UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO JOÃO DEL-REI
CURSO DE GESTÃO PÚBLICA

VERÔNICA OLIVEIRA KAMINISE

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: A PERCEPÇÃO DOS PROFESSORES DE UMA ESCOLA PÚBLICA

São João del-Rei
2018

VERÔNICA OLIVEIRA KAMINISE

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: A PERCEPÇÃO DOS PROFESSORES DE UMA ESCOLA PÚBLICA

Monografia apresentada à Universidade Federal de São João del-Rei como parte dos requisitos para obtenção do título de Especialista em Gestão Pública.

Orientador: Prof. Me. Marco Antônio Catussi

São João del-Rei

2018

VERÔNICA OLIVEIRA KAMINISE

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: A PERCEPÇÃO DOS PROFESSORES DE UMA ESCOLA PÚBLICA

Monografia apresentada à Universidade Federal de São João del-Rei como parte dos requisitos para obtenção do título de Especialista em Gestão Pública.

Aprovada em: 15 de setembro de 2018.

Prof. Me. Marco Antônio Catussi	Profa. Ma. Cristiane Edna Camboim
Universidade Federal de São João del-Rei	Universidade Federal de São João del-Rei

São João del-Rei

2018

RESUMO

Nas últimas décadas, a questão sobre a satisfação, o bem-estar e as relações de trabalho tornaram-se mola mestra em algumas organizações. Nesse contexto, surgiu o conceito de Qualidade de Vida no Trabalho – QVT que é utilizado para compreender as dinâmicas das relações de trabalho, sendo um conceito que é muito discutido e trabalhado nas empresas no setor privado, uma vez que elas já vislumbraram a importância dessa temática na busca da excelência e na eficiência da melhoria dos processos de gestão. Entretanto, verifica-se que essa temática no contexto do setor público ainda é escassa. Nesse sentido, verifica-se que QVT necessita ser mais analisada e discutida, pois o setor público também preza pela eficiência e melhoria dos processos de gestão. Para tanto, este trabalho de conclusão de curso tem como escopo compreender a percepção dos professores de uma escola pública, situada na região do Alto Paranaíba, sobre a Qualidade de Vida no Trabalho – QVT. Nesse sentido, essa pesquisa é relevante por configurar com uma contribuição para o aumento de pesquisas sobre QVT em escolas públicas. Para tanto, as conclusões dessa pesquisa basearam-se numa análise estatística experimental dos resultados de uma pesquisa realizada por meio da aplicação de um questionário de escala *likert.* Para que fosse privilegiada a participação do pesquisado, ao final, o questionário disponibilizava campo para resposta discursiva, caso fosse necessário complemento. Os fatores de QVT utilizados nesta pesquisa foram: condições de trabalho, organização do trabalho, relação chefe-subordinado, participação, saúde, compensação, comunicação, imagem da organização; e Qualidade de Vida no Trabalho em geral. Após análise dos resultados, concluiu-se que a pesquisa realizada junto aos professores da escola pública apresentou resultados medianos, no que se refere aos fatores: condições de trabalho, a organização do trabalho, a relação chefe-subordinado e a participação. Esses fatores são indicadores que há na instituição um clima organizacional relativamente democrático. Entretanto, há alguns fatores que geram insatisfação, tais como a: saúde, a compensação e a imagem da organização. Esses fatores extrapolam a alçada da direção escolar.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho. Docência. Educação. Setor público.

ABSTRACT

In the last decades, the question about satisfaction, welfare and work relationship become importante in some organizations. In thecontext, the concept of Quality of Life ar Work-QLW is used to understand the dynamics of work relationship, being one concept that is so much talked and worked on companies in private sector, once them was glimpred the important of their thematic on the search of excellence and efficiency of better processes of management. Therefore, this completion of course work has a principle understand the perception of public school teachers, based on Alto Paranaíba, about Quality of Life ar Work-QLW in public schools. In this context, the conclusions of this research is based in an experimental static analysis by means of the application of quis in likert scale. In orders ,to be privileyed the participation of the researched, at end, the quis available space for discursive answer, if it were necessary complement. The factors QLW used inthis search was: work organization, boss-subordinate relationship, participation, cheers, compensation, communication, image organization; and Qualityof Life ar Work generally. After analyzing the results, we conclude theat search fulfilled next to public school teachers presented mediumresults, with regard to the factores: work conditions, boss-subordinate relationship and participation. The factors that have in institution organization form are relatively democratic. However, has some factors generate dissatisfaction, such as: cheers, conpensation and institution image. This factors extrapolate the competence of school management.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO 6
2 OBJETIVOS 9
2.1 Objetivo geral 9
2.2 Objetivos específicos 9
3 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA 10
3.1 Qualidade de Vida no Trabalho: origem 10
3.2 Modelos Teóricos para Análise da QVT 13
3.2.1 O Modelo de Hackmam e de Oldaham (1975) 14
3.2.2 Contexto Atual da Educação Pública 17
4 METODOLOGIA 20
5 RESULTADOS E ANÁLISES 22
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS 36
6.1 Sugestões para trabalhos futuros 36
6.2 Limitações do Trabalho 37
REFERÊNCIAS 38
ANEXOS – Instrumental de Pesquisa – Questionário 40

