acompanhamento psicológico	4,75	1,56	3,19

42 Refeitório	4,87	2,25	2,62
47 Auxílio-transporte	4,87	1,68	3,19
14 Internet sem restrições	4,37	2,37	2
71 CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes)	4,87	2,18	2,69
52 Auxílio-fardamento	4,75	2,25	2,5
65 EPI's e EPC's (Equipamento de Proteção Individual e Coletivo)	3,83	3,13	0,7
78 Material didático adequada	4,81	1,93	2,88
37 Material adequado para trabalho	4,71	2,64	2,07
06 Redução da burocracia	3,65	3,18	0,48
76 Jornada de trabalho adequada	4,93	1,62	3,31
45 Bom relacionamento com os clientes	4,93	3,93	1
16 Manutenção de equipamentos de trabalho	4,81	2,62	2,19
32 Ambiente livre de periculosidade	4,87	2,87	2
70 Ambiente livre de insalubridade	4,93	1,56	3,37
11 Limpeza do local de trabalho	4,62	3,75	0,87
02 Ergonomia	4,5	1,81	2,69
31 Disponibilidade do telefone	4,43	2,25	2,18
57 Iluminação adequada	4,74	3,17	1,57
63 Ambiente climatizado	4,68	1,75	2,93
07 Espaço de convivência	4,81	2,62	2,19
Média	4,79	1,88	2,91

Fonte: Dados de Pesquisa, 2015.

4.2.2.3 *Uso e desenvolvimento de capacidades*

Esta categoria, segundo Walton (1973 *apud* CHIAVENATO, 2010), compreende as oportunidades que a organização oferece para desenvolver as habilidades e os conhecimentos do colaborador, permitindo a este maior autonomia na execução das tarefas, autocontrole e feedback sobre o seu desempenho.

A partir do quadro 4.14, pode-se observar os itens inseridos nesta categoria. Em sua maioria, estes itens apresentaram média no grau de “extremamente importante” no grau de satisfação “indiferente”, não representando, portanto, algum nível de criticidade.

Quadro 4.14 Categoria uso e desenvolvimento de capacidades segundo as médias de importância e satisfação dos professores

Fatores	Importância	Satisfação	Diferença
21 Receptividade à sugestões por parte da chefia	4,81	3,68	1,13
28 Círculos de controle de qualidade	4,87	2,93	1,94
27 Autonomia na execução da tarefa	4,87	3,68	1,19

79 Coordenação aberta à opinião dos docentes	4,55	2,11	2,44
49 Clareza do procedimento da tarefa	4,7	1,88	2,82
13 Reuniões periódicas	4,68	3,06	1,62
05 Importância da função	4,87	2,06	2,81
25 Complexidade da tarefa	4,31	2,94	1,31
33 Afinidade com a tarefa	4,87	3,87	1
Média	4,72	2,91	1,81

Fonte: Dados de Pesquisa, 2015.

4.2.2.4 Oportunidade de crescimento e segurança

Para Walton (1973 *apud* CHIAVENATO, 2010), a oportunidade de crescimento e segurança é uma categoria referente às oportunidades de ascensão profissional do empregado por meio de um plano de cargos e salários, projetando a carreira do colaborador na empresa além de garantir de um emprego estável.

Assim, no quadro 4.15, podem ser vistos os indicadores de importância e satisfação atribuídos para os itens que se enquadram nessa categoria. Foi observado, que a média de importância atribuída está “extremamente importante”, porém o nível de satisfação está “insatisfeito”, mostrando a necessidade de a empresa proporcionar mais oportunidades de crescimento profissional para seus professores.

Quadro 4.15 Categoria oportunidade de crescimento e segurança segundo as médias de importância e satisfação dos professores

Fatores	Importância	Satisfação	Diferença
48 Plano de cargos, salários e carreira	4,87	1,43	3,44
09 Incentivo à qualificação	4,62	2,06	2,56
36 Oportunidade de desenvolvimento pessoal	4,89	2,01	2,88
17 Incentivo à criatividade	4,81	2,87	1,94
53 Estabilidade no emprego	4,82	2,38	2,44
77 Treinamento para lidar com as novas tecnologias	4,93	2,18	2,75
73 Promoções internas	4,87	2,56	2,31
59 Treinamento	4,85	1,98	2,87
01 Reconhecimento pelo trabalho exercido	4,68	2,43	2,25
44 Auto-realização	4,68	3,43	1,25
Média	4,80	2,33	2,47

Fonte: Dados de Pesquisa, 2015.

4.2.2.5 Integração social na organização

O critério de integração social na organização, segundo Walton (1973 apud CHIAVENATO, 2010), cria um clima de confiança e integridade entre os funcionários, pois torna o ambiente livre de barreiras entre os chefes e seus subordinados.

