



**INSTITUTO FEDERAL DE
EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA
TOCANTINS
Campus Palmas**

**Coordenação da Área de Gestão e Negócios
Curso Superior de Tecnologia em Gestão Pública**

Erika Layanny Leite dos Santos

**Qualidade de Vida no Trabalho dos Professores da Escola
Municipal de Tempo Integral Santa Bárbara**

Palmas
2015



INSTITUTO FEDERAL DE
EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA
TOCANTINS
Campus Palmas

**Coordenação da Área de Gestão e Negócios
Curso Superior de Tecnologia em Gestão Pública**

Erika Layanny Leite dos Santos

**Qualidade de Vida no Trabalho dos Professores da Escola
Municipal de Tempo Integral Santa Bárbara**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à Coordenação do Curso
Superior de Tecnologia em Gestão
Pública do Instituto Federal do
Tocantins – *Campus Palmas*, como
exigência à obtenção do grau de
Tecnólogo em Gestão Pública.

Orientador (a): Ana Carolina Nogueira Falcão

Palmas
2015

Santos, Erika Layanny Leite dos

Qualidade de vida no trabalho dos professores da Escola
De Tempo Integral Santa Bárbara / Erika Layanny Leite dos
Santos. – Palmas, 2015
54 f.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em
Gestão Pública) – Instituto Federal de Educação do
Tocantins, Campus Palmas, 2015.

Orientador(a): Ma. Ana Carolina Nogueira Falcão

1. Qualidade de vida no trabalho 2. Professor I. Título

Erika Layanny Leite dos Santos

**Qualidade de Vida no Trabalho dos Professores da Escola de
Tempo Integral Santa Bárbara**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à Coordenação do Curso
Superior de Tecnologia em Gestão
Pública do Instituto Federal do
Tocantins – *Campus* Palmas, como
exigência à obtenção do grau de
Tecnólogo em Gestão Pública.

Aprovado em ____/____/____

BANCA AVALIADORA

Ma. Ana Carolina Nogueira Falcão Orientador (a)
IFTO – Campus Palmas

Prof. Dr. Guilherme Bizarro Salve
IFTO – Campus Palmas

Ma. Gislene Magali da Silva
IFTO – Campus Palmas

AGRADECIMENTOS

Quero agradecer primeiramente a Deus, por permitir a concretização deste trabalho, pois sem Ele nada disso seria possível.

A minha família, amigos e namorado, que sempre me deram apoio e nunca me deixaram desistir.

À professora Ana Carolina Nogueira Falcão, orientadora neste trabalho de conclusão de curso, por sua paciência, dedicação e conhecimento, sem os quais não seria possível o término deste.

Aos professores Guilherme Bizarro Salve e Gislene Magali da Silva, por aceitarem o convite para participação da banca.

Aos meus colegas de turma, dos quais jamais esquecerei, em especial Lorhaine Oliveira, Rayla Barbosa e Sâmara Tavares, foi um prazer conviver com pessoas tão maravilhosas.

E ao IFTO, pela oportunidade de crescimento profissional.

“Talvez não tenha conseguido fazer o melhor, mas lutei para que o melhor fosse feito. Não sou o que deveria ser, mas Graças a Deus, não sou o que era antes.”

Marthin Luther King

RESUMO

A qualidade de vida no trabalho pode interferir no bem-estar e na satisfação dos trabalhadores. A docência tem sido uma das profissões que mais geram tensões. O presente estudo teve como objetivo principal analisar o nível de Satisfação na Qualidade de Vida no Trabalho QVT dos professores da Escola de Tempo Integral Santa Bárbara. Para este fim, foi realizada uma pesquisa com esses profissionais, através do modelo de Walton. Os respondentes da pesquisa foram vinte e três professores. Os instrumentos utilizados permitiram analisar o nível de satisfação QVT dos professores, caracterizar o perfil sociodemográfico analisar as relações entre o nível de Satisfação e a QVT. Na análise, de modo geral, os resultados apresentados demonstraram satisfação QVT em questões relacionadas às condições de trabalho, capacidades, oportunidades oferecidas, integração social e institucionalismo. E apresentou insatisfação na questão conceituada como Relevância Social. Os resultados obtidos demonstraram que, as entidades administrativas devem investir mais em programas de valorização dos professores. Este trabalho vem contribuir para ampliar o debate sobre QVT dos professores nas escolas públicas.

Palavras-chaves: Professores. QVT. Satisfação.

ABSTRACT

The quality of work life can interfere with the well-being and satisfaction of employees. Teaching has been one of the professions that generate more tensions. This study aimed to analyze the level of satisfaction in the Quality of Life at Work QVT teachers of Integral time Santa Barbara School. To this end, a survey was conducted with these professionals, via the Walton model. Survey respondents was twenty and three teachers. The instruments used allowed us to analyze the level of QWL satisfaction of teachers, characterize the sociodemographic profile analyze the relationship between the level of satisfaction and the QWL. In the analysis, in general, the results showed QWL satisfaction on issues related to working conditions, skills, offered opportunities, social integration and constitutionalism. And it showed dissatisfaction in the prestigious issue as Social Relevance. The results showed that administrative authorities should invest more in appreciation of teachers programs. This work contributes to broaden the debate on QWL of teachers in public schools. Keywords: Teachers. QVT. Satisfaction

Listas de Tabelas

Tabela 1 – Condições de trabalho.....	32
Tabela 2 – Uso e desenvolvimento das capacidades	34
Tabela 3 – Oportunidade de crescimento e segurança.....	36
Tabela 4 – Integração social na organização	37
Tabela 5 – Constitucionalismo	39
Tabela 6 – Trabalho e espaço total da vida	40
Tabela 7 – Relevância social.....	42

Lista de Gráficos

Gráfico 1 – Gênero	26
Gráfico 2 – Tempo de serviço	27
Gráfico 3 – Tipo de cargo	28
Gráfico 4 – Carga horária.....	28
Gráfico 5 – Categoria	29
Gráfico 6 – Nível de instrução	30
Gráfico 7 – Trabalha em outra instituição.....	30
Gráfico 8 – Condições de trabalho	33
Gráfico 9 – Uso e desenvolvimento das capacidades.....	35
Gráfico 10 – Oportunidade de crescimento e segurança	37
Gráfico 11 – Integração social na organização	38
Gráfico 12 – Constitucionalismo.....	40
Gráfico 13 – Trabalho e espaço total da vida	41
Gráfico 14 – Relevância social	43

Sumário

1. INDRUDUÇÃO	9
2. REFERENCIAL TEÓRICO	11
2.1 Qualidade de Vida	11
2.1.1 Conceituação de QVT	11
2.1.2 Histórico e Evolução da Qvt	13
2.1.3 Modelos teóricos para análise da QVT	14
2.2 Modelo de Walton	14
2.2.1 Critérios da Qualidade de Vida do Trabalho de Walton	15
2.2.1.1 Compensação justa e adequada	16
2.2.1.2 Condições de trabalho	16
2.2.1.3 Uso e desenvolvimento das capacidades	17
2.2.1.4 Oportunidades de crescimento e segurança	17
2.2.1.5 Integração social na organização	18
2.2.1.6 Trabalho e vida	18
2.2.1.7 Constitucionalismo	18
2.2.1.8 Relevância Social	19
2.3 Satisfação no Trabalho	19
2.3.1 Relação entre Satisfação e QVT	20
2.4 Aspectos Históricos da Escola Municipal de Tempo Integral Santa Bárbara	21
2.4.1 Estrutura	22
3. METODOLOGIA	23
3. 1 Perfil dos professores entrevistados	25
3.2 Análises dos resultados encontrados através do modelo de Walton com adaptações ao setor público	30
4. CONSIDERAÇÕES FINAIS	43
REFERÊNCIAS	45
APÊNDICE A – Questionário	49
APENDICE B – Perguntas abertas	52
APENDICE C – Perfil dos entrevistados	53

1. INTRODUÇÃO

Desempenhar o papel de professor, na sociedade atual requer do profissional da educação muito mais do que o ensinar em sala de aula. A docência vem se configurando como uma atividade que demanda um esforço que está além das habilidades e técnicas que os professores geralmente têm. As peculiaridades de cada instituição escolar, os diferentes contextos sociais nos quais os alunos estão inseridos, as necessidades e desejos distintos do alunado, exigem que os professores estejam capacitados a ir além do caráter pedagógico do ensino, uma vez que a educação escolar passou a ser responsável pelo desenvolvimento psicossocial dos seus alunos (BEGOÑA; ROMAÑA, 1999, p. 18).

Entre as profissões consideradas com elevadas fontes geradoras de tensão temos as que o profissional atua diretamente com pessoas, a exemplo da profissão docente. Tais profissionais, além das exigências intrínsecas ao papel de professor, são também doadores de cuidado, uma vez que desenvolvem um trabalho onde a atenção particularizada ao outro atua como diferencial entre fazer ou não fazer sua obrigação (SANTOS; LIMA FILHO, 2005, p. 5).

A profissão do professor que nas últimas duas décadas, no Brasil, vem sofrendo uma desvalorização e uma pressão sem precedentes por qualificação, atualização, produção científica que refletem no cenário do magistério atual: a falta de interesse dos jovens pelos cursos de formação de professores, o aumento dos pedidos de demissão e aposentadoria em idade produtiva (FERREIRA, 1998, p. 36-38). Estudos recentes (LIMONGI-FRANÇA, 2004; CONTAIFER et al., 2003, p. 24-25; LIPP e ROCHA, 1996, p.11) apontam que a profissão professor é uma das que mais sofrem com o estresse e outras síndromes decorrentes da sua qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho.

A realização do estudo justifica-se não apenas pela relevância no contexto social, mas também pela importância para o contexto educacional. Hoje, quando uma instituição inicia a jornada em busca da excelência

educacional, seus integrantes reconhecem ser um trabalho muito difícil. Os professores pensam, planejam e aprendem estrategicamente, buscam sucesso sustentado e duradouro no desenvolvimento de suas atividades educacionais, criam noções de valor para os estudantes, buscam realização profissional e pessoal por meio de programas de qualidade de vida inseridos no contexto do seu trabalho.

Além disto, os professores estão expostos a diversas fontes geradoras de tensão, como é o caso da elevada carga horária de trabalho; do elevado número de alunos por sala de aula; da estrutura física inadequada; dos poucos trabalhos pedagógicos sem equipe; da baixa participação da família no que concerne ao acompanhamento do desenvolvimento.

Estudar a questão da qualidade de vida no corpo docente da área pública como forma de promover o aumento motivacional e a produtividade é relevante não somente pelos interesses educacionais e/ou científicos, mas fundamentalmente pelos resultados a serem conquistados. Pode-se compreender melhor a preocupação se se levar em consideração que as organizações são mantidas com recursos públicos e os resultados apresentados têm impacto na sociedade como um todo.

Conforme se percebe a importância a Qualidade de Vida no Trabalho, mais precisamente a dos professores. Assim surgiu o interesse sobre o tema QVT dos professores, como esses profissionais que são de grande importância para a sociedade, estão se sentindo dentro do seu local de trabalho.

Assim, este estudo tem por objetivo analisar o nível de satisfação na qualidade de vida no trabalho dos professores da escola de tempo integral Santa Bárbara.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

O debate teórico do conceito de Satisfação e da QVT auxilia o crescimento da construção em tema, discorre sobre os seus diversos níveis de entendimento e fornece meios para a sua aplicação na prática organizacional. Nessa sessão serão apresentadas as conceituações da qualidade de vida no trabalho e modelos teóricos para análise.

2.1 Qualidade de Vida

A origem da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) não é um termo recente. Ela tem como principal objetivo facilitar ou trazer satisfação e bem-estar ao trabalhar, e o despontar da investigação sobre esta temática é atribuída a Eric Trist e seus colaboradores, pelas pesquisas desenvolvidas no Tavistock Institute de Londres, na década de 50 do séc. XX (Rodrigues, 2002, cit. Schmidt & Dantas, 2006, p. 54-60).