1 INTRODUÇÃO

Os avanços tecnológicos, o aprimoramento das políticas trabalhistas e o advento da globalização provocaram sensíveis transformações nas diferentes instâncias da sociedade, afetando o universo das organizações empresariais, por inseri-las em um ambiente altamente competitivo, dinâmico e em rápida transformação. Assim como as organizações empresariais, o universo das organizações escolares é também afetado por essa nova conjuntura tecnológica, bem como pelo processo de globalização e pelas inúmeras reformas educacionais que aconteceram no século XX, uma vez que essas reformas educacionais trouxeram consigo novas demandas às escolas e aos professores. Esses fenômenos também alteram a dinâmica das relações de trabalho e, com isso, influenciam o comportamento humano e o desempenho profissional dos indivíduos. De acordo com Limongi-França (2004, p. 22), a QVT é um dos componentes das mudanças que ocorrem na sociedade em rápida transformação e ela é utilizada para compreender a dinâmica das relações de trabalho.

Nesse sentido, o conceito de QVT surgiu com um aspecto mais extenso do que os das teorias tradicionais de motivação, pois o cerne da QVT baseia-se em uma visão integral do indivíduo, que é chamada de enfoque biopsicossocial (MAXIMIANO, 2004).

Assim, segundo Maximiano (2004, p. 118), “para quem adota a perspectiva comportamental, o importante em uma organização é o sistema social. Os sistemas sociais são formados por pessoas, com suas necessidades, seus sentimentos e atitudes, bem como seu comportamento como parte integrante do grupo”. Nesse sentido, para esse mesmo autor, esse sistema social exerce grande influência sobre o desempenho da organização mais do que sobre o seu sistema técnico, que é formado por máquinas, métodos de trabalho e pela sua estrutura organizacional.

Verifica-se, nos últimos tempos, a relevância da humanização nas organizações, ou seja, a importância do fator humano como “o grande diferencial”, pois “a principal vantagem competitiva das empresas decorre das pessoas que trabalham nas organizações” (CHIAVENATO, 2008), uma vez que as organizações são formadas por pessoas que têm sentimentos, que trabalham e exercem diversas funções dentro de uma estrutura organizacional.

Nesse sentido, percebe-se que a QVT foi, primeiramente, difundida pela área de Gestão de Pessoas, que além de se preocupar com os aspectos legais e ambientais concernentes às questões ligadas ao trabalho, também se preocupa com a saúde e com o bem-

estar do colaborador, dentro e fora da organização (AMORIM, 2010). Assim, verifica-se que a qualidade de vida pode ser utilizada pela organização para elevar o nível de satisfação do pessoal, e, com isso, obter um maior comprometimento dos indivíduos, tendo reflexo diretamente no clima e na cultura organizacional. Sendo assim, a implementação dos Programas de QVT nas organizações busca compreender as necessidades dos indivíduos, conciliando-as com as necessidades das organizações, bem como compreender a dinâmica das relações de trabalho.

De acordo com Goulart e Sampaio (2004, *apud* Oliveira et al., 2016), a Organização Mundial da Saúde (OMS) estabeleceu que o conceito de qualidade de vida abarca cinco dimensões: saúde física, saúde psicológica, nível de dependência, relações sociais e meio ambiente. Portanto, verifica-se que está inclusa nesses conceitos a visão holística do ser humano, ou seja, a visão do todo, uma vez que eles englobam tanto as concepções sociais sobre o indivíduo quanto às questões ambientais relacionadas ao trabalho, bem como abarcam os conceitos de pertencimento, de valorização e de reconhecimento humano.