No quadro 4.16 estão itens do questionário que fazem parte dessa categoria. De modo geral, esses itens foram considerados “extremamente importante”, contudo, não são vistos como críticos pelos professores, pois estes mostram-se com uma média geral indiferente.

Quadro 4.16 Categoria Integração social na organização segundo as médias de importância e satisfação dos professores

Fatores	Importância	Satisfação	Diferença
22 Elogios	4,75	3,06	1,69
30 Comunicação interna adequada	4,93	2,56	2,37
72 Ausência de preconceito	4,87	1,95	2,87
12 Cooperação entre a equipe	4,81	3,37	1,44
18 Estilo gerencial satisfatório da chefia	4,75	3,25	1,5
41 Bom relacionamento com a chefia	4,58	4,23	0,35
38 Bom relacionamento com colegas	4,93	3,69	0,94
Média	4,80	3,16	1,64

Fonte: Dados de Pesquisa, 2015.

4.2.2.6 Constitucionalismo

De acordo com o modelo de Walton (apud CHIAVENATO, 2010).O constitucionalismo garante o cumprimento das leis trabalhistas, privacidade, liberdade de expressão e a aplicação de normas, direitos dos trabalhadores, assim como as políticas e normas organizacionais.

Essa categoria pode ser vista no quadro 4.17, onde foi encontrado a média do grau de importância entre “muito importante” e “extremamente importante”, porém a média de satisfação ficou entre “insatisfeito” e “indiferente”.

Quadro 4.17 Categoria constitucionalismo segundo as médias de importância e satisfação dos professores

Fatores	Importância	Satisfação	Diferença
46 Direito à greve	4,81	2,93	1,88
67 Caixa de sugestões/Ouvidoria	4,87	1,87	3
23 Igualdade no tratamento independente da função	4,87	3,12	1,75
51 Respeito às leis trabalhistas	4,96	2,58	2,38
26 Salário pago em dia	4,81	4,12	0,69
68 Respeito aos intervalos para refeições	4,81	2,56	2,25
74 Respeito aos horários de trabalho	4,93	2,31	2,62
29 Cobrança não excessiva por resultados	4,81	2,62	2,19
24 Inexistência de coação ou perseguição	4,68	2,5	2,18
15 Gozo real e periódico de férias	4,94	2,62	2,32
Média	4,85	2,72	2,13

Fonte: Dados de Pesquisa, 2015.

4.2.2.7 O trabalho e o espaço total de vida

Esta categoria representa, segundo Walton (1973 *apud* CHIAVENATO, 2010), o equilíbrio entre o trabalho e as outras esferas da vida do indivíduo, como família, lazer, entre outras atividades comunitárias.

No quadro 4.18 podem ser vistos os itens pesquisados que fazem parte desta categoria. Esses fatores foram considerados “muito importante” e o grau de satisfação encontrado é “insatisfeito”.

Quadro 4.18 Categoria trabalho e o espaço total de vida segundo as médias de importância e satisfação dos professores

Fatores	Importância	Satisfação	Diferença
20 Creches	4,25	2,31	1,94
67 Folga para eventos com a família	4,75	2,06	2,69
08 Não precisar trabalhar em feriados e datas festivas	4,87	2,87	2
54 Flexibilidade no horário	4,81	3,31	1,5
51 Residência próxima ao local de trabalho	4,93	2,43	2,5
03 Viagens à trabalho	3,93	2,25	1,68
Média	4,59	2,54	2,05

Fonte: Dados de Pesquisa, 2015.

4.2.2.8 Relevância social do trabalho na vida

Com relação a relevância social do trabalho na vida, como visto em Walton (1973 *apud* CHIAVENATO, 2010), esta ressalta a imagem da organização perante a sociedade, a

relevância social do trabalho na vida do profissional e a importância atribuída pelas atividades que o empregado desempenha.

Os itens dessa categoria foram considerados “muito importante” com média superior a 4, e o grau de satisfação encontrado foi de “indiferente” entre os professores, conforme o quadro 4.19 mostrado a seguir.

Quadro 4.19 Categoria relevância social do trabalho na vida segundo as médias de importância e satisfação dos professores

Fatores	Importância	Satisfação	Diferença
19 Imagem da organização para sociedade	4,5	2,56	1,94
10 Vaga para estacionamento	4,37	3,5	0,87
34 Confraternizações promovidas pela empresa / organização	4,5	2,81	1,69
43 Orgulho da organização	4,93	3,25	1,68
55 Identificação com a organização	4,87	2,87	2
Média	4,63	2,99	1,64

Fonte: Dados de Pesquisa, 2015.