Para Rodrigues (1995), o início do debate sobre QVT tem origem desde a existência ser humano, utilizando outros nomes e contexto, todavia, com o intuito de sempre apresentar ou gerar satisfação e bem-estar ao trabalhador na execução de suas atividades.

2.1.1 Conceituação de QVT

O conceito da QVT, de acordo Limongi-frança e Rodrigues (2002 apud KARPINSKI; STEFANO, 2008, p. 9):

Qualidade de vida no trabalho é uma compreensão abrangente e comprometida das condições de vida do trabalho, que inclui aspectos de bem-estar, garantia da saúde e segurança física, mental e social e capacitação para realizar tarefas com segurança e bom uso da energia social. A origem do conceito esta ligada às condições humanas e éticas do trabalho, que compreende desde exposições a riscos ocupacionais observáveis no ambiente físico, padrões de relação ente trabalho controlado e retribuição a esse esforço – com suas implicações éticas e ideológicas – até a dinâmica do uso do poder formal e informal; enfim inclui o próprio significado de trabalho.

A QVT é um indicador da qualidade da experiência humana no ambiente de trabalho. Sendo um conceito intimamente ligado à satisfação dos funcionários em relação à sua capacidade produtiva, dentro de um ambiente de trabalho que confere segurança, que existe respeito entre os colegas, com as oportunidades de treinamento e aprendizagem, com os equipamentos utilizados e as facilidades próprias para o desempenho das funções (PILATTI; BEJARANO, 2005, p. 85-103).

A conceituação da QVT é definida por Albuquerque e França (1998, p. 41), como:

A Qualidade de Vida no Trabalho é um conjunto de ações de uma empresa que envolve diagnóstico e implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais, dentro e fora do ambiente de trabalho, visando propiciar condições plenas de desenvolvimento humano na realização do seu ofício.

Segundo Limongi-França (1996), atualmente verifica-se o reconhecimento da importância da QVT para os administradores, qualquer que seja seu nível de formação ou setor de trabalho, tendo em vista a efetiva contribuição para a melhoria da produtividade e das condições ambientais de trabalho. Alie-se a isto o fato de que a QVT já não se limita ao chão da fábrica, mas envolve todas as categorias de funcionários, inclusive gerentes, diretores e presidente.

Chiavenato (1999) destaca que a QVT, relaciona-se ao bem-estar e a satisfação dos trabalhadores, fazendo com que os mesmos participem ativamente nas tarefas que executam, ligando seus interesses aos da organização, visando alcançar níveis significativos de produtividade e qualidade. O autor enfatiza ainda que a QVT envolve os seguintes fatores: a satisfação com o trabalho executado; as possibilidades de futuro na organização; o reconhecimento pelos resultados alcançados; o salário recebido; os benefícios auferidos; o relacionamento humano dentro do grupo e da organização; o ambiente psicológico e físico no trabalho; a liberdade e responsabilidade de decidir e as possibilidades de participar.

São inúmeras as interpretações para a conceituação de QVT e, segundo Fernandes (1996), não existe uma definição de consenso sobre a expressão, porém, nos diferentes enfoques, observa-se algo em comum: a busca da

conciliação dos interesses dos indivíduos e das organizações, que se traduzem no desejo pela melhoria da satisfação do trabalhador em consonância com a melhoria da produtividade da empresa.

2.1.2 Histórico e Evolução da QVT

A qualidade de vida é um tema que atualmente faz parte das discussões em nível organizacional, coletivo e individual das pessoas, pois os indivíduos estão cada vez mais conscientes e mais cuidadosos com seu estilo de vida (ALBUQUERQUE; FRANÇA, 1998, p. 40-51).

Já Schmidt e Dantas (2006) conferem que apesar da crescente difusão do tema, a dificuldade de conceituação da QVT é atribuída ao fato de que a expressão é abrangente de grande subjetividade, incorporando uma imprecisão conceitual e de utilização incorreta.

Para Nadler e Lawler (1983 apud Rodrigues, 1995) a QVT é uma expectativa que a empresa possui para alcance do aumento do nível de produtividade, não esquecendo a motivação e a satisfação do indivíduo.

A evolução do estudo da QVT tomou força na década de 1980, com o debate da questão de qualidade total, desenvolvido principalmente no Japão, através dos ciclos de controle da qualidade, difundido após para o mundo ocidental, em primeiro lugar no EUA (RODRIGUES, 1995p. 84-90).

Na década de 1990, a adoção de modelos, métodos e técnicas de trabalho com vistas para a satisfação dos clientes internos e externos, por países como Alemanha, França, Holanda, Suécia, Dinamarca, Noruega e Itália, aumentou a propagação dos conhecimentos da QVT. Países como a Inglaterra, Canadá, México e Índia, buscam significadamente o desenvolvimento da QVT. No Brasil, grupos de estudos possibilitam o crescimento da divulgação do tema (CARANDINA, 2003 apud. cit. SCHMIDT; DANTAS, 2006, p. 54-60).

A aplicação da qualidade de vida no ambiente profissional aconteceu mais recentemente, conforme afirmam Quirino e Xavier (1987 apud RODRIGUES, 1995), sendo que a mesma representa hoje o que antes era

abordado nos estudos de motivação, fatores ambientais, físicos e ergonômicos e de satisfação no trabalho.

A preocupação com a QVT nas últimas décadas tem levado ao desenvolvimento de pesquisas sobre a satisfação e o bem-estar do homem em seu espaço laboral. A QV está vinculada às necessidades humanas e a sua satisfação, abrangendo, sentimentos, percepções, considerados aspectos subjetivos do ser humano e também recursos materiais como salário, ascensão funcional tido como aspectos objetivos (KANAAME, 1994). O citado autor afirma que, para a produtividade efetivamente acontecer é necessário que os indivíduos envolvidos na tarefa estejam satisfeitos. Rodrigues (1995) reforça o ponto de vista de que a QVT não pode estar isolada da satisfação no trabalho e da vida do indivíduo.

2.1.3 Modelos teóricos para análise da QVT

Vários modelos foram desenvolvidos por estudiosos, e todos são largamente utilizados como referências de pesquisas. Destacam os seguintes: Walton (1973); Hackman e Oldham (1975); Westley apud Goulart e Sampaio (1999); Werther e Davis (1983); Belanger apud Benavides (2000); Huse e Cummings (1985) (LIMONGI – FRANÇA; KANIKADAN, 2006, p. 59-80).

Todavia, o modelo de Richard Walton, pesquisador americano e professor da Harvard Business School, é o que mais enfatiza questões elementares à realização do trabalho priorizando os fatores higiênicos, condições físicas, aspectos relacionados à segurança e remuneração, sem desconsiderar os demais itens citados por outros estudiosos, mostrando-se o mais completo e de menor complexidade de execução.

2.2 Modelo de Walton

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.

De acordo com Walton (1973), a insatisfação com a vida no trabalho é um problema que afeta a maioria dos colaboradores, independente de sua ocupação. Essa insatisfação é prejudicial tanto para o colaborador, como para a organização. Com efeito, os gestores, via de regra, buscam maneiras de reduzi-la, em todos os níveis da organização.

Entretanto, tal problemática é complexa, principalmente em virtude da dificuldade de se isolar e identificar as causas responsáveis por afetar a qualidade de vida no Trabalho do colaborador (WALTON, 1973). Nessa perspectiva, Walton estabelece critérios que influenciam na qualidade de vida no trabalho e examinar as inter-relações entre tais critérios.

Na ocasião, o termo qualidade de vida no trabalho era utilizado para descrever os aspectos humanos e ambientais negligenciados pelas sociedades industriais, em função dos avanços tecnológicos, da produtividade e do crescimento econômico (WALTON, 1973).

Walton (1973) enfatiza que as organizações enfocavam, ao invés da qualidade de vida no trabalho, a qualidade da experiência no ambiente de trabalho, ao passo que, até então, a qualidade de vida no trabalho era vista como uma grandeza inversamente proporcional ao faturamento da organização. Ao perceber que tal correlação era errônea, houve interesse, por parte das organizações, de redesenhar a natureza do trabalho, objetivando articular uma melhoria da qualidade de vida no trabalho com a produtividade da organização.

Havia, ainda, questionamentos sem resposta, como: A qualidade de vida no trabalho pode ser conceituada e mensurada?; Quais são os critérios apropriados para mensurá-la e como estes critérios estão interrelacionados? ; Qual é a relação de cada critério com a produtividade do colaborador?; Estes critérios são padrões para todos os tipos de trabalho? Estes questionamentos são pontos centrais e norteadores em pesquisas que envolvem a qualidade da experiência no ambiente de trabalho, e, também, a qualidade de vida no trabalho (WALTON, 1973).

2.2.1 Critérios da Qualidade de Vida do Trabalho de Walton

Os critérios elencado por Walton podem ou não apresentar sub-critérios. Em se tratando que as diferentes traduções modelo de qualidade de vida no

trabalho de Walton podem apresentar variações significativas, a revisão de literatura do presente trabalho fundamentou-se, neste tópico, exclusivamente nas publicações de Walton (1973, 1974). Assim, os critérios da qualidade de vida no trabalho são assim descritos por Walton: compensação justa e adequada, condições de trabalho, uso e desenvolvimento das capacidades, oportunidades de crescimento e segurança, integração social na organização, trabalho e vida, constitucionalismo e relevância social.

2.2.1.1 Compensação justa e adequada

Envolve as relações entre o pagamento e fatores do trabalho, como treinamento, responsabilidade e condições de trabalho. Fatores como a oferta e procura do mercado, a média salarial de uma população e a participação nos lucros e resultados da empresa representa os indicadores que determinam o quão justo é o pagamento. Dois fatores são importantes para determinar a qualidade de vida no trabalho:

- a) Renda adequada: a renda deve estar inserida nos padrões aceitáveis da sociedade, de forma a suprir as necessidades do trabalhador.
- b) compensação justa: o pagamento deve ser justo, isto é, se comparado com outras empresas, não deve haver divergências significativas no pagamento de um mesmo cargo.

2.2.1.2 Condições de trabalho

Aborda as condições físicas e a jornada de trabalho às quais o trabalhador é submetido em seu emprego. Os aspectos constituintes destes fatores são: pagamento de horas extras para trabalhos que excedem a carga horária semanal prevista; condições de trabalho que diminuam o risco de acidentes e propensão às enfermidades; imposição de limites (máximo ou mínimo) de idade quando o trabalho pode ser prejudicial para determinada faixa etária. Para que as condições de trabalho sejam adequadas, devem ser minimizados os fatores que podem prejudicar a atuação do trabalhador, como odores, ruídos ou poluição visual.

2.2.1.3 Uso e desenvolvimento das capacidades

Após a revolução industrial, o trabalho passou a ser desmembrado em várias atividades. Dessa forma, os diferentes postos de trabalho possuem níveis diferenciados no que diz respeito ao quanto o trabalhador pode desenvolver as suas habilidades e conhecimentos. Algumas das qualidades necessárias ao desenvolvimento das habilidades e conhecimentos são:

- a) Autonomia: o trabalho deve permitir certo nível de autonomia e autocontrole na realização das atividades.
- b) Múltiplas habilidades: o trabalho deve permitir a utilização de diferentes habilidades. As habilidades utilizadas não devem ser repetitivas e monótonas.
- c) Perspectiva e informação: o trabalhador deve ter conhecimento do processo de trabalho como um todo.

Deve também receber feedback de suas atividades, de forma que possa ter conhecimento da relevância e consequências de suas ações;

- d) Trabalho como um todo: o trabalhador deve realizar as tarefas do início ao fim, e não apenas uma etapa do processo;
- e) Planejamento: as atividades devem ser previamente planejadas antes de sua implementação.