Nessa perspectiva, verifica-se que, nos últimos tempos, a busca pela satisfação e pelo bem-estar dos indivíduos nas organizações é uma tendência geral nas empresas do setor privado, uma vez que essas organizações já perceberam a importância e a necessidade de humanização das empresas, pois todas elas são formadas por pessoas que têm sentimentos, desejos e necessidades de crescimento pessoal e profissional. Entretanto, no setor público, essa temática é ainda muito pouco analisada, pois nota-se que a própria burocracia e a estrutura organizacional delimitam a capacidade do gestor público na sua tomada de decisão, uma vez que suas atribuições são comprometidas pelos orçamentos limitados e, às vezes, pelos impedimentos legais etc.

De acordo com Medeiros e Ferreira (2011, *apud* Oliveira et al., 2016), a produção de trabalhos sobre QVT na literatura científica ainda está em um estágio intermediário. Entretanto, essa temática tem evoluído de maneira promissora, sendo a área da administração que mais possui periódicos publicados acerca da QVT. Segundo esses mesmos autores, até o ano de 2007, não havia, por exemplo, publicações de periódicos sobre a QVT na Psicologia. Porém, nos anos seguintes, constatou-se um aumento elevado em relação aos estudos e periódicos dessa área.

Assim, acerca do que foi exposto aqui, acredita-se que a relevância deste estudo consiste no fato de que ele se configura como uma contribuição para o aumento do número de pesquisas sobre a QVT no que diz respeito a instituições públicas. Além disso, os resultados auferidos poderão contribuir para uma melhor compreensão, conhecimento e aprimoramento

das práticas de QVT no âmbito das escolas públicas situadas na região do Alto Paranaíba, bem como sugerir algo sobre o nível de satisfação dos servidores pesquisados.

Este trabalho tem, portanto, o objetivo de compreender as práticas de QVT no setor público, com abordagem voltada aos professores que trabalham em uma escola pública situada na região do Alto Paranaíba.

2 OBJETIVOS

2.1 Objetivo geral

– Como a qualidade de vida no trabalho é percebida pelos professores que trabalham em uma escola pública?

2.2 Objetivos específicos

– Apresentar alguns modelos teóricos acerca da QVT presentes na literatura;
– Apresentar o contexto atual da educação pública;
– Sugerir possíveis melhorias no que diz respeito aos aspectos da QVT observados no âmbito da escola estudada.

3 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

3.1 Qualidade de Vida no Trabalho: origem

O conceito Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) surgiu na Inglaterra, por volta de 1950, cujo princípio dos estudos foi elaborado por Eric Trist (1975) e seus colaboradores no *Tavistock Institute*. Esses estudos tinham como fundamento o desenvolvimento de uma abordagem sócio-técnica calcada no trinômio indivíduo-trabalho-organização, cuja análise baseava-se na reestruturação da tarefa, e tinha como principal objetivo tornar a vida dos trabalhadores daquela época menos exaustiva (FERNANDES, 1996).

Nos Estados Unidos, por volta da década de 1960, a QVT ganhou uma maior significação, com a criação da "*National Comission on Produtivity*", cujo objetivo principal era o de analisar os motivos das baixas produtividades que indústrias americanas apresentavam na época. Algum tempo depois, o congresso americano criou a "*National Center for Produtivity and Quality of Working Life*", que tinha como escopo realizar estudos, bem como ser um laboratório de análise sobre a questão da produtividade e da QVT (HUSE e CUMMINGS, 1985, *apud* FERNANDES, 1996).

Nadler e Lawler (1973, *apud* FERNANDES, 1996) relatam uma visão geral acerca das diferentes concepções de QVT apresentadas ao longo do tempo (TAB. 1).

Tabela 1 – Evolução do Conceito de QVT

CONCEPÇÕES EVOLUTIVAS DO CONCEITO QVT	CARACTERÍSTICAS OU VISÃO
1. QVT como uma variável (1959 a 1972)	Reação do indivíduo em relação ao trabalho. Investigava-se como melhorar a qualidade de vida no trabalho para o indivíduo
2. QVT como uma abordagem (1969 a 1974)	O foco era o indivíduo antes do resultado organizacional; mas, ao mesmo tempo, buscava-se trazer melhorias tanto ao empregado como à direção.