As oito categorias presentes no modelo Walton estão relacionadas no quadro 4.22, onde podem ser vistas as médias de importância e satisfação atribuídas pelos professores das escolas públicas pesquisadas de Caruaru. De um modo geral, existe uma alta e preocupante insatisfação, porém as categorias “Condições de trabalho”, “Oportunidade de crescimento e segurança”, são consideradas as mais críticas visto que, suas médias de importância atribuídas foram “extremamente importante” e que a média de satisfação ficou como “insatisfeito”. A categoria “Condições de trabalho” está relacionada ao ambiente físico de trabalho e a responsabilidade das escolas com a promoção da saúde e bem-estar dos professores, que precisam urgente serem revistas para que os mesmos tenham o mínimo de condições de trabalho. A categoria “Oportunidade de crescimento e segurança” refere-se as oportunidade que as escolas dão aos professores para qualificação e ascensão profissional, que precisa também sejam revistas trazendo assim mais satisfação e segurança aos docentes e consequentemente aumentando a satisfação desses fatores de QVT.

Quadro 4.20 Categorias de QVT segundo as médias de importância e satisfação dos professores

Categorias de QVT	Importância	Satisfação	Diferença
Condições de trabalho	4,79	1,88	2,91
Compensação justa e adequada	4,52	1,87	2,65
Oportunidade de crescimento e segurança	4,80	2,33	2,47
Constitucionalismo	4,85	2,72	2,13

O trabalho e o espaço total de vida	4,59	2,54	2,05
Uso e desenvolvimento de capacidade	4,72	2,91	1,81
Relevância social do trabalho na vida	4,63	2,99	1,64
Integração social na organização	4,80	3,16	1,64

Fonte: Dados de Pesquisa, 2015.

4.2.3 Apresentação dos Resultados com Base na Questão Aberta

O questionário continha uma pergunta aberta, da qual os respondentes tinham que informar quais os 3 itens que eles consideravam mais críticos dos 79 itens apresentados. Dos 69 respondentes, 57 informaram os 3 itens, 5 informaram 2 itens, 2 informaram 1 item e 5 não informaram nenhum item. Dessa forma, a quantidade de itens informados totalizou 183. No quadro 4.23 são mostrados os 10 fatores considerados mais críticos descritos pelos respondentes.

Dentre esses fatores elencados na questão aberta, o que mais se destacou na resposta dos entrevistados foi a categoria compensação justa e adequada, da qual o item salário justo com o mercado obteve 20,21%; o item salário justo à função 8,19%, poder aquisitivo do salário 4,37% e Hora extra remunerada 12,02% que também foi mencionado pelos respondentes, totalizando 44,79%.

Na categoria oportunidade de crescimento e segurança, o item plano de cargos, salários e carreira foi lembrado por 16,39% e o item oportunidade de desenvolvimento 9,83%, totalizando 26,22%.

Na categoria condições de trabalho, foram citados os itens planos de saúde com 14,21%; ginástica laboral 5,46%, internet de alta velocidade 4,91% e jornada de trabalho adequada 4,37% que juntas totalizaram 14,74% .

Quadro 4.21 Fatores críticos segundo os professores de acordo com a questão aberta

Fatores	%	Dimensão de QVT de Walton
40 Salário justo com o mercado	20,21%	Compensação Justa e Adequada
49 Plano de cargos, salários e carreira	16,39%	Oportunidade de Crescimento e Segurança
62 Plano de saúde	14,21%	Condições de Trabalho
04 Hora extra remunerada	12,02%	Compensação Justa e Adequada
39 Salário justo à função	8,19%	Compensação Justa e Adequada
76 Ginástica laboral	5,46%	Condições de Trabalho

61. Internet de alta velocidade	4,91%	Condições de trabalho
76. Jornada de trabalho adequada	4,37%	Condições de trabalho

Fonte: Dados de Pesquisa, 2015.

A partir desses resultados, pode-se afirmar que os professores consideram que, os fatores mais críticos são àqueles relacionados as categoria compensação justa e adequada, pois estes apresentaram menor média de satisfação, corroborando a análise anterior, não sendo diferente nessa análise, já que os respondentes citaram, em sua maioria, fatores relacionados a essa categoria.

Esse resultado deve-se a impasses da categoria docente com o governo, pois o mesmo vive driblando a legislação para não pagar os reajustes do piso salarial dos professores, que a única forma para terem seus direitos assegurados, são batalhas judiciais intermináveis. Outra queixa dos professores refere-se a hora extra remunerada, pois os mesmos alegam não receber esse direito diante do serviço prestado. Além disso, os docentes questionam o salário justo à função, pois existe uma diferença salarial entre contratados e efetivos, além da questão da estabilidade profissional, que é considerada algo de extrema importância e dos benefícios dos quais os contratados não possuem.