2.2.1.4 Oportunidades de crescimento e segurança

Faz menção às oportunidades de crescimento profissional do trabalhador, seja através de um enriquecimento curricular ou uma promoção de cargo. Aborda também os quesitos segurança e estabilidade no trabalho. Os fatores de influência neste critério são:

- a) Desenvolvimento: deve haver possibilidades de o trabalhador expandir as suas capacidades e conhecimentos, de forma a evitar que estes se tornem obsoleta.
- b) Aplicações futuras: deve haver a expectativa da utilização de novos conhecimentos e habilidades no âmbito empresarial.
- c) Oportunidades de avanço: deve haver a possibilidade de crescimento do trabalhador, ascensão de cargo e plano de carreira.

2.2.1.5 Integração social na organização

Engloba os aspectos vinculados ao relacionamento pessoal e autoestima no local de trabalho. Os fatores de influência deste critério são:

- a) Preconceito: aceitação do trabalhador e suas características, habilidades e potenciais sem discriminação de raça, sexo, religião, nacionalidade, hábitos ou aparência física.
- b) Igualdade social: deve haver respeito mútuo entre os diferentes níveis hierárquicos presentes na empresa.
- c) Mobilidade social: deve haver possibilidade de os indivíduos de todos os níveis da empresa migrar para uma camada social superior daquela em que se encontram.
- d) Companheirismo: os grupos de trabalho devem ser marcados por ajuda recíproca, suporte sócio emocional e respeito às particularidades de cada indivíduo.
- e) Senso comunitário: deve haver senso de se viver em comunidade nas empresas e entre os grupos de trabalho.

2.2.1.6 Trabalho e vida

As experiências vivenciadas no trabalho refletem de forma positiva ou negativa em outras esferas da vida, tais como o convívio familiar ou social. A jornada de trabalho exaustiva e constantes mudanças de residência podem constituir sérios problemas familiares. Se o trabalho não consome tanto tempo e não proporciona tamanho desgaste físico, o trabalhador, em seu tempo livre, pode realizar mais atividades de lazer na presença de sua família.

2.2.1.7 Constitucionalismo

Define-se pelos direitos dos servidores cumpridos na instituição:

- a) Direitos trabalhistas: observância ao cumprimento dos direitos do trabalhador, inclusive o acesso à apelação.
- b) Privacidade social: grau de privacidade que o servidor possui dentro da instituição.

- c) Liberdade de expressão: forma como o servidor pode expressar seus pontos de vista aos superiores, sem medo de represálias.
- d) Normas e rotinas: maneiras como normas e rotinas influenciam o desenvolvimento do trabalho.

2.2.1.8 Relevância Social

Refere-se à percepção do trabalhador sobre a organização que trabalha. Através dos seguintes indicadores:

- a) Imagem da empresa: modo de pensar do trabalhador sobre a sua empresa, relacionado à relevância da organização perante a comunidade e o nível de orgulho gerado por fazer parte da empresa.
- b) Responsabilidade social da instituição: julgamento dos trabalhadores em relação à responsabilidade social da organização frente à comunidade, não causando danos a comunidade como também colaborando na solução de problemas existentes.
- c) Responsabilidade social pelos empregados: relativo ao grau de valorização e participação que o trabalhador percebe perante a organização, originando das políticas estabelecidas de Recursos Humanos.
- d) Responsabilidade social pelos produtos e serviços: opinião dos trabalhadores sobre o grau de responsabilidade da organização referente aos seus produtos e/ou serviços prestados.

2.3 Satisfação no Trabalho

Conforme Siqueira (2008) a Satisfação no trabalho atualmente é um dos diversos conceitos que abordam a efetividade do indivíduo no seu ambiente de trabalho. É entendida como o resultado da saúde e bem-estar do indivíduo no trabalho em relação ao ambiente organizacional.

Conforme Carlotto e Câmara (2008, p. 203), a satisfação no trabalho é definida como um conjunto de sentimentos favoráveis ou desfavoráveis com os quais os trabalhadores percebem o trabalho. E completam que a satisfação no

trabalho consiste em um construto completo e de difícil delimitação tanto em termos teóricos quanto empíricos.

Locke (apud ZANELLI et. alli, 2004, p. 302), definiu a satisfação no trabalho como um estado emocional, positivo ou de prazer, resultante de um trabalho ou de suas experiências definição que tem, ainda hoje, impacto importante para o conceito. Desta forma, o homem usa de sua bagagem individual de crenças e valores para avaliar seu trabalho e essa avaliação resulta num estado emocional que, se for agradável produz satisfação e, se for desagradável, leva à insatisfação. Portanto, satisfação no trabalho é uma variável de natureza afetiva e se constitui num processo de avaliação das experiências no trabalho.

2.3.1 Relação entre Satisfação e QVT

A relação entre a satisfação e a QVT tem sido objeto de estudos teóricos e empíricos. Estudos sobre a QVT recaem na necessidade de um maior aprofundamento na valorização das condições de trabalho. Fatores como o entendimento das relações trabalho-saúde e como essas relações interferem nas mudanças, as necessidades ergonômicas em busca da humanização do trabalho, a formação de equipes multidisciplinares que cuidem das novas demandas de estilo de vida, o ambiente físico e a gestão da saúde, devem ser avaliados pelas organizações (LIMONGI – FRANÇA, 2004, p. 24-25).

Rodrigues (1995) explica a importância da qualidade de vida dentro e fora do trabalho, discorrendo que a QVT influenciada por diversos aspectos da vida social. O autor reforma o ponto de vista de que a QVT não pode estar isolada da satisfação no trabalho e da vida do indivíduo como um todo.

De acordo com Fernandes (1998), a QVT é um meio que as organizações utilizam para renovar as formas de organização. Assim, a organização, com o propósito de alcançar maior participação dos funcionários, consegue a melhora do seu desempenho, aumenta a produtividade e como consequência traz a satisfação pessoal.

2.4 Aspectos Históricos da Escola Municipal de Tempo Integral Santa Bárbara

Segundo a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional - LDBN/1996, a Educação Integral é o aumento progressivo da jornada escolar na direção do regime de tempo integral, valorizando as iniciativas educacionais extraescolares e a vinculação entre o trabalho escolar e a vida em sociedade. A proposta de se implantar uma política de Educação Integral partiu da análise dos baixos índices da educação básica. Surgiu, pois, da necessidade de melhorar a qualidade da educação, reduzindo o fracasso escolar e proporcionando às crianças e jovens novas possibilidades de se desenvolverem.

Em Palmas a ideia começou a ser discutida em 2003, mas foi em janeiro de 2005 que a Secretaria Municipal de Educação (Semed), criou um Grupo de Estudos em Políticas Públicas e Gestão da Educação, com participação de professores da rede municipal e das universidades locais, engenheiros, arquitetos, membros do Conselho Municipal de Educação, ambientalistas e profissionais do corpo técnico-administrativo da Semed. Esse grupo discutiu, pensou e concebeu uma proposta com tempos e espaços de aprendizagem diferenciados em relação ao que se realizava na época, resultando no Projeto Arquitetônico (projeto padrão, com 8.200 m² de área a ser construída) e na Proposta Pedagógica da Escola Municipal de Tempo Integral de Palmas. Em 2007 foi entregue a primeira Escola de Tempo Integral Padre Josimo Moraes Tavares. Em 2011, passou a totalizar 67% das matrículas da rede municipal em tempo integral.

A escola Santa Bárbara, onde foi realizada a pesquisa, está localizada no bairro Santa Bárbara, que nasceu de uma invasão de pessoas em situação de vulnerabilidade social e carentes por habitação. O bairro não tinha escola para atender a comunidade e as crianças estudavam em escolas de setores vizinhos gerando a superlotação nas salas de aula daquelas escolas. Outro problema advindo da falta de uma escola no setor era o perigo enfrentado pelas crianças ao atravessar avenidas para estudar e, diante da necessidade, foi construída entre os anos de 2001 e 2002 a Escola Municipal Santa Bárbara.

Os moradores dessa comunidade tinham em geral baixo nível de escolaridade, o que levou a escola a implantar programas pedagógicos de correção de fluxo. Com a política voltada a multidisciplinaridade, em 2008 foi implantada nesta unidade escolar o projeto de escola semi-integral em que os alunos iam para casa fazer as refeições e voltavam para a escola para estudar novas disciplinas do currículo escolar. Em 2010 a escola passou a ser Escola de Tempo Integral onde as crianças não precisavam ir a suas casas para almoçar, o que contribuiu muito com as mães que estavam inseridas no mercado de trabalho e não tinham onde deixar seus filhos.

A primeira diretora da unidade foi Jovina Alves Lacerda que permaneceu na direção por um ano. A atual gestora é Debora Gomes Reis Martins.

2.4.1 Estrutura

A escola Municipal de tempo Integral situa-se a Rua 07, quadra APM, Bairro Santa Bárbara, tem como entidade mantenedora a Secretaria Municipal de Educação. A unidade escolar funciona em prédio próprio. Conta com 88 (oitenta e oito) funcionários, sendo que 33 (trinta e três) desses são professores. A escola possui também 25 (vinte e cinco) monitores do Programa Mais Educação que desenvolve um trabalho de reforço escolar aos alunos com dificuldade na aprendizagem. Possui um terreno de 970 m² com mais de 80 % de área construída. É necessária a construção de bloco administrativo, depósito de produtos de limpeza, de salas para o programa mais educação e escola aberta, construção da sala de orientação educacional, piscina semiolímpica, vestiários e ampliações acerca da acessibilidade. A unidade escolar conta com:

- 20 Salas de aula
- 01 Biblioteca
- 01 Laboratório de Informática
- 01 Auditório
- 01 Quadra poliesportiva
- 03 Banheiros masculinos
- 03 Banheiros femininos

- 01 Secretaria escolar
- 01 Sala de direção
- 01 Sala de supervisão e orientação
- 01 Sala de recursos multifuncionais
- 01 Sala de professores
- 01 Cozinha com depósito
- 01 Refeitório
- 01 Guarita

Os alunos desta unidade são atendidos no período integral das 08:00 às 17:00 horas, com 425 alunos nas séries iniciais e 221 alunos nas séries finais, totalizando 646 alunos matriculados.

3. METODOLOGIA

A pesquisa foi realizada na Escola Municipal de Tempo Integral Santa Bárbara. No que tange à natureza do trabalho, a presente pesquisa é qualitativa, na visão de Malhotra (2001) é um tipo de estudo cuja principal característica é a análise de dados não-mensuráveis de um determinado número de pessoas, a fim de responder a um determinado problema que levou à realização da pesquisa. O referido autor afirma que a pesquisa representa uma metodologia não estruturada e exploratória baseada em pequenas amostras que proporciona percepções e compreensão do contexto do problema. A análise de avaliações, sentimentos, percepções e julgamentos das pessoas entrevistadas através da pesquisa qualitativa permitem a coleta de informações mais ricas, diversas e detalhadas para responder ao objeto do estudo.

Com relação aos objetivos propostos a pesquisa foi descritiva, pois apenas analisou e descreveu os fatos, não se preocupando em alterar a realidade, mas sim, descrever o fenômeno estudado (ACEVEDO E NOHORA, 2009 apud VARGAS, p. 31).

No primeiro momento foi feita uma análise com o objetivo de verificar o nível de satisfação na qualidade de vida dos professores. Em seguida foi realizada a coleta de dados *in loco*, através do modelo de Walton, observadas algumas modificações para sua aplicação no setor público.

Para chegar ao resultado da pesquisa, foi elaborado um questionário semiestruturado, respondido por professores que estavam presentes no local na hora da aplicação. As questões pretenderam obter indicativos a respeito da Qualidade de Vida dos servidores, e foram elaboradas a partir dos critérios de Walton (*apud* FERNANDES, 1996, p. 115).