3. QVT como método (1972 a 1975)	Um conjunto de abordagens, métodos ou técnicas para melhorar o ambiente de trabalho e tornar o trabalho mais produtivo e mais satisfatório. QVT era vista como sinônimo de grupos autônomos de trabalho, enriquecimento de cargo ou desenho de novas plantas com integração social e técnica.
4. QVT como um movimento (1975 a 1982)	Declaração ideológica sobre a natureza do trabalho e as relações dos trabalhadores com a organização. Os termos "administração participativa" e "democracia" eram frequentemente tidos como ideais dos movimentos de QVT.
5. QVT como tudo (1979 a 1982)	Como panaceia contra a competição estrangeira, os problemas de qualidade, as baixas taxas de produtividade, os problemas de queixas e outros problemas organizacionais.
6. QVT como nada (futuro)	No caso de alguns projetos sobre QVT fracassarem no futuro, ela não passará de um "modismo" passageiro.

Fonte: Nadler e Lawler *apud* por Fernandes (1996, p. 42).

Muito embora alguns autores versem sobre a temática QVT com enfoques diferentes em sua conceituação, "algo parece pertinente a todos, o enfoque principal de tal abordagem é para a conciliação dos interesses dos indivíduos e das organizações", ou seja, para a melhora, ao mesmo tempo, da satisfação do trabalhador e da produtividade da empresa (FERNANDES, 1996, p. 43). Conforme Limongi-França (1997, *apud* VASCONCELOS, 2001, p. 25),

> Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é o conjunto das ações de uma empresa que envolve a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho. A construção da qualidade de vida no trabalho ocorre a partir do momento em que se olha a empresa e as pessoas como um todo, o que chamamos de enfoque biopsicossocial. O posicionamento biopsicossocial representa o fator para a realização de diagnóstico, campanhas, criação de serviço e implantação de projetos

> voltados para a preservação e desenvolvimento das pessoas durante o trabalho na empresa. A mesma pesquisadora esclarece que a origem do conceito vem da medicina psicossomática que propõe uma visão integrada, holística do ser humano, em oposição à abordagem cartesiana que divide o ser humano em partes.

De acordo com Bergeron (1982, *apud* FERNANDES, 1996, p. 43), a QVT consiste "na aplicação concreta de uma filosofia humanista pela introdução de métodos participativos, visando modificar um ou vários aspectos do meio-ambiente de trabalho, a fim de criar uma nova situação mais favorável à satisfação dos empregados e à produtividade".

> Nesse sentido, a expressão Qualidade de Vida no Trabalho tem sido usada para designar uma preocupação com o resgate de "valores humanísticos ambientais, que vêm sendo negligenciados em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico", sem sugerir uma volta às antigas práticas de trabalho, alerta para os efeitos da automação na qualidade de vida dos trabalhadores (WALTON, 1975, *apud* FERNANDES, 1996, p. 43).

Assim sendo, ao conceituar QVT, alguns autores apresentam pontos de vista diferentes. Entretanto, percebe-se algo intrínseco nos distintos conceitos acerca da QVT, que é a introdução de uma visão do indivíduo mais humanizada, ou seja, a visão humanista com enfoque biopsicossocial, uma visão holística do indivíduo como um todo. De acordo com Maximiano (2004, p. 150),

> no limiar do terceiro milênio, as concepções sobre motivação e satisfação ampliaram-se. Surgiu o conceito de Qualidade de Vida no Trabalho-QVT, mais amplo dos que as teorias tradicionais de motivação. A QVT baseia-se numa visão integral das pessoas, que é o chamado enforque biopsicossocial, o enfoque biopsicossocial das pessoas origina-se na medicina psicossomática, que propõe uma visão integrada, ou holística, do ser humano. Segundo esse enfoque, saúde não é apenas ausência de doença, mas também um completo bem-estar biológico e social. Essa definição, adotada pela Organização Mundial de Saúde (OMS) em 1986, abre espaço significativo para a compreensão e administração de fatores psicossociais na vida moderna, especialmente no ambiente de trabalho. Um desses fatores é o stress.

Nesse sentido, o conceito de motivação, segundo o dicionário Michaelis, significa uma série de fatores, de natureza afetiva, intelectual ou fisiológica, que atuam no indivíduo, determinando-lhe o comportamento. Assim, conforme Maximiano (2004, p. 139), " o estudo da motivação é um dos temas centrais do enfoque comportamental, porque é necessário compreender os mecanismos que movimentam as pessoas, para os comportamentos de alto desempenho [...]". Para esse mesmo autor, a palavra motivação pode ser usada com diferentes significados, pode-se falar em motivação para estudar, para viajar, etc. Assim, o que motiva uma pessoa para fazer determinada coisa pode não ser a motivação dessa pessoa para outra coisa, por isso, a motivação é específica e intrínseca.