Devemos considerar a questão que a gestão da escola nada pode fazer em relação a questões salariais, já que a mesma depende de medidas do governo. O que as escolas podem sim e devem fazer é dar apoio aos docentes em relação a questões das condições de trabalho, apoio e incentivo ao direito de greve, jornada de trabalho adequada e o mínimo de condições físicas de trabalho. A organização deve procurar promover um ambiente interno livre de preconceitos e distinções entre as funções, ressaltando que todas as funções são complementares e não parte isolada da escola. Além de conscientizar os estudantes da importância do respeito e comportamento adequado ao ambiente escolar.

No próximo capítulo serão apresentadas as considerações finais, contemplando a conclusão do trabalho realizado a partir do que foi pesquisado e dos resultados alcançados, além das recomendações para estudos posteriores.

5. CONCLUSÕES

Neste último capítulo serão apresentadas as conclusões e recomendações a partir dos resultados que foram encontrados pela pesquisa e das análises realizadas.

Com os resultados obtidos nesta pesquisa, observa-se a relevância da compreensão da qualidade de vida no trabalho, com o objetivo de aumentar o reconhecimento das necessidades da categoria, por ser um trabalho bastante desgastante, pois existem famílias que acabam transferindo a responsabilidade com a educação da criança para escola, sobrecarregando a mesma. O conhecimento sobre os fatores de qualidade de vida no trabalho que estão influenciando esse ambiente, é de extrema importância para a busca de melhorias que acarretarão em um ambiente organizacional mais agradável, com um melhor desempenho dos docentes.

Com base nos objetivos específicos deste trabalho, foram identificados os fatores que influenciam na QVT dos professores de três escolas públicas de Caruaru, onde, através da aplicação de um questionário elaborado com uma adaptação do modelo Walton e a análise destes dados, foi observado o grau de importância e satisfação atribuído para cada fator, possibilitando a identificação de fatores críticos de QVT – aqueles fatores que foram considerados importantes, mas pouco satisfeitos pela organização. Estabeleceram-se três objetivos específicos e obtiveram-se respostas para todos. O primeiro objetivo foi identificar aspectos de satisfação ligados a QVT do professor, o segundo foi verificar o grau de importância desses aspectos e por fim o terceiro que avaliou o grau de satisfação para com esses aspectos.

Dos 79 itens do questionário, onze foram considerados críticos (Plano de cargos, salários e carreira; Salário justo com o mercado; Ergonomia; Jornada de trabalho adequada; Auxílio-transporte; Acompanhamento psicológico; Auxílio-alimentação; Internet de alta velocidade; Plano de saúde; Caixa de sugestões/Ouvidoria; Programas de bem-estar), e, a partir disso, levantaram-se algumas hipóteses relativas às possíveis causas desses fatores, com base em conversas informais com os professores após mostrar os resultados obtidos, e sugerindo-se possíveis soluções.

Os 79 itens que constavam no questionário foram divididos nas oito categorias baseado no modelo de Walton (1973), são elas: (compensação justa e adequada; condições de

trabalho; uso e desenvolvimento de capacidades; oportunidade de crescimento e segurança; integração social na organização; constitucionalismo; o trabalho e o espaço total da vida; e relevância social do trabalho na vida). Considerando os fatores que foram apontados como críticos os mesmos estão inseridos em várias categorias: planos de cargos, salários e carreira está inserido na categoria oportunidade de crescimento e segurança. O Salário justo com o mercado está na categoria compensação justa e adequada. Enquanto Ergonomia, acompanhamento psicológico, auxílio-transporte, auxílio-alimentação, internet de alta velocidade, jornada de trabalho adequada, plano de saúde estão inseridas na categoria condições de trabalho. Caixa de sugestões/Ouvidoria está na categoria constitucionalismo.

Analisando de uma forma geral, dos 79 itens avaliados pelos respondentes a média atribuída pelos profissionais da educação a satisfação foi de 2,50, o que representa que a QVT dos colaboradores internos está entre “ruim” e “razoável”, as instituições devem procurar amenizar rapidamente os efeitos dos fatores considerados críticos pelos funcionários para tornar o ambiente de trabalho melhor e como consequência ter um possível aumento na satisfação do profissionais.

5.1 RECOMENDAÇÕES

O foco deste trabalho foi na percepção dos professores da Escola Municipal Professora Gianete Silva, no Colégio Municipal Laura Florêncio e na escola Estadual Professor Mário Sette. Desse modo, recomenda-se um estudo com uma amostra maior, englobando os professores da rede privada de ensino assim como de outras escolas públicas da cidade de Caruaru, afim de uma comparação entre o setor público e o privado, para verificar se os fatores críticos divergem ou se assemelham entre essas instituições.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARAÚJO, M. R. L. *A qualidade de vida no trabalho de professores de escolas públicas*. 2010. Dissertação (Mestrado em Administração)- Universidade FUMEC, Belo Horizonte, 2010.