Quanto ao questionário, sua primeira parte tem por objetivo traçar o perfil dos entrevistados, através de percentuais das opções oferecidas; a segunda parte, com vinte questões fechadas, baseadas no modelo de Walton e adaptado a realidade do setor público, sendo retirada destas questões voltadas exclusivamente ao setor privado, voltando a citar a compensação justa e adequada, que ao contrário do setor privado, os salários percebidos pelos servidores e suas progressões são definidos em lei, e sua alteração não

dependem diretamente do desempenho do servidor e seu relacionamento com seus superiores, e sim de negociações sobre o plano de carreira entre outros fatores que não são objeto deste trabalho.

A segunda parte do questionário é composta por questões fechadas, e possui seis módulos com três questões e dois módulo com quatro questões, com cinco opções de respostas, cada um baseados nas dimensões restantes apresentadas por Walton, onde “bastante insatisfeito/insatisfeito” representam a existência de um problema, e “satisfeito/bastante satisfeito” correspondem a uma avaliação positiva da questão abordada, sendo que a opção “neutro”, por corresponder a alternativa onde o entrevistado não sabia avaliar se o tema tratado na pergunta era positivo ou negativo, tendo em vista que torna-se um sinal de apatia ou desconhecimento do assunto tratado, não sendo possível avaliar de que modo o mesmo influi em sua qualidade de vida .Por fim, a terceira parte possuía duas perguntas abertas, que o entrevistado poderia, se assim o desejasse, manifestar sua opinião sobre a qualidade de vida no trabalho: Como a Qualidade de Vida no Trabalho interfere no seu bem-estar? Qual a importância da implantação de programas sobre QVT no ambiente de trabalho?

A instituição conta com trinta e três professores, entretanto não estavam todos presentes na hora da entrega dos questionários. O motivo da ausência desses professores está relacionado à licença médica, férias e licença maternidade. A pesquisa foi realizada durante o expediente com autorização da Diretora da escola, nos períodos matutino e vespertino, para que todos tivessem oportunidade de participar. No período matutino encontravam-se vinte e cinco professores dentre os quais, doze se dispuseram a responder o questionário, sendo que um dos entrevistados ficou de entregar depois, só que não ocorreu. Já no período vespertino também se encontravam vinte e cinco professores e treze dos presentes se propuseram a responder, porém um dos professores não me devolveu o questionário.

Não houve nenhum desconforto por parte dos professores, que se mostraram muito solícitos com a pesquisa. Não houve em momento algum a identificação dos servidores envolvidos mantendo os participantes em sigilo, e

todos os envolvidos autorizaram o uso dos dados e tiveram da pesquisadora a garantia de total anonimato através de termo de sigilo e uso de dados.

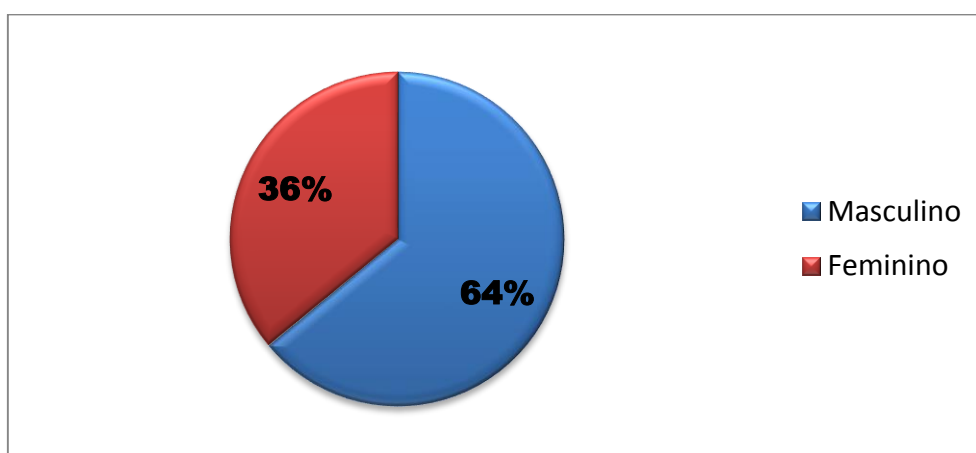
3.1 Perfil dos professores entrevistados

Como já foi dito no momento da entrega dos questionários havia vinte professores, tanto no período matutino quanto no vespertino, ressaltando ainda que, alguns lecionam nos dois períodos. O total de questionários entregues foram vinte e cinco e foi obtido o retorno de vinte e três.

O questionário aplicado é semiestruturado, dividido em três partes. Na primeira, podemos traçar o perfil dos servidores. Na segunda parte, temos perguntas de múltipla escolha baseado nas dimensões de Walton e adaptado ao setor público.

Trataremos agora do perfil dos entrevistados. Os gráficos a seguir nos permitem visualizá-lo.

Gráfico 1 – Gênero



Fonte: autoria própria.

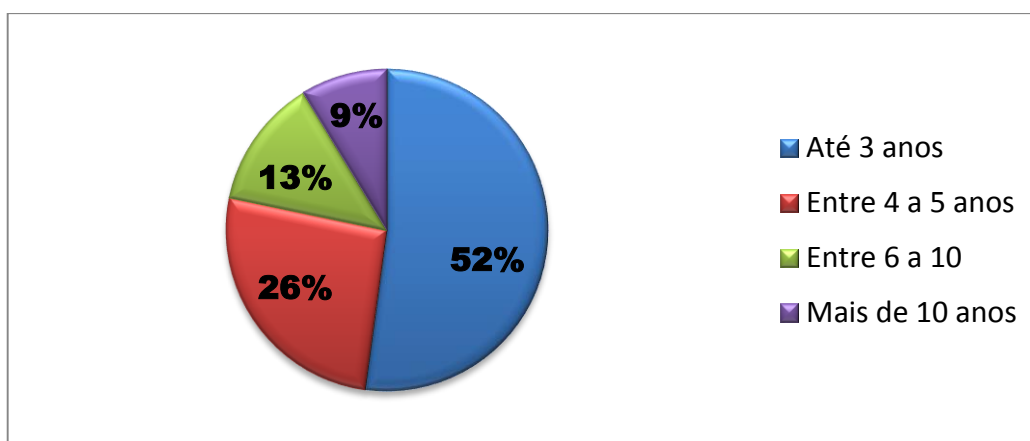
No gráfico 1, percebe-se que 64% (sessenta e quatro por cento) dos professores e do sexo masculino e apenas 36% (trinta e seis por cento) é do sexo feminino.

Vianna (2001/2002) analisa que o sentido feminino da profissão do magistério ultrapassa o fato da mulher ser a maioria dos docentes, pois a feminização acontece em espaços e práticas que, mesmo quando ocupados

por homens, fazem com que o magistério seja uma profissão feminina em decorrência de uma atribuição social ligada a um significado de gênero independentemente do sexo de quem a exerce.

Porém, o que se pode perceber é que o número de professores do sexo masculino está crescendo e que em algumas escolas eles são maioria, como foi o caso da ETI Santa Bárbara.

Gráfico 2 – Tempo de Serviço na Instituição



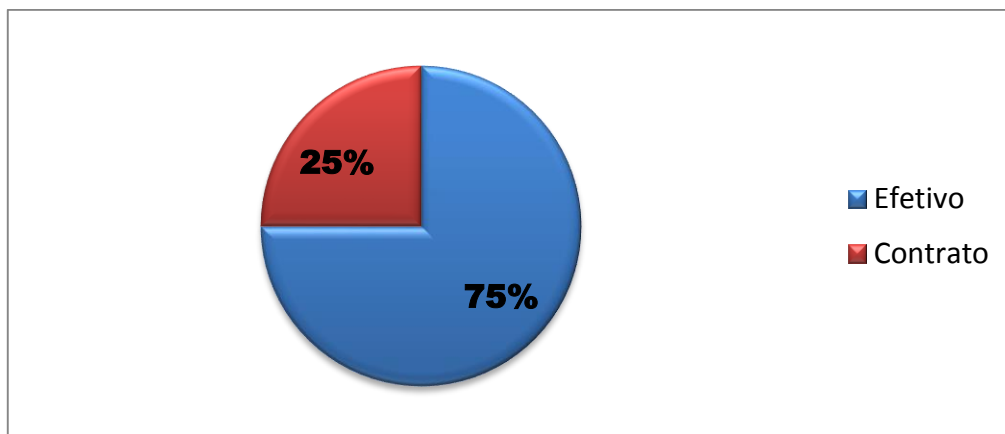
Fonte: autoria própria.

No gráfico 2, pode-se extrair as seguintes informações, 52% (cinquenta e dois por cento) dos servidores trabalha menos de 3 (três) anos. Já 26% (vinte e seis por cento) estão na instituição entre 4 (quatro) a 5 (cinco) anos.

Ainda, cerca de 13% (treze por cento) trabalha entre 6 (seis) a 10 (dez) anos, e que 9% (nove por cento) já estão na instituição a mais de 10 (dez) anos.

O resultado da pesquisa pode ser influenciado, pois a maioria dos entrevistados ainda não passou pelo estágio probatório, podendo haver rotatividade, já que os professores são distribuídos de acordo com a necessidade das escolas.

Gráfico 3 – Tipo de cargo

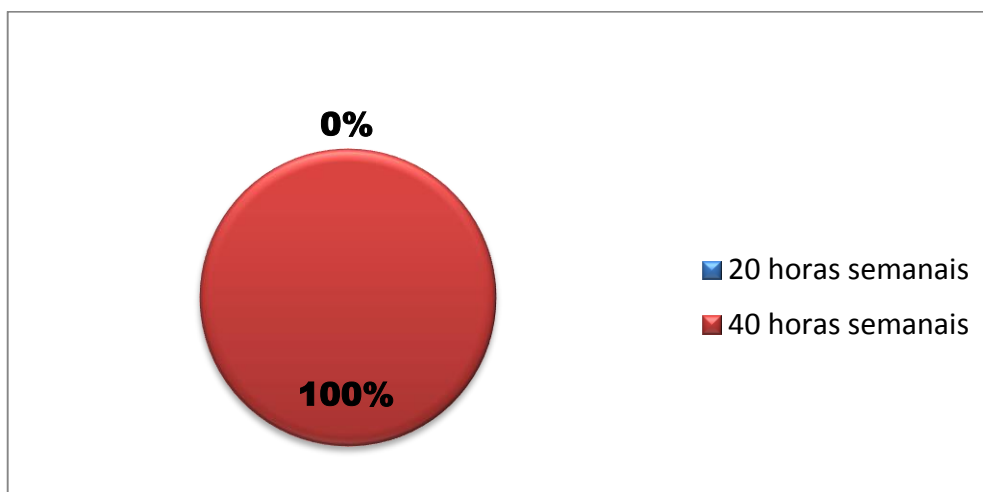


Fonte: autoria própria.

No gráfico 3, podemos perceber que 75% (setenta e cinco por cento) dos entrevistados são de cargo efetivo e que 25% (vinte e cinco por cento) estão em situação de contratos temporários.

Sendo a maioria de professores efetivos, pode-se pensar que não haverá interferência nos resultados, entretanto como foi visto no gráfico 2 a maioria está a menos de três anos. Sendo assim, pode haver influência no resultado, devido à rotatividade dos professores.