3.2 Modelos Teóricos para Análise da QVT

Desde o século XX, a questão sobre a satisfação, o bem-estar e as relações de trabalho tornou-se mola mestra em algumas organizações, uma vez que muitos autores dessa época pesquisaram e refletiram acerca desses conceitos. Assim, para alguns autores, esses conceitos podem ser considerados pontos-chave acerca da questão da produtividade e da motivação do trabalhador. Entre os trabalhos desses autores, destacam-se os de Elton Mayo, que desenvolveu pesquisas e estudos acerca do comportamento dos indivíduos nas organizações, bem como sobre a questão da motivação, com o intuito de atingir as metas organizacionais.

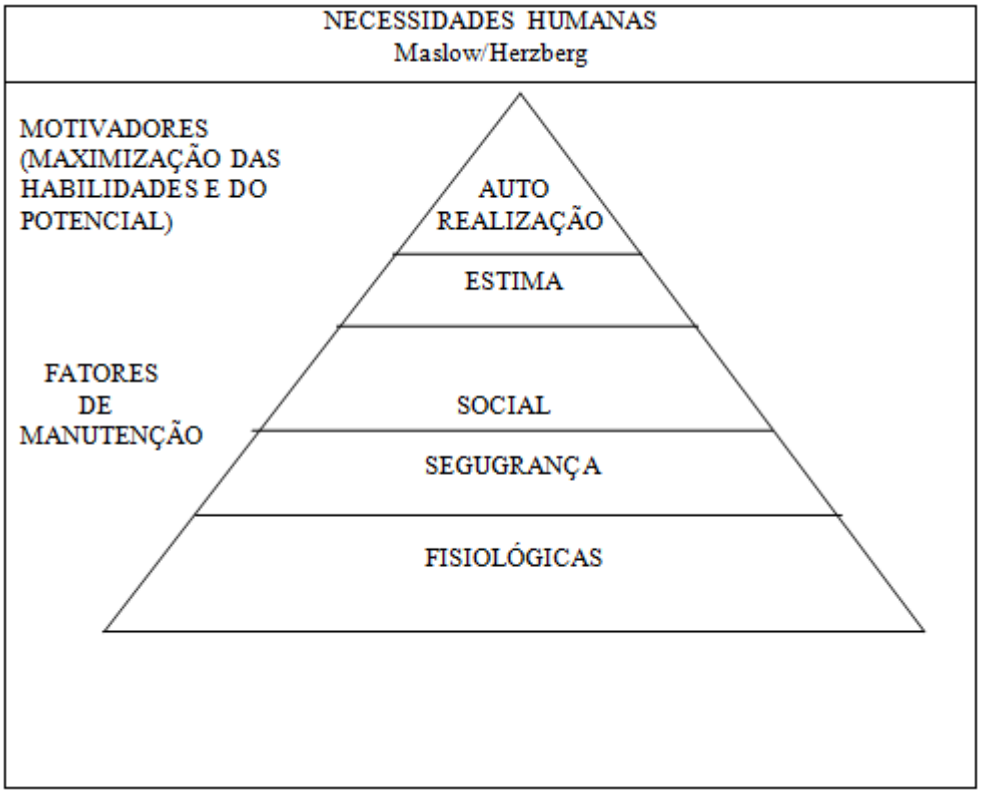
Os estudos de Abraham Maslow também são dessa época. Para ele, as necessidades humanas são compostas em uma hierarquia de cinco necessidades básicas, a saber: necessidades fisiológicas, de segurança, sociais, de autoestima e de autorrealização. De acordo com o autor, a motivação do trabalhador é composta por necessidades que estão dispostas em uma ordem de importância.

Merece destaque também o trabalho de Frederick Herzberg (1968), cuja pesquisa relatou que a motivação humana é constituída de duas dimensões não relacionadas. A primeira diz respeito aos aspectos e às atividades do trabalho que podem influenciar e coibir a insatisfação. Porém, esses aspectos não influenciam os empregados no que tange ao seu crescimento e ao seu desenvolvimento na organização. Esses aspectos são chamados de fatores higiênicos. A segunda diz respeito aos aspectos e às atividades que estão relacionados ao trabalho, uma vez que esses aspectos exercem uma forte influência e encorajam o

desenvolvimento do trabalhador. Eles são chamados de motivadores. Assim sendo, os fatores motivacionais fundamentam-se no processo de trabalho (BOWDITCH e BUONO, 1999).