ASFORA, S. C. *Qualidade de vida no trabalho de policiais militares da região metropolitana do Recife*. Dissertação (Mestrado em Administração). 2004. Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2004.

ALBORNOZ, Suzana. *O que é trabalho*. São Paulo: Brasiliense, 1992.

ALVES, J. B. *A qualidade de vida no trabalho dos professores em uma instituição particular de ensino*. 2010. 98 f. Dissertação (Mestrado em Sistemas de Gestão) – Universidade Federal Fluminense – Niterói, 2010.

BRIDI, V. L. *Organização do trabalho e psicopatologia. Um estudo de caso envolvendo o trabalho em telefonia*. Dissertação de Mestrado. Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina, 1997.

COLOSSIL, COSENTINO, GIACOMASSA, Teor. Evid. Econ., Passo Fundo, v. 5, n. 9, p. 53-66, maio 1997. Disponível em : <file:///C:/Users/wn/Downloads/4769-15947-1-SM.pdf>

DEUS, D.P. *Qualidade de Vida no Trabalho: análise de um modelo mediacional*. Dissertação (Mestrado em psicologia). 2006. Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2006.

DOURADO, Débora Coutinho Paschoal. *Qualidade de vida no trabalho: propósitos organizacionais e mecanismos de alienação do homem*. Tese (Doutorado). Universidade Federal de Pernambuco – UFPE - Centro de Ciências Sociais Aplicadas. Recife, 2007. 227 f

FACHIN, O. *Fundamento de metodologia*. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

FREITAS, A. L. P.; SOUZA, R. G. Bastos de. *Um modelo para avaliação da qualidade de vida no trabalho em universidades públicas*. IV Congresso Nacional de Excelência em Gestão. Responsabilidade Socioambiental das Organizações Brasileiras. Niterói, 2008.

FERREIRA, A. C. M. *Satisfação no trabalho de docentes de uma instituição pública de ensino superior: reflexos na Qualidade de Vida*. Dissertação (Mestrado em enfermagem). 2011. Universidade Federal de Goiás, Goiânia, 2011.

GIL, A. C. *Como elaborar projetos de pesquisa*. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

PETROSKI, E.C. *Qualidade de vida no trabalho e suas relações com estresse, nível de atividade física e risco coronariano de professores universitários*. 2005. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção), Universidade Federal de Santa Catarina, 2005.

ROSA, S. J. *A qualidade de vida no trabalho dos professores do ensino médio da educação pública e privada de Paracatu-MG*. 2012. 100 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Faculdades Integradas de Pedro Leopoldo – Pedro Leopoldo, 2012.

TABOSA, A. B. *Qualidade de vida no trabalho: fatores críticos na percepção dos colaboradores da toyolex*. 2012. Monografia (Graduação em Administração) – Universidade Federal de Pernambuco, Centro Acadêmico do Agreste – Caruaru, 2012.

VERGARA, S. C. *Projetos e relatórios de pesquisa em administração*. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

APÊNDICE A – Questionário

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: FATORES CRÍTICOS NA PERCEPÇÃO DOS PROFESSORES DE UMA ESCOLA DA REDE PRIVADA DE ENSINO DE CARUARU-PE

Prezado colaborador(a),

Como graduanda do curso de Administração da Universidade Federal de Pernambuco - UFPE, Campus Acadêmico do Agreste - CAA, estou conduzindo um estudo sobre a Qualidade de Vida no Trabalho dos professores dos docentes de escolas públicas de Caruaru

Solicito sua colaboração no preenchimento deste questionário e desde já agradeço a sua atenção e disponibilidade.

ORIENTAÇÕES PARA O PREENCHIMENTO DO QUESTIONÁRIO

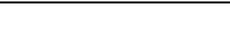
O questionário é composto por 79 itens, que devem ser avaliados segundo duas escalas: **importância** e **satisfação**. Além de uma questão aberta.