Gráfico 4 – Carga Horária

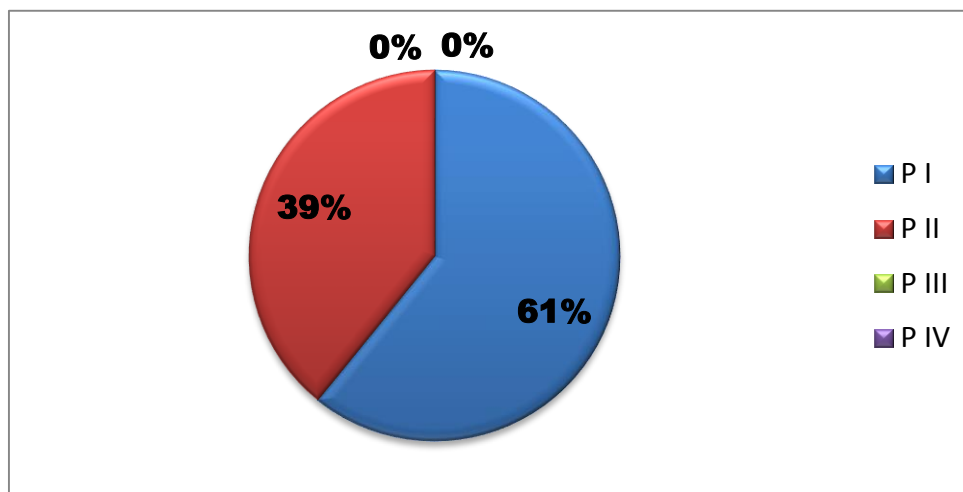


Fonte: autoria própria.

No gráfico 4, que se trata de carga horária, a resposta foi unânime 100% (cem por cento) trabalha 40 (quarenta) horas semanais, sendo 8 (oito) horas diárias com intervalo de 1 (duas) horas para almoço.

Como todos os entrevistados trabalham o dia todo, estão mais propícios ao estresse e desgastes no trabalho, se o ambiente não os proporcionar um conforto.

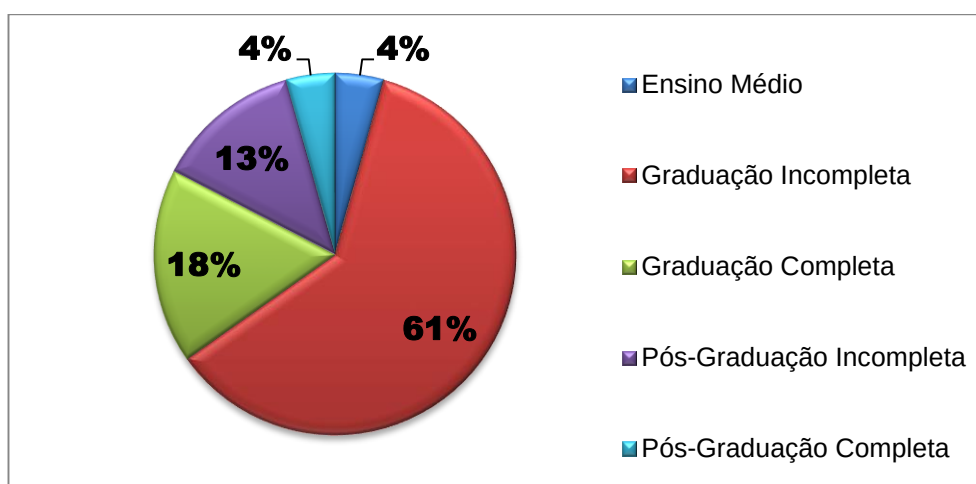
Gráfico 5 – Categoria



Fonte: autoria própria.

No gráfico 5, quanto a categoria 61% (sessenta e um por cento) dos entrevistados são professores P-I (Ensino Médio na Modalidade Normal) e apenas 39% dos professores são P-II (Licenciatura Plena ou Bacharelado mais contemplação pedagógica por docência).

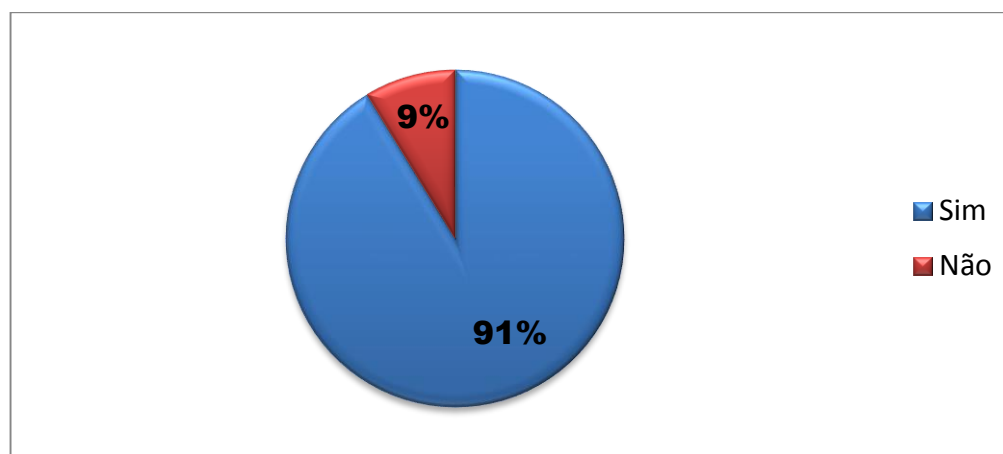
Sendo que, a maioria são professores P-I e lecionam para turmas do ensino fundamental, poderá existir insatisfação.

Gráfico 6 – Nível de Instrução

Fonte: autoria própria.

No gráfico 6, pode-se observar que 61% (sessenta e um por cento) tem graduação incompleta, que 18% (dezoito por cento) tem graduação completa. Já 13% (treze por cento) têm pós-graduação incompleta e 4% (quatro por cento) tem pós-graduação completa, e outros 4% (quatro por cento) tem apenas o ensino médio.

Tendo em vista que, mais da metade tem graduação incompleta, nos resultados pode haver influência do nível de satisfação, já que seu conhecimento pode não estar sendo totalmente aplicado.

Gráfico 7 – Trabalha em outra instituição

Fonte: autoria própria

No gráfico 7, observou-se que a maioria dos entrevistados trabalham em outras instituições de ensino, um total de 91% (noventa e um por cento) e apenas 9% (nove por cento) responderam que não trabalham em outro lugar.

Como quase todos trabalham em outras instituições, a percepção de qualidade de vida pode ser afetada, pois o momento de descanso se torna limitado.

3.2 Análises dos resultados encontrados com aplicação do modelo de Walton

Para identificar os problemas relacionados à QVT, o presente projeto utiliza com base o modelo proposto por Walton. Seus oito módulos de aplicação tratam de forma ampla e abrangente os tipos variados de necessidades humanas.

Sua adaptação foi feita de forma a se adequar ao setor público, como por exemplo, retirando-se o módulo de compensação justa, pois este é tratado fora da esfera institucional. Outros tópicos foram alterados levando-se em consideração a sua não aplicabilidade em relação à administração pública.

Abaixo, serão apresentados gráficos demonstrando os resultados encontrados através de pesquisa e a descrição dos mesmos, demonstrando e analisando item a item os problemas encontrados no setor. Os resultados foram tabulados com as respostas obtidas pela maioria.

O primeiro módulo trata das condições de trabalho, que se define pelas condições existentes no local de exercício, seguindo os dados na Tabela 1.

Tabela 1 – Resultado total do módulo 1

CONDIÇÕES DE TRABALHO	BASTANTE INSATISFEITO	INSATISFEITO	NEUTRO	SATISFEITO	BASTANTE SATISFEITO
Em relação à jornada de trabalho na instituição e as atividades a ser realizada, você se sente:	0%	4%	4%	61%	31%
Sobre os riscos de enfermidades e o estresse ocasionado pela atividade, você se sente:	0%	22%	48%	22%	8%
Quanto ao ambiente físico, com condições adequadas para realizar o trabalho que ajudam a minimizar os fatores prejudiciais a saúde, você se sente:	4%	13%	26%	48%	9%

Fonte: autoria própria

A primeira questão trata das horas trabalhadas, previstas pela legislação, e sua relação com as tarefas desempenhadas. Neste quesito, os dados mostram que 61% (sessenta e um por cento) dos entrevistados encontram-se satisfeitos com o respeito às horas trabalhadas.

A segunda questão trata da quantidade de estresse a que o servidor é submetido na sua jornada de trabalho. O resultado apresentou um quantitativo de 48% (quarenta e oito por cento) de colaboradores neutros em relação ao estresse causado pelas suas atividades. Segundo alguns dos professores que responderam o questionário, não há uma preocupação com os riscos que a profissão pode causar.

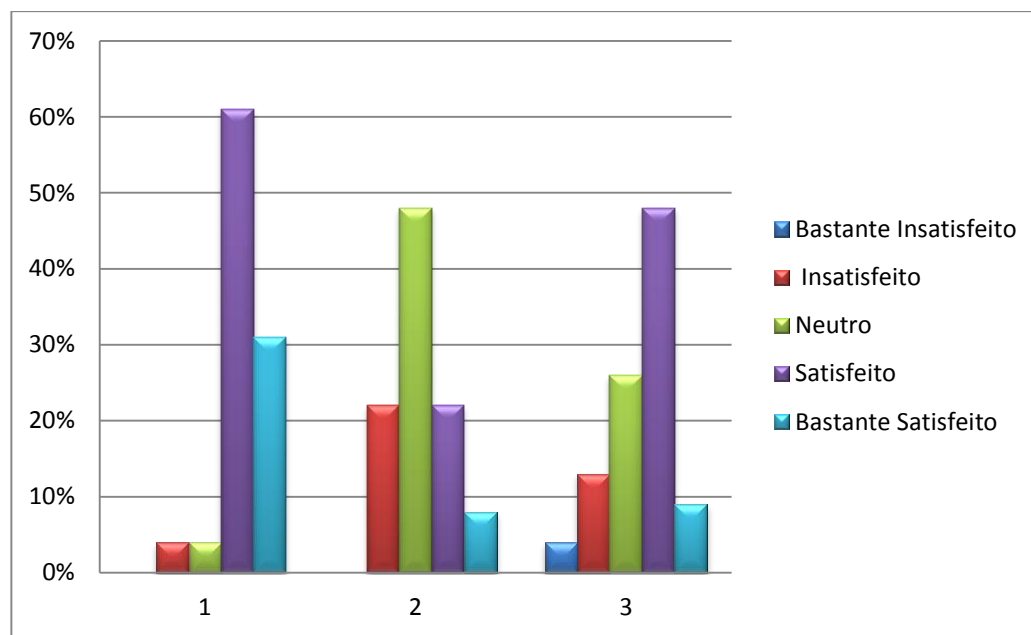
A terceira questão trata do ambiente físico, o local de trabalho em relação às condições de bem estar (conforto) e organização para o desempenho do trabalho. Manifestaram satisfação quanto ao ambiente físico e os equipamentos utilizados 48% (quarenta e oito por cento) dos entrevistados.

Nota-se que uma jornada de trabalho equilibrada e o ambiente de trabalho em que se encontra, influenciam na qualidade de vida dos servidores. Como a grande parte encontra-se satisfeito, se evidencia que o local de

trabalho proporciona bem-estar, ficando irrelevantes os riscos que a profissão pode causar.

O gráfico 8 permite uma melhor visualização dos resultados obtidos no módulo 1 da pesquisa de campo, em termos de comparação:

Gráfico 8 – Condições de trabalho: resultado total



Fonte: autoria própria.

O segundo módulo trata do uso e desenvolvimento das capacidades que é a mensuração da QVT em relação às oportunidades que o servidor tem de aplicar, no seu dia a dia, seu saber e suas aptidões profissionais, seguindo parâmetros, tudo conforme a tabela abaixo e as informações que seguem.

Tabela 2 – Resultado total do módulo 2

USO E DESENVOLVIMENTO DAS CAPACIDADES	BASTANTE INSATISFEITO	INSATISFEITO	NEUTRO	SATISFEITO	BASTANTE SATISFEITO
Em relação à autonomia para o planejamento e execução de suas atividades, você se sente:	0%	0%	4%	61%	35%
Quanto ao trabalho permitir utilização de habilidades variadas e conhecimento na execução do trabalho, você se sente:	0%	4%	4%	57%	35%
Sobre o feedback que recebe da direção, você se sente:	0%	0%	13%	57%	30%
Em relação a executar tarefas do início ao fim, de forma completa, para que o trabalho possa representar algo significativo para si e também para outras pessoas dentro e fora do trabalho, você se sente:	0%	0%	17%	57%	26%

Fonte: autoria própria.