A FIG. 1 resume os principais conceitos-chave tratados aqui por Abraham Maslow e por Frederick Herzberg.

Figura 1 – Modelo de Abraham Maslow e de Frederick Herzberg



Fonte: Fernandes (1996, p. 47).

3.2.1 O Modelo de Hackmam e de Oldaham (1975)

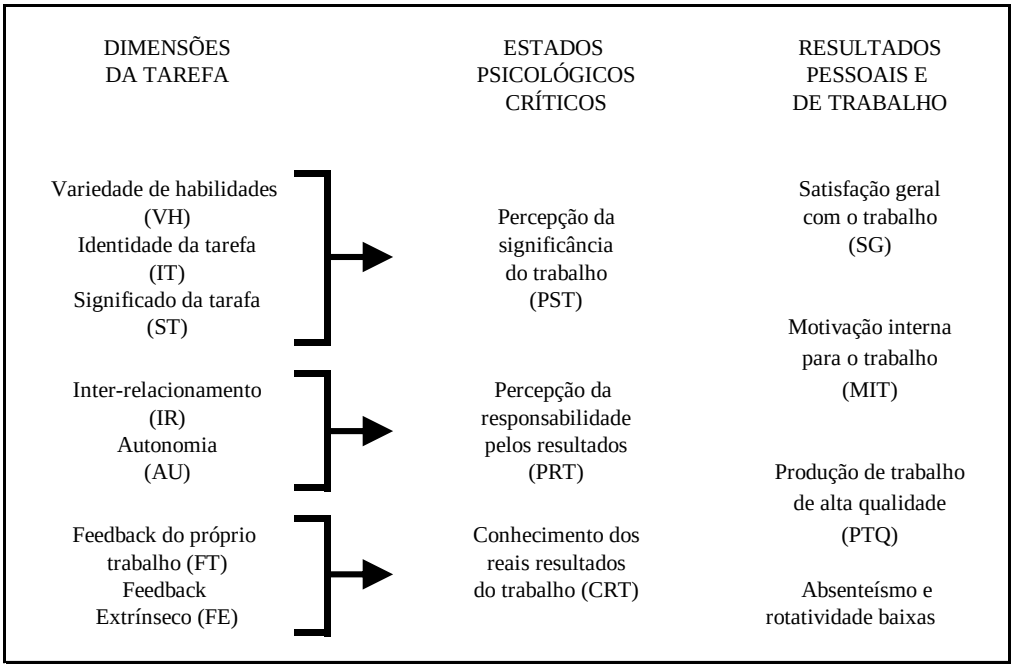
Conforme Fernandes (1996, p. 55), Hackmam e Oldaham (1975) apresentam um modelo que se baseia em qualidades objetivas do trabalho. Para esses autores, a QVT pode ser avaliada em termos de:

> a) Dimensões da tarefa, identificando seis atributos importantes para a satisfação no Trabalho: variedade de habilidades, identidade da tarefa, significado da tarefa, inter-relacionamentos, autonomia e feedback (do próprio trabalho extrínseco); b) Estados psicológicos críticos, envolvendo a

> percepção da significância do trabalho, da Responsabilidade pelos resultados e o conhecimento dos reais resultados do trabalho; c) Resultados pessoais e de trabalho, incluindo a satisfação geral e motivação para o trabalho de alta qualidade, bem como o absenteísmo e a rotatividade baixa.

Assim, a FIG. 2 descreve um modelo ilustrativo das Dimensões Básicas da Tarefa de Hackman e Oldham.

Figura 2 – Representação esquemática dos Modelos das Dimensões Básicas da Tarefa de Hackman e Oldham



Fonte: Fernandes (1996).

De acordo com Limongi-França (2004), Walton é um dos principais estudiosos e precursores da QVT por analisá-la com uma abordagem científica, sendo um dos mais citados na literatura da área. Para esse autor, a QVT possui uma conexão de valores, princípios que todo indivíduo possui, pois esses valores estão no íntimo de cada um, uma vez que eles fundamentam nossas necessidades e nossos desejos.

A TAB. 2 apresenta a relação das oito categorias relatadas pelo autor no que diz respeito à QVT sob a perspectiva da ótica organizacional.