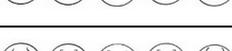
Na primeira coluna, correspondente a escala “importância”, você deve avaliar o grau **de importância que você dá a cada item** de acordo com a seguinte escala:

- 1 - NADA IMPORTANTE
- 2 - POUCO IMPORTANTE
- 3 - RAZOAVELMENTE IMPORTANTE
- 4 - MUITO IMPORTANTE
- 5 - EXTREMAMENTE IMPORTANTE

Na segunda coluna, correspondente a escala “satisfação”, você deve avaliar o seu nível **de satisfação atual com relação aos itens listados**, de acordo com a seguinte escala:

-  MUITO INSATISFEITO (A)
-  INSATISFEITO (A)
-  INDIFERENTE
-  SATISFEITO (A)
-  MUITO SATISFEITO (A)

ITENS A SEREM AVALIADOS	IMPORTÂNCIA ATRIBUIDA	SATISFAÇÃO ATUAL
1. Reconhecimento pelo trabalho exercido	① ② ③ ④ ⑤	
2. Ergonomia	① ② ③ ④ ⑤	
3. Viagens à trabalho	① ② ③ ④ ⑤	
4. Hora-extra remunerada	① ② ③ ④ ⑤	
5. Importância da função	① ② ③ ④ ⑤	
6. Redução da burocracia	① ② ③ ④ ⑤	
7. Espaço de convivência / sala de descanso/ sala dos professores	① ② ③ ④ ⑤	
8. Não precisar trabalhar em feriados e datas festivas	① ② ③ ④ ⑤	
9. Incentivo à qualificação	① ② ③ ④ ⑤	
10. Vaga para estacionamento	① ② ③ ④ ⑤	
11. Limpeza do local de trabalho	① ② ③ ④ ⑤	
12. Cooperação entre a equipe	① ② ③ ④ ⑤	
13. Reuniões periódicas	① ② ③ ④ ⑤	
14. Internet sem restrições	① ② ③ ④ ⑤	
15. Gozo real e periódico de férias	① ② ③ ④ ⑤	
16. Manutenção de equipamentos de trabalho	① ② ③ ④ ⑤	
17. Incentivo à criatividade	① ② ③ ④ ⑤	
18. Estilo gerencial satisfatório da chefia	① ② ③ ④ ⑤	
19. Imagem da organização para sociedade	① ② ③ ④ ⑤	
20. Creches	① ② ③ ④ ⑤	
21. Receptividade à sugestões por parte da chefia	① ② ③ ④ ⑤	
22. Elogios	① ② ③ ④ ⑤	
23. Igualdade no tratamento independente da função	① ② ③ ④ ⑤	

ITENS A SEREM AVALIADOS	IMPORTÂNCIA	SATISFAÇÃO
24. Inexistência de coação ou perseguição	① ② ③ ④ ⑤	
25. Complexidade da tarefa	① ② ③ ④ ⑤	
26. Salário pago em dia	① ② ③ ④ ⑤	
27. Autonomia na execução da tarefa	① ② ③ ④ ⑤	
28. Círculos de controle de qualidade	① ② ③ ④ ⑤	
29. Cobrança não excessiva por resultados	① ② ③ ④ ⑤	
30. Comunicação interna adequada	① ② ③ ④ ⑤	
31. Disponibilidade de telefone	① ② ③ ④ ⑤	
32. Ambiente livre de periculosidade	① ② ③ ④ ⑤	
33. Afinidade com a tarefa	① ② ③ ④ ⑤	
34. Confraternizações promovidas pela empresa/organização	① ② ③ ④ ⑤	
35. Gratificações	① ② ③ ④ ⑤	
36. Oportunidade de desenvolvimento pessoal	① ② ③ ④ ⑤	
37. Material adequado para o trabalho	① ② ③ ④ ⑤	
38. Bom relacionamento com colegas	① ② ③ ④ ⑤	
39. Salário justo à função	① ② ③ ④ ⑤	
40. Salário justo com o mercado	① ② ③ ④ ⑤	
41. Bom relacionamento com a chefia	① ② ③ ④ ⑤	
42. Refeitório	① ② ③ ④ ⑤	
43. Orgulho da Organização	① ② ③ ④ ⑤	
44. Auto-realização	① ② ③ ④ ⑤	
45. Bom relacionamento com os clientes	① ② ③ ④ ⑤	

ITENS A SEREM AVALIADOS	IMPORTÂNCIA ATRIBUIDA	SATISFAÇÃO ATUAL
46. Direito à greve	① ② ③ ④ ⑤	
47. Auxílio-transporte	① ② ③ ④ ⑤	
48. Plano de cargos, salários e carreira	① ② ③ ④ ⑤	
49. Clareza do procedimento da tarefa	① ② ③ ④ ⑤	
50. Respeito às leis trabalhistas	① ② ③ ④ ⑤	
51. Residência próxima ao local de trabalho	① ② ③ ④ ⑤	
52. Auxílio-fardamento	① ② ③ ④ ⑤	
53. Estabilidade no emprego	① ② ③ ④ ⑤	
54. Flexibilidade no horário	① ② ③ ④ ⑤	
55. Identificação com a organização	① ② ③ ④ ⑤	
56. Iluminação adequada	① ② ③ ④ ⑤	
57. Poder aquisitivo do salário	① ② ③ ④ ⑤	
58. Programas de bem-estar	① ② ③ ④ ⑤	
59. Treinamento	① ② ③ ④ ⑤	
60. Internet de alta velocidade	① ② ③ ④ ⑤	
61. Plano de saúde	① ② ③ ④ ⑤	
62. Ambiente climatizado	① ② ③ ④ ⑤	
63. Acompanhamento psicológico	① ② ③ ④ ⑤	
64. Auxílio-alimentação	① ② ③ ④ ⑤	
65. EPI's e EPC's (Equipamento de Proteção Individual e Coletivo)	① ② ③ ④ ⑤	
66. Caixa de Sugestões / Ouvidoria	① ② ③ ④ ⑤	