A primeira questão trata da possibilidade de utilização de uma larga escala de capacidades e de habilidades do indivíduo, e a segunda trata da autonomia: medida permitida, ao indivíduo, de liberdade substancial, independência e descrição na programação e execução do trabalho.

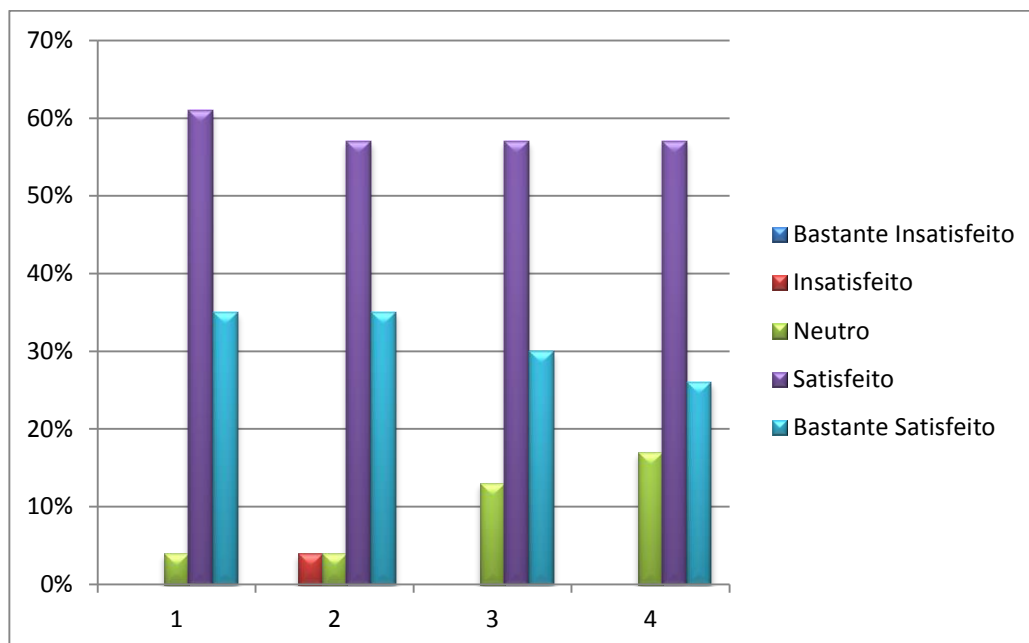
No primeiro quesito, obteve-se 61% (sessenta e um por cento) de colaboradores satisfeitos e no segundo, 57% (cinquenta e sete por cento), demonstrando que os mesmos têm sido aplicados e respeitados no setor.

A terceira questão trata sobre o feedback, a informação ao indivíduo acerca de avaliação do seu trabalho com um todo, e de suas ações. Neste ponto 57% (cinquenta e sete por cento) dos entrevistados estão satisfeitos. Na quarta questão, sobre a execução de suas tarefas do início ao fim 57% (cinquenta e sete por cento) estão satisfeitos.

Percebe que há uma liberdade para utilizar os conhecimentos e de elaborar atividades criativas para ensinar o aluno. E que ainda, a apoio e reconhecimento por parte da direção.

Uma melhor visão comparativa dos resultados obtidos no módulo 2 é possível observando-se o gráfico 9:

Gráfico 9 – Uso e desenvolvimento das capacidades: resultado total



Fonte: autoria própria.

O terceiro módulo explana sobre as oportunidades de crescimento, que se caracteriza pelas oportunidades que a instituição estabelece e o crescimento pessoal de seus empregados.

Tabela 3 – Resultado total do módulo 3

OPORTUNIDADE DE CRESCIMENTO E SEGURANÇA	BASTANTE INSATISFEITO	INSATISFEITO	NEUTRO	SATISFEITO	BASTANTE SATISFEITO
Em relação às possibilidades de expandir as suas capacidades e conhecimentos, você se sente:	0%	0%	9%	69%	22%
Quanto à expectativa de investimento em cursos e treinamento, você se sente:	0%	13%	26%	48%	13%
Quanto aos treinamentos necessários para a realização e qualidade do trabalho, você se sente:	0%	17%	17%	57%	9%

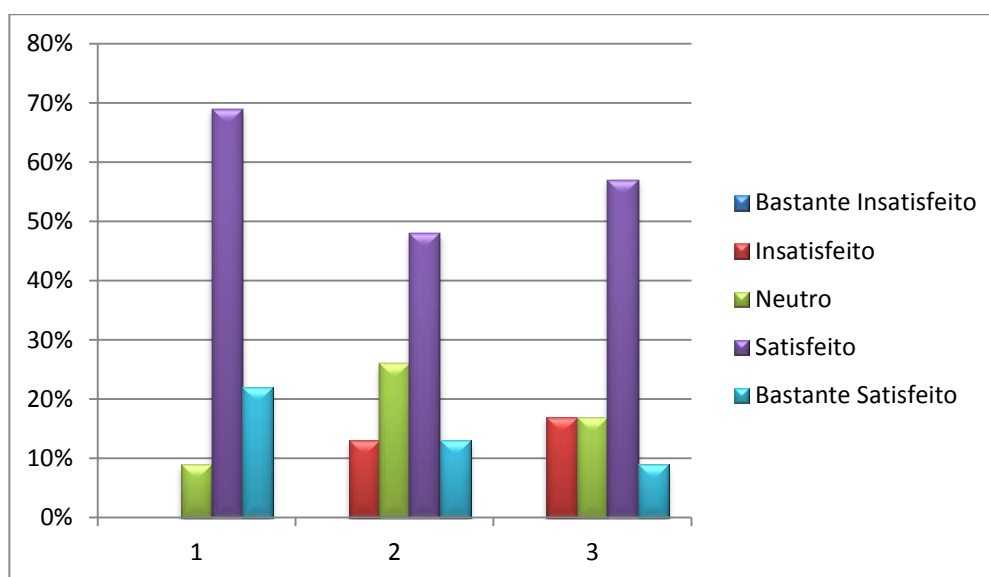
Fonte: autoria própria.

A primeira questão trata da possibilidade de carreira, a viabilidade de oportunizar avanços na instituição e na carreira. O resultado de 69% (sessenta e nove por cento) mostra que os colaboradores estão satisfeito.

A segunda e terceira questões tratam do processo de educação continuada para o desenvolvimento das potencialidades da pessoa e aplicação das mesmas. Sendo 48% (quarenta e oito por cento) satisfeitos no quesito expectativa de investimento e 57% (cinquenta e sete por cento) no que diz respeito a treinamentos necessários para realização do trabalho.

Sabendo que pode existir a oportunidade de crescimento, em razão de suas habilidades e potenciais, tornam os servidores mais motivados e empenhando em suas atividades. A oportunidade de cursos e o treinamento que é oferecido estão deixando os profissionais da área da educação mais satisfeitos. Capacitações essas, que podem ser usadas na sala de aula e aprimorar o aprendizado dos alunos. Entretanto segundo alguns professores, esses cursos e treinamentos poderiam acontecer com mais frequência.

Uma melhor visão comparativa dos resultados obtidos no módulo 2 é possível observando-se o gráfico 10:

Gráfico 10 – Oportunidade de crescimento e segurança: resultado total

Fonte: autoria própria.

O quarto módulo aborda a integração social na organização, que é o grau de integração social existente na instituição, balizado pelos critérios que serão expostos.

Tabela 4 – Resultado total do módulo 4

INTEGRAÇÃO SOCIAL NA ORGANIZAÇÃO	BASTANTE INSATISFEITO	INSATISFEITO	NEUTRO	SATISFEITO	BASTANTE SATISFEITO
Em relação à aceitação de suas características, habilidades e potenciais sem discriminação de raça, sexo, religião, nacionalidade, hábitos ou aparência física, você se sente:	0%	0%	4%	61%	35%
Sobre ao convívio com seus colegas de trabalho, você se sente:	0%	0%	4%	48%	48%
Quanto à troca de informações, e o feedback passado por seus colegas de trabalho, você se sente:	0%	13%	13%	52%	22%

Fonte: autoria própria.

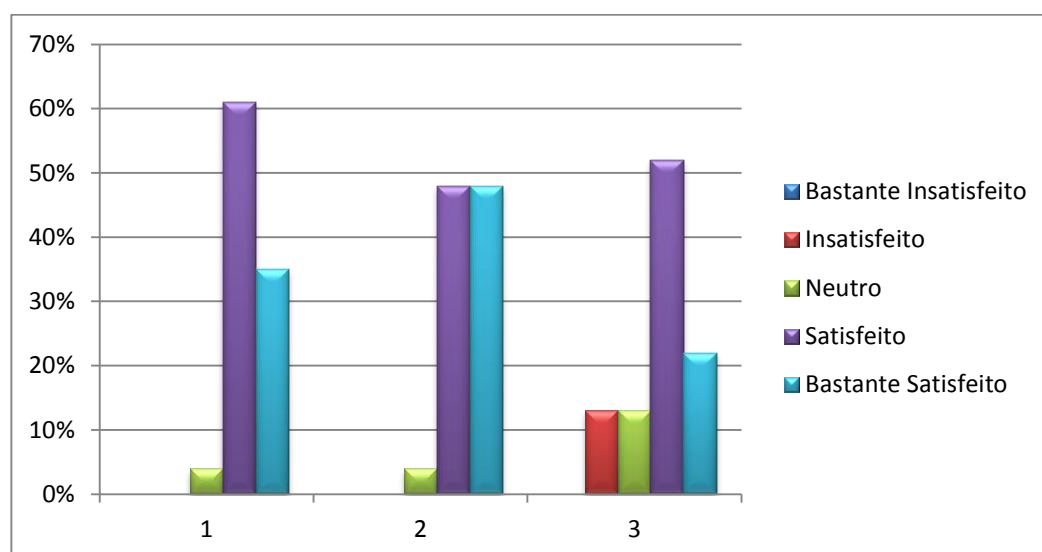
A primeira trata da igualdade de oportunidades, o grau de ausência de estratificação na organização de trabalho, em termos de símbolos *status* ou estruturas hierárquicas íngremes; e de discriminação quanto à raça, sexo, credo, origens, estilos de vida e aparência. A pesquisa mostrou que 61% (sessenta e um por cento) dos entrevistados estão satisfeitos com relação à aceitação de suas características no ambiente de trabalho, deixando claro que há um respeito entre os colaboradores.

A segunda questão trata sobre o convívio com seus colegas de trabalho, houve um empate, onde 48% (quarenta e oito por cento) demonstram estar satisfeitos e também 48% (quarenta e oito por cento) bastante satisfeitos. O terceiro quesito fala sobre a troca de informações entre si, onde se pode observar que 52% (cinquenta e dois por cento) mostram-se satisfeitos.

Quando se trabalha em um ambiente onde há respeito por parte de todos os colegas, o trabalho é desenvolvido com, mais facilidade. A colaboração e o reconhecimento, não só por parte da chefia, mais também pelos colegas de trabalho, influencia diretamente na qualidade de vida, e percebe-se que nessa instituição o convívio traz satisfação a todos.

Os resultados obtidos para cada questionamento deste quarto módulo, podem ser visualizados no gráfico 11, a seguir.

Gráfico 11 - Integração social na organização: resultado total



Fonte: autoria própria.

O módulo cinco trata da constitucionalidade, que se define pelos direitos dos colaboradores cumpridos na instituição.

Tabela 5 – Resultado total do módulo 5.