Tabela 2 – Categorias Conceituais de Qualidade de Vida no Trabalho – QVT

CRITÉRIOS	INDICADORES DE QVT
1. COMPENSAÇÃO JUSTA E ADEQUADA	Equidade interna e externa Justiça na compensação Partilha de ganhos de produtividade
2. CONDIÇÕES DE TRABALHO	Jornada de trabalho razoável Ambiente físico seguro e saudável Ausência de insalubridade
3. USO E DESENVOLVIMENTO DE CAPACIDADES	Autonomia Autocontrole Qualidades múltiplas Informações sobre o processo total de 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 Igualdade Mobilidade Relacionamento Senso comunitário
6. CONSTITUCIONALISMO	Direitos de proteção ao trabalhador Privacidade pessoal Liberdade de expressão Tratamento imparcial 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 Responsabilidade social da empresa Responsabilidade pelos produtos Práticas de emprego

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

Fernandes (1996) elaborou uma metodologia para verificar a percepção dos envolvidos sobre os fatores intervenientes na QVT. Os fatores-chave dessa metodologia são:

> 1- Condições de Trabalho: tem por objetivo explorar a satisfação do funcionário em relação às condições ambientais físicas do local de trabalho. Esse fator engloba também: limpeza, arrumação, segurança e insalubridade.

> 2- Saúde: objetiva explorar a satisfação dos empregados quanto às ações da empresa no que se refere à saúde, em termos preventivos e curativos. Os itens investigados são: assistência/funcionários, assistência familiar, educação/conscientização, saúde ocupacional.
> 3- Moral: objetiva constatar a efetividade das ações gerenciais referentes a aspectos psicossociais que se refletem na motivação e moral do profissional, tais como identidade na tarefa, relações interpessoais, reconhecimento/feedback, orientações, garantia de emprego.
> 4- Compensação: objetiva avaliar o grau de satisfação dos funcionários em relação às práticas de trabalho e política de remuneração, incluindo os seguintes itens: salário (equidade interna e externa), bônus (participação nos resultados), benefícios (oferecidos pela empresa e em relação a outras empresas).
> 5- Participação: objetiva avaliar a percepção do entrevistado em relação ao seu engajamento nas ações empreendidas, no sentido de gerar condições indispensáveis à sua participação efetiva, incentivada a partir de oportunidades relacionadas à criatividade, expressão pessoal, repercussão das ideias propostas, programas de participação, capacitação.
> 6- Comunicação: objetiva verificar a eficácia das comunicações internas por meio da avaliação dos seguintes aspectos: conhecimento de metas, fluxo de informações (*top-down*), veículos formais (jornal).
> 1- Imagem da organização: objetiva investigar a imagem que os funcionários têm a respeito da empresa, considerando os seguintes aspectos: identificação com a empresa, imagem interna, imagem externa, responsabilidade comunitária, enfoque no cliente.
> 7- Relação chefe-funcionário: objetiva aferir o grau de satisfação e insatisfação do funcionário a respeito dessa relação.
> 8- Organização do trabalho: objetiva avaliar as novas formas de trabalho, considerando os seguintes itens: inovações, métodos, processos, grupos de trabalho, variedade das tarefas e ritmo de trabalho (FERNANDES, 1996).

3.2.2 Contexto Atual da Educação Pública

O advento do processo de globalização, os inúmeros avanços da tecnologia e as inúmeras reformas educacionais que ocorreram a partir do século XX provocaram mudanças substanciais no processo de ensino-aprendizagem, como também nas relações de trabalho nas organizações escolares. Nesse sentido, de acordo com Libâneo et al. (2012, p. 62), os acontecimentos do mundo afetam a educação escolar de várias maneiras, tais como:

> a) exigem novo tipo de trabalhador, mais flexível e polivalente, o que provoca certa valorização da educação formadora de novas habilidades cognitivas e competências sociais e pessoais; b) levam o capitalismo a estabelecer, para a escola, finalidades mais compatíveis com os interesses de

> mercado; c) modificam os objetivos e as prioridades da escola; d) produzem modificações nos interesses, necessidades e valores escolares; e) forçam a escola a mudar suas práticas por causa do avanço tecnológico dos meios de comunicação e da introdução de informática; f) induzem alteração na atitude do professor e no trabalho docente, uma vez que os meio de comunicação e os demais recursos tecnológicos são muito motivadores.