ITENS A SEREM AVALIADOS	IMPORTÂNCIA	SATISFAÇÃO
67. Folga para eventos com a família	① ② ③ ④ ⑤	
68. Respeito aos intervalos para refeições	① ② ③ ④ ⑤	
69. PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional) e PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais)	① ② ③ ④ ⑤	
70. Ambiente livre de insalubridade	① ② ③ ④ ⑤	
71. CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes)	① ② ③ ④ ⑤	
72. Ausência de preconceito	① ② ③ ④ ⑤	
73. Promoções internas	① ② ③ ④ ⑤	
74. Respeito aos horários de trabalho	① ② ③ ④ ⑤	
75. Ginástica laboral	① ② ③ ④ ⑤	
76. Jornada de trabalho adequada	① ② ③ ④ ⑤	
77. Treinamento para lidar com as novas tecnologias	① ② ③ ④ ⑤	
78. Material didático coerente e acessível	① ② ③ ④ ⑤	
79. Coordenação aberta à opinião dos docentes	① ② ③ ④ ⑤	

Questão Aberta

Dentre os fatores citados acima, quais os três itens que você acha que são importantes, porém não estão sendo atendidos na empresa, mas que você gostaria que fossem atendidos com prioridade?

1° _____

2° _____

3° _____

Para finalizar a pesquisa, por gentileza preencha os dados pessoais solicitados abaixo:

Gênero:

- Masculino
 Feminino

Dependentes:

- Não
 Sim. Quantos? _____.

Faixa Etária:

- até 20 anos
 de 21 a 35 anos
 de 36 a 40 anos
 de 41 a 45 anos
 de 46 a 50 anos
 acima de 50 anos

Faixa de Renda:

- até R\$ 1.000,00
 de R\$ 1.001,00 a R\$ 2.000,00
 de R\$ 2.001,00 a R\$ 3.500,00
 de R\$ 3.501,00 a R\$ 5.000,00
 de R\$ 5.001,00 a R\$ 7.500,00
 acima de R\$ 7.500,00

Estado civil:

- Casado
 Solteiro
 Divorciado
 Viúvo
 Outro _____

Tempo de Serviço:

- até 1 ano
 de 1 a 3 anos
 de 4 a 6 anos
 de 7 a 9 anos
 10 anos ou mais

Setor em que trabalha

(Pode marcar mais de uma opção)

- Educação Infantil
 Ensino Fundamental 1
 Ensino Fundamental 2
 Ensino Médio
 Outro _____

Escolaridade:

- 2º grau (ensino médio) incompleto
 2º grau (ensino médio) completo
 Ensino superior incompleto
 Ensino superior completo, curso: _____
 Pós-Graduação, curso: _____
 Mestrado, curso: _____
 Doutorado, curso: _____

Cidade na qual reside atualmente

- Caruaru
 Recife
 Outra: _____

Possui outro emprego além de professor

- Sim. Função: _____
 Não

Jornada de Trabalho na escola

(Pode marcar mais de uma opção)

- Manhã
 Tarde
 Noite

Locais onde leciona além da escola onde está sendo feita a pesquisa:

(Pode marcar mais de uma opção)

Jornada de Trabalho em outras escolas

- Escola Particular
 Escola Pública
 Reforço
 Cursinho Pré-Vestibular
 Curso de Idiomas
 Ensino Superior

(Pode marcar mais de uma opção)

Manhã

Tarde

Noite

APÊNDICE B – Ranking dos fatores de acordo com Importância e Satisfação atribuídos pelos professores da rede pública de Caruaru