CONSTITUCIONALIDADE	BASTANTE INSATISFEITO	INSATISFEITO	NEUTRO	SATISFEITO	BASTANTE SATISFEITO
Em relação a possuir o direito de privacidade pessoal, como o sigilo de aspectos da vida pessoal e familiar, você se sente:	0%	0%	0%	70%	30%
Quanto à liberdade de expressão, você se sente:	0%	0%	9%	69%	22%
A respeito do direito a tratamento igualitário nas decisões referentes ao corpo docente, ausência de favoritismo, você se sente:	0%	0%	22%	56%	22%

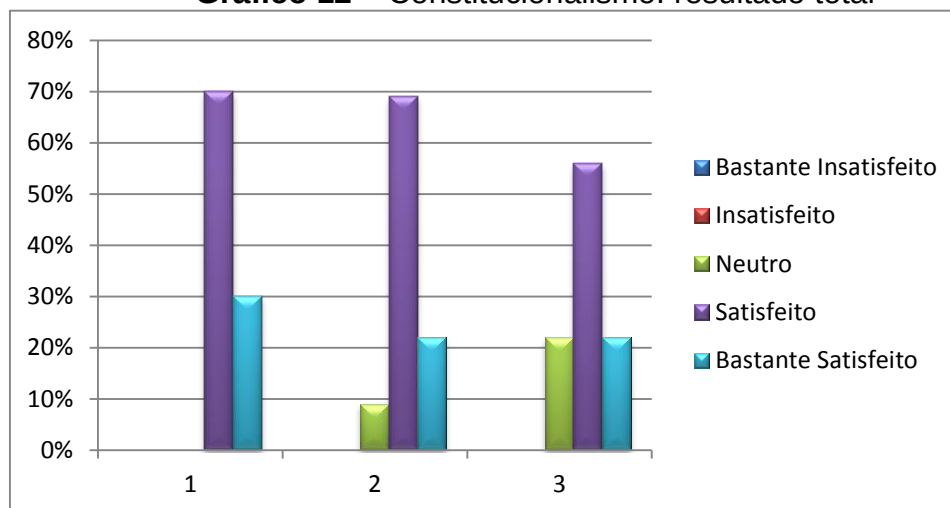
Fonte: autoria própria.

A primeira e a segunda questão do grau de privacidade que o servidor possui dentro da instituição e liberdade de expressão: forma como o servidor pode expressar seus pontos de vista aos superiores, sem medo de represálias. Demonstrando que 70% (setenta por cento) estão satisfeitos com o direito de privacidade social e 69% (sessenta e nove por cento) se mostrarem satisfeitos em relação à liberdade de se expressar dentro da instituição.

No terceiro quesito, que corresponde à ausência de favoritismo, 56% (cinquenta e seis por cento) dizem estar satisfeitos. Mostrando que além de ter a liberdade opinar, não existe nenhuma espécie de favorecimento ou privilégio com um ou outro, seguindo sempre as normas estabelecidas.

Ter a liberdade de expor suas ideias e opiniões é muito importante no ambiente trabalho. Um profissional que se sente reprimindo ou é tratado de forma desigual, não realiza um trabalho com qualidade. Pode-se perceber que não existe esse problema na ETI Santa Bárbara, já que a maioria está satisfeita com o tratamento que recebe.

As questões abordadas no módulo 5 também podem ser vistas no gráfico 12, a seguir:

Gráfico 12 – Constitucionalismo: resultado total

Fonte: autoria própria.

Por sua vez, o sexto módulo trata do trabalho e espaço total de vida, abordando o equilíbrio entre a vida social do empregado e a vida no trabalho, com base em alguns quesitos, apontados na tabela a seguir:

Tabela 6 – Resultado total do módulo 6.

TRABALHO E ESPAÇO TOTAL DA VIDA	BASTANTE INSATISFEITO	INSATISFEITO	NEUTRO	SATISFEITO	BASTANTE SATISFEITO
Em relação à preservação da vida pessoal, tempo de descanso sem a interferência da instituição, você se sente:	0%	0%	4%	65%	31%
Quanto ao tempo dedicado ao trabalho e a vida pessoal, você se sente:	0%	5%	4%	65%	26%
A respeito da distancia entre sua residência e seu local de trabalho, você se sente:	8%	9%	9%	39%	35%
Quanto ao respeito á estabilidade e previsibilidade de horários, você se sente:	0%	0%	17%	52%	31%

Fonte: autoria própria.

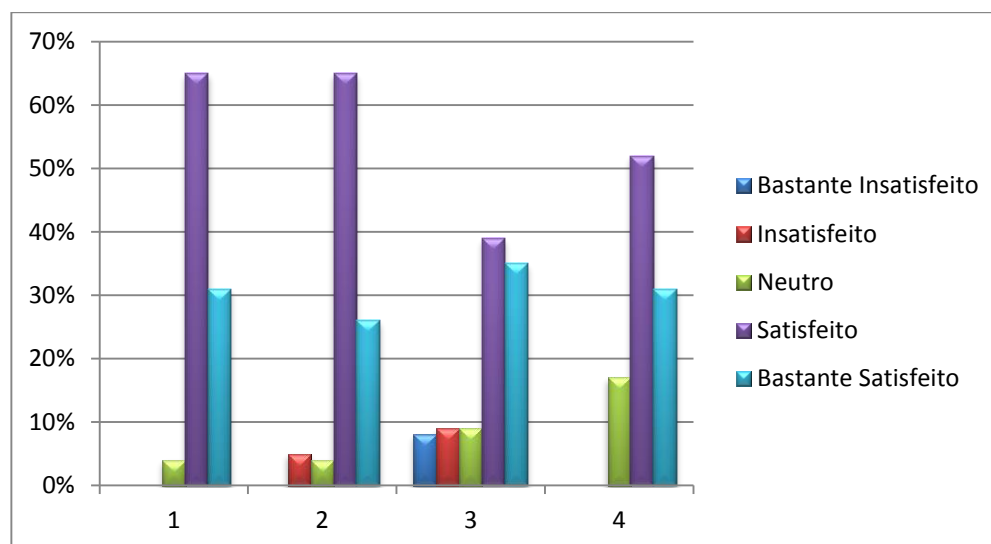
A primeira e segunda questão tratam do equilíbrio entre jornada de trabalho, exigências de carreira, viagens, e convívio familiar. No terceiro quesito, trata da distância entre o local de trabalho e a sua residência. Já na quarta questão trata do equilíbrio entre horários de entrada e saída do trabalho e convívio familiar.

As primeiras questões obtiveram uma porcentagem igual de 65% (sessenta e cinco por cento) de entrevistados satisfeitos. Na questão que trata da distância de trabalho para casa 39% (trinta e nove por cento) disseram estar satisfeitos; e duas ultima falam a respeito da estabilidade dos horários, cujo 52% (cinquenta e dois por cento) consideram-se satisfeitos.

Um dos grandes problemas em todas as profissões é o tempo que se é dedicado a ela e a vida pessoal. O excesso de trabalho é a grande causa de doenças físicas e psicológicas. A distância do trabalho até a casa também contribui para o aparecimento de doenças e fadiga. Na instituição houve satisfação em relação aos assuntos mencionados acima, mostrando que há uma divisão de tempo para o descanso e o lazer.

No gráfico 13, essa situação pode ser observada:

Gráfico 13 – Trabalho e espaço total na vida: resultado total



Fonte: autoria própria.

O sétimo e último módulo do questionário, trata da relevância social da vida no trabalho, que é a percepção do empregado em relação à

responsabilidade social da instituição na comunidade, à qualidade de prestação dos serviços e ao atendimento de seus empregados. Tabela a seguir:

Tabela 7 – Resultado total do módulo 7.

RELEVANCIA SOCIAL	BASTANTE INSATISFEITO	INSATISFEITO	NEUTRO	SATISFEITO	BASTANTE SATISFEITO
Quanto à credibilidade instituição perante a sociedade e o orgulho em trabalhar na mesma, você se sente:	0%	2%	22%	64%	26%
Em relação à responsabilidade social da Instituição, levando em consideração aspectos como preocupação em resolver os problemas da comunidade e não causar danos, você se sente:	0%	6%	18%	54%	22%
Quanto à valorização do seu trabalho, considerando a importância que a instituição e/ou gestão e a comunidade atribuem a ele, você se sente:	16%	50%	12%	10%	2%

Fonte: autoria própria

A primeira questão trata da imagem da instituição, a visão do servidor em relação à sua instituição de trabalho: importância para comunidade, orgulho e satisfação pessoais de fazer parte da instituição. O resultado de 64% (sessenta e quatro por cento) de servidores satisfeitos em fazer parte da instituição é extremamente benéfico, demonstrando assim a intenção de colaborar com o crescimento e melhoria da mesma.

A segunda questão trata da responsabilidade social da instituição, a percepção do servidor quanto à responsabilidade social da instituição para a comunidade, refletida na preocupação de resolver os problemas da comunidade e também não causar danos, e responsabilidade social pelos

serviços: percepção do servidor quanto à responsabilidade da instituição com a qualidade dos serviços postos a disposição da comunidade.

Temos um percentual de 54% (cinquenta e quatro por cento) de servidores satisfeitos com as ações em prol da comunidade e da sociedade, demonstrando o efeito positivo para a própria instituição com a execução de projetos sociais.

A terceira questão trata da responsabilidade social pelos servidores, a percepção do empregado quanto à sua valorização e participação na instituição, a partir da política de recursos humanos.

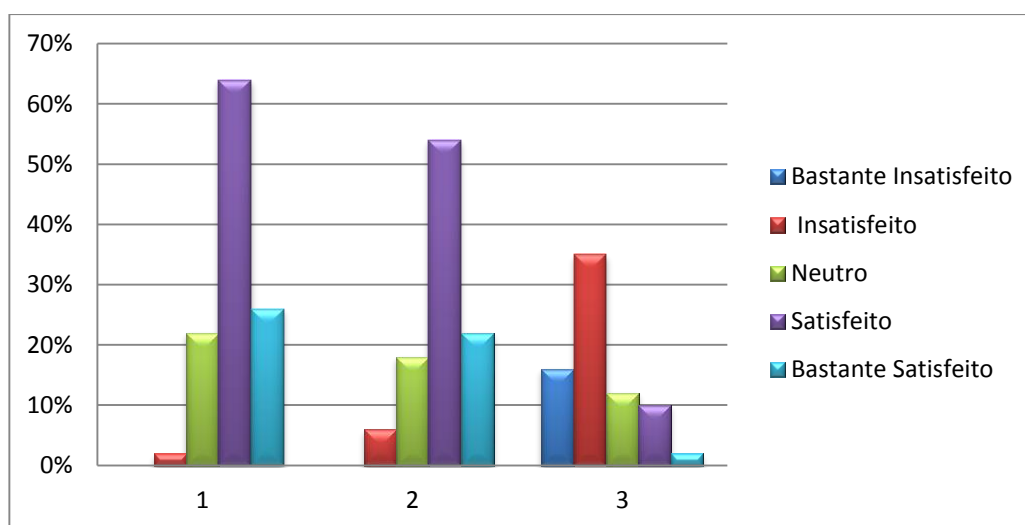
Ao se somar a alternativa “bastante insatisfeito” temos, 66% (cinquenta e seis por cento) dos servidores sentindo-se desvalorizados; segundo um dos entrevistados, pela atual gestão da secretaria de educação e/ou cidade, que não estão dando a importância que a categoria merece.

Trabalhar em uma instituição de respeito que se preocupa com a comunidade gera satisfação e orgulho. O que se vê é que a ETI Santa Bárbara, de acordo com as respostas, tem essa preocupação, deixando assim os profissionais satisfeitos.

Entretanto, em relação à valorização, que existe da comunidade e a instituição e/ou gestão não está sendo suficiente, já que os professores encontram-se insatisfeitos.

Também pode ser observada essa realidade no gráfico 14, logo a seguir:

Gráfico 14 – Relevância social: resultado total



Fonte: autoria própria

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo realizado pela UNESCO colocou os educadores brasileiros como os mais insatisfeitos entre 11 países em desenvolvimento. No relatório, 83% dos alunos do ensino primário (quatro primeiros anos do ensino fundamental) estão em classes onde os professores se declararam descontentes. Para conseguirem sobreviver 50% dos docentes lecionam em mais de uma escola, 40% trabalham em mais de uma rede de ensino e 33% mantêm outra atividade profissional além do magistério e isto é uma prova viva da desvalorização deste profissional. O Brasil está no todo do ranking de violência contra o professor. Hoje cerca de 2% dos jovens querem seguir a carreira de professor e muitos desistem antes de concluir o curso.

Esta pesquisa teve como principal objetivo analisar o nível de Satisfação da Qualidade de Vida no Trabalho dos professores da Escola de Tempo Integral Santa Bárbara.

Na análise, de modo geral, os resultados apresentados expressaram satisfação na percepção da QVT dos professores, nas questões relacionadas com condições de trabalho, uso das capacidades, oportunidades, integração social e constitucionalismo. Os dados mostraram insatisfação apenas na questão conceituada como Relevância Social.

O descaso do governo com os professores é um dos grandes motivos que leva ao afastamento das salas de aula, seja através de atestados médicos ou readaptações. O profissional está descontente com a sua profissão e espera que medidas sejam tomadas para que se possa ter uma educação básica de qualidade, onde o aluno possa realmente aprender. E todos possam se sentir motivados a um novo aprendizado.

São poucos os investimentos que estão sendo feitos na educação e na valorização do professor no Brasil. O reflexo disso está nas paralisações que ocorrem por todo país. Através da pesquisa podemos perceber que, essa situação também se repete na ETI Santa Bárbara já que, mais da metade dos entrevistados consideram-se desvalorizados pelas entidades administradoras. Se essas entidades não perceberem que não é só uma carteira nova ou uniforme novo garante o aprendizado mais eficiente do aluno e sim o professor o déficit desse profissional vai continuar crescendo.

Por meio desse estudo, foi constatado que as entidades administrativas devem investir mais em políticas que busquem a valorização dos professores e a sua satisfação nas necessidades relacionadas à QVT, principalmente nas questões relacionadas aos aspectos profissionais, valorização do servidor, visto que estes fatores apresentaram as maiores médias de insatisfação dos professores.

As instituições de ensino devem ter programas de gestão da QVT, pois os docentes satisfeitos e com ótimas condições de trabalho trazem resultados concretos no processo de ensino-aprendizagem.

Desta forma, este trabalho vem contribuir, ainda que seja com uma pequena parcela, para ampliar o debate sobre QVT dos professores de escolas públicas. Indica-se também a possibilidade de uma pesquisa em que envolva os professores que atuam ao mesmo tempo nas duas redes de ensino (pública e privada), tendo em vista que esses profissionais têm conhecimento dos dois ambientes de trabalho e podem, assim, fornecer um parecer das duas redes.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, L. G.; FRANÇA, A. C. L. Estratégias de recursos humanos e gestão de qualidade de vida no trabalho: o stress e a expansão do conceito de qualidade total. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 33, n. 2, p. 40-51. abr./jun. 1998.

BEGOÑA, G. S.; ROMANÍA, M. T. **Ser professor**: Palavras sobre a docência universitária. Universidade de Barcelona, 1999, p. 18.

BRASIL. Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional. **Lei número 9394, 20 de dezembro de 1996.**

CARLOTTO, M. S.; CÂMARA, S. G. **Propriedades psicométricas do Questionário de Satisfação no Trabalho (S20/23)**. Psico-USF. Canoas, v. 13, n. 2, p. 203-210. jul./dez. 2008.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**: O novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

FERNANDES, E. C. **Qualidade de Vida no Trabalho**: como medir para melhorar. 3. ed. Salvador: Casa da Qualidade, 1996. 115 p.

FERREIRA, R. **Entre o sagrado e o profano**: o lugar social do professor. Rio de Janeiro, Quartet, 1998, p. 36-38.

KANIKADAN, A. Y. S.; LIMONGI-FRANÇA, A. C.. **A qualidade de vida no trabalho dos professores de inglês**. Revista Brasileira de Gestão de Negócios, São Paulo: FECAP, v. 9, n. 25, set./dez. 2007, p. 59-80.

KANAAME, R. **Comportamento humano nas organizações**: o homem rumo ao século XXI. São Paulo: Atlas, 1994.

KARPINSKI, D. ; STEFANO, S. R. Qualidade de Vida no Trabalho e Satisfação: um estudo de caso no setor atacadista de beneficiamento de cereais. **Revista Eletrônica Lato Sensu**. Paraná, v 3, n. 1 mar. 2008, p. 9. Disponível em: <http://xa.yimg.com/kq/groups/22913892/152997700/name/QVT4.PDF>. Acesso em: 22 de jul. 2013.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de Vida no Trabalho – QVT**: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2004, p. 24-25.

LIPP, M. e ROCHA, J. C. Stress, **Hipertensão arterial e qualidade de vida**. 2. ed. São Paulo. Papyrus Editora, 1996, p. 11.

MALHOTRA, N. K. et al ; **Introdução à pesquisa de marketing**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005. Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada. 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

PEDROSO B.; PILATTI L. **Notas sobre o modelo de qualidade de vida no trabalho de Walton**: uma revisão literária. Conexões, v. 7, n. 3, p. 28-43, 2009.

PILATTI, L. A.; BEJARANO, V. C. **Qualidade de Vida no Trabalho**: leituras e possibilidades no entorno. In: GONÇALVES, A.; GUTIERREZ, G. L.; VILARTA, R. (Org.). Gestão da qualidade de vida na empresa. Campinas, SP: IPES Editorial, 2005, p. 85-103.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de Vida no Trabalho**: evolução e análise no nível gerencial. 2. Ed. Petrópolis. Vezes, 1995, p. 84-90.

SANTOS, F. L. N.; LIMA FILHO, D. L. **Mudanças no Trabalho e Doenças Psíquicas na Educação**. 2005. Universal Rede Universitária. Disponível em: <<http://www1.universia.com.br/materia/img/ilustra/2005/nov/artigos/MUDANCAS%20NO%20TRABALHO.pdf>>. Acesso em: 12 dez. 2014

SCHEIBE L. apud OLIVEIRA, J. F. **A articulação entre universidade e educação básica na formação inicial e continuada de professores:** demandas contemporâneas, situação-problema e desafios atuais. 2010, p.17.

SCHMIDT, D. R. C., & Dantas, R. A. S (2006). Qualidade de vida no trabalho de profissionais de enfermagem, atuantes em unidades do bloco cirúrgico, sob a ótica da satisfação. **Rev. Latino-Americana Enfermagem**, 2006, p.54-60

SIQUEIRA, M. M. M. Satisfação no Trabalho. In: SIQUEIRA, M. M. M. (Org.). **Medidas do Comportamento Organizacional:** Ferramentas de Diagnostico e de Gestão. São Paulo: Artmed, 2008, p 265- 274.

VIANNA, Cláudia Pereira. O sexo e o gênero da docência. **Cadernos Pagu**, Campinas, v. 17/18, 2001/2002, p. 81-103.

ZANELLI, José Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo E.; BASTOS, Antônio V. B. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004

APÊNDICE A – Questionário usado na coleta de dados

Questionários

AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho percebida por Professores da Escola de Tempo Integral Santa Bárbara.

(1) Bastante insatisfeito (2) Insatisfeito (3) Neutro (4) Satisfeito (5) Bastante Satisfeito

CONDIÇÕES DE TRABALHO	
Em relação à jornada de trabalho na instituição e as atividades a ser realizada, você se sente:	(1) (2) (3) (4) (5)
Sobre os riscos de enfermidades e o estresse ocasionado pela atividade, você se sente:	(1) (2) (3) (4) (5)
Quanto ao ambiente físico, com condições adequadas para realizar o trabalho que ajudam a minimizar os fatores prejudiciais a saúde, você se sente:	(1) (2) (3) (4) (5)
USO E DESENVOLVIMENTO DAS CAPACIDADES	
Em relação à autonomia para o planejamento e execução de suas atividades, você se sente:	(1) (2) (3) (4) (5)
Quanto ao trabalho permitir utilização de habilidades variadas e conhecimento na execução do trabalho, você se sente:	(1) (2) (3) (4) (5)
Sobre o feedback que recebe da direção, você se sente:	(1) (2) (3) (4) (5)
Em relação a executar tarefas do início ao fim, de forma completa, para que o trabalho possa representar algo significativo para si e também para outras pessoas dentro e fora do trabalho, você se sente:	(1) (2) (3) (4) (5)
OPORTUNIDADE DE CRESCIMENTO E SEGURANÇA	

Em relação às possibilidades de expandir as suas capacidades e conhecimentos, você se sente:	(1) (2) (3) (4) (5)
Quanto à expectativa de investimento em cursos e treinamento, você se sente:	(1) (2) (3) (4) (5)
Quanto aos treinamentos necessários para a realização e qualidade do trabalho, você se sente:	(1) (2) (3) (4) (5)
INTEGRAÇÃO SOCIAL NA ORGANIZAÇÃO	
Em relação à aceitação de suas características, habilidades e potenciais sem discriminação de raça, sexo, religião, nacionalidade, hábitos ou aparência física, você se sente:	(1) (2) (3) (4) (5)
Sobre ao convívio com seus colegas de trabalho, você se sente:	(1) (2) (3) (4) (5)
Quanto à troca de informações, e o feedback passado por seus colegas de trabalho, você se sente:	(1) (2) (3) (4) (5)
CONSTITUCIONALIDADE	
Em relação a possuir o direito de privacidade pessoal, como o sigilo de aspectos da vida pessoal e familiar, você se sente:	(1) (2) (3) (4) (5)
Quanto à liberdade de expressão, você se sente:	(1) (2) (3) (4) (5)
A respeito do tratamento igualitário nas decisões referentes ao corpo docente, ausência de favoritismo, você se sente:	(1) (2) (3) (4) (5)
TRABALHO E ESPAÇO TOTAL DA VIDA	
Em relação à preservação da vida pessoal, tempo de descanso sem a interferência da instituição, você se sente:	(1) (2) (3) (4) (5)
Quanto ao tempo dedicado ao trabalho e a vida pessoal, você se sente:	(1) (2) (3) (4) (5)
A respeito da distancia entre sua residência e seu local de trabalho, você se sente:	(1) (2) (3) (4) (5)
Quanto ao respeito á estabilidade e	(1) (2) (3) (4) (5)

previsibilidade de horários, você se sente:	
RELEVÂNCIA SOCIAL	
Quanto à credibilidade instituição perante a sociedade e o orgulho em trabalhar na mesma, você se sente:	(1) (2) (3) (4) (5)
Em relação à responsabilidade social da Instituição, levando em consideração aspectos como preocupação em resolver os problemas da comunidade e não causar danos, você se sente:	(1) (2) (3) (4) (5)
Quanto a valorização do seu trabalho, considerando a importância que a empresa e a comunidade atribuem a ele, você se sente:	(1) (2) (3) (4) (5)

APÊNDICE B – Perguntas abertas

Questões discursivas (Reposta opcional)

1 – Como a Qualidade de vida no trabalho interfere no seu bem-estar?

This image shows a blank sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and extend across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

2 – Qual a importância de implantação de programas sobre QVT no ambiente de trabalho?

[illegible]

APÊNDICE C – Perfil dos entrevistados

1.Gênero:

() Masculino () Feminino

2.Tempo de serviço na instituição:

() Até 3 anos

() Entre 4 à 5 anos

() Entre 6 à 10 anos

() Mais de 10 anos

3.Tipo de cargo:

() Efetivo () Contrato

4.Carga horária:

() 20 horas semanais () 40 horas semanais

5.Categoria:

() P-I () P-II () P-III () P-IV

6.Nível de instituição:

() Ensino Médio () Graduação Incompleta () Graduação Completa

() Pós-Graduação Incompleta () Pós-Graduação Completa

7. Trabalha em outra instituição:

() Sim () Não