Fatores	Importância	Satisfação	Diferença
48. Plano de cargos, salários e carreira	4,87	1,43	3,44
40. Salário justo com o mercado	4,81	1,43	3,38
70. Ergonomia	4,93	1,56	3,37
76. Jornada de trabalho adequada	4,93	1,62	3,31
47. Auxílio-transporte	4,87	1,68	3,19
63. Acompanhamento psicológico	4,78	1,59	3,19
64. Auxílio-alimentação	4,75	1,56	3,19
60. Internet de alta velocidade	4,79	1,61	3,18
61. Plano de saúde	4,68	1,5	3,18
66. Caixa de Sugestões / Ouvidoria	4,87	1,87	3
58. Programas de bem-estar	4,75	1,75	3
70. Ambiente livre de insalubridade	4,93	1,56	3,37
77. Treinamento para lidar com as novas tecnologias	4,85	1,78	3,07
35. Gratificações	4,75	1,81	2,94
39. Salário justo à função	4,96	2,03	2,93
62. Ambiente climatizado	4,68	1,75	2,93
36. Oportunidade de desenvolvimento pessoal	4,89	2,01	2,88
78. Material didático coerente e acessível	4,81	1,93	2,88
59. Treinamento	4,85	1,98	2,87
72. Ausência de preconceito	4,87	1,95	2,87
49. Clareza do procedimento da tarefa	4,7	1,88	2,82
5. Importância da função	4,87	2,06	2,81
4. Hora-extra remunerada	4,68	1,93	2,75
58. Programas de bem-estar	4,93	2,18	2,75
2. Ergonomia	4,5	1,81	2,69
67. Folga para eventos com a família	4,75	2,06	2,69
69. PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional) e PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais)	4,87	2,18	2,69
71. CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes)	4,87	2,18	2,69
6. Redução da burocracia	4,75	2,12	2,63
74. Respeito aos horários de trabalho	4,93	2,31	2,62
42. Refeitório	4,87	2,25	2,62
9. Incentivo à qualificação	4,62	2,06	2,56
53. Estabilidade no emprego	4,82	2,38	2,44
75. Ginástica laboral	4,93	2,49	2,44
79. Coordenação aberta à opinião dos docentes	4,55	2,11	2,44
50. Respeito às leis trabalhistas	4,96	2,58	2,38
57. Poder aquisitivo do salário	4,81	2,43	2,38
30. Comunicação interna adequada	4,93	2,56	2,37
15. Gozo real e periódico de férias	4,94	2,62	2,32
73. Promoções internas	4,87	2,56	2,31
1. Reconhecimento pelo trabalho exercido	4,68	2,43	2,25
68. Respeito aos intervalos para refeições	4,81	2,56	2,25
7. Espaço de convivência / sala de descanso/ sala dos professores	4,81	2,62	2,19
16. Manutenção de equipamentos de trabalho	4,81	2,62	2,19
29. Cobrança não excessiva por resultados	4,81	2,62	2,19
31. Disponibilidade de telefone	4,43	2,25	2,18

24. Inexistência de coação ou perseguição	4,68	2,5	2,18
37. Material adequado para o trabalho	4,71	2,64	2,07
51. Residência próxima ao local de trabalho	4,93	2,43	2,5
52. Auxílio-fardamento	4,75	2,25	2,5
32. Ambiente livre de periculosidade	4,87	2,87	2
8. Não precisar trabalhar em feriados e datas festivas	4,87	2,87	2
14. Internet sem restrições	4,37	2,37	2
55. Identificação com a organização	4,87	2,87	2
17. Incentivo à criatividade	4,81	2,87	1,94
19. Imagem da organização para sociedade	4,5	2,56	1,94
20. Creches	4,25	2,31	1,94
28. Círculos de controle de qualidade	4,87	2,93	1,94
46. Direito à greve	4,81	2,93	1,88
23. Igualdade no tratamento independente da função	4,87	3,12	1,75
22. Elogios	4,75	3,06	1,69
34. Confraternizações promovidas pela empresa/organização	4,5	2,81	1,69
3. Viagens à trabalho	3,93	2,25	1,68
43. Orgulho da Organização	4,93	3,25	1,68
13. Reuniões periódicas	4,68	3,06	1,62
56. Iluminação adequada	4,74	3,17	1,57
12. Cooperação entre a equipe	4,81	3,37	1,44
25. Complexidade da tarefa	4,31	2,94	1,31
44. Autorrealização	4,68	3,43	1,25
27. Autonomia na execução da tarefa	4,87	3,68	1,19
21. Receptividade à sugestões por parte da chefia	4,81	3,68	1,13
41. Bom relacionamento com a chefia	4,93	3,81	1,12
18. Estilo gerencial satisfatório da chefia	4,75	3,25	1,5
54. Flexibilidade no horário	4,81	3,31	1,5
33. Afinidade com a tarefa	4,87	3,87	1
45. Bom relacionamento com os clientes	4,93	3,93	1
38. Bom relacionamento com colegas	4,93	3,69	0,94
10. Vaga para estacionamento	4,37	3,5	0,87
11. Limpeza do local de trabalho	4,62	3,75	0,87
26. Salário pago em dia	4,81	4,12	0,69
65. EPI's e EPC's (Equipamento de Proteção Individual e Coletivo)	3,83	3,13	0,7