Nesse sentido, Campos (2008) corrobora que os desafios enfrentados pelos professores no dia a dia são muitos e diversificados e que as políticas adotadas nos últimos anos na área da educação têm o objetivo de atuar no sentido de oferecer melhores condições de ensino, principalmente, na rede pública de ensino, incorporando medidas semelhantes àquelas adotadas em outros países, tais como: descentralização da gestão, maior autonomia para unidades escolares, novos currículos, avaliação externa da aprendizagem dos alunos e mudanças no sistema de financiamento público. Para esse mesmo autor, a partir da década de 1990, os inúmeros programas de expansão da rede básica concentraram seus esforços na construção de mais escolas, e a responsabilidade pelo desempenho dos alunos era concentrada no papel do professor. Assim, Brzezinski (1999 *apud* Oliveira et al., 2016) relata que, muito embora a educação tenha seu lugar de destaque nos discursos oficiais, "as ações governamentais são de desvalorização do papel social e cultural dos profissionais da educação". No dia a dia da escola, segundo Oliveira et al. (2016), os profissionais da educação necessitam desempenhar várias funções que são alheias à sua formação inicial, tais como: de assistente social, de psicólogo, etc. Essas atribuições, para esse autor, caracterizam-se como um sentimento de perda da identidade profissional, uma vez que verifica-se que ensinar não é o fator mais importante de suas atribuições no contexto escolar.

Nesse sentido, tudo isso afeta a prática e o desempenho docente e, consequentemente, reflete no processo de ensino-aprendizagem. Vale salientar que o contexto atual da escola pública vive em uma situação delicadíssima, pois, na atualidade, a política de valorização profissional da educação é pífia, uma vez que o que acontece no contexto do comando da alta gestão da administração, como a falta de recursos, afeta diretamente e indiretamente o contexto escolar como um todo, bem como o desempenho profissional. Dessa maneira, os professores, para ter uma condição digna de vida, necessitam trabalhar em vários locais para suprir suas necessidades financeiras e, com isso, eles contam com uma carga de horário que, às vezes, extrapolam as doze horas de trabalho diárias. Isso sem contar os horários de planejamento e de correção de trabalhos e provas que, às vezes, são feitos nos finais de semana. Além disso, eles vivem em um ambiente altamente estressante, o que ocasiona o

aparecimento de inúmeras doenças psicossomáticas, como depressão, síndrome do pânico, síndrome de Burnout, entre outras tantas doenças de cunho emocional. É o que corrobora um estudo de Moreira et al. (2009 *apud* Oliveira et al., 2016), “em que se constata que 36,9% dos professores investigados apresentaram níveis altos de exaustão emocional, um dos principais sintomas de Burnout”.

Assim, verifica-se que a temática QVT foi foco de vários estudos. E como já foi dito aqui, algo parece ser um aspecto em comum em todos eles: a abordagem de uma visão mais humanizada sobre o indivíduo, ou seja, a visão humanista com enfoque biopsicossocial, uma visão holística do indivíduo como um todo. Nesse sentido, no capítulo seguinte, será apresentado um estudo de caso, realizado em uma escola pública situada na região do Alto Paranaíba, cujo objetivo é abordar a QVT sob o ponto de vista dos professores.

4 METODOLOGIA

De acordo com Gil (2002, p. 41), a pesquisa pode ser classificada com base em seus objetivos e com base em seus procedimentos técnicos. Assim, com base em seus objetivos, esta pesquisa classifica-se como descritiva, uma vez que "a pesquisa descritiva tem com objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relações entre as variáveis". E esta pesquisa tem como escopo compreender a percepção da QVT sob o ponto de vista do corpo docente de uma instituição pública localizada na região do Alto Paranaíba.

Já com relação aos procedimentos técnicos utilizados, esta pesquisa classifica-se como: bibliográfica, documental e de campo. A "pesquisa bibliográfica é desenvolvida com base em material já elaborado, constituídos principalmente de livros e artigos científicos". E para a fundamentação teórica deste trabalho, fez-se uma pesquisa sobre diversos autores estudiosos que versam sobre a temática QVT (GIL, 2002).

Esta pesquisa classifica-se também como pesquisa documental, pois, segundo Gil (2002, p. 46), a pesquisa documental tem como características os "documentos conservados em arquivos de órgãos públicos e instituições privadas, tais como associações científicas, igrejas, sindicatos, partidos políticos etc. Incluem-se aqui inúmeros outros documentos como cartas pessoais, fotografias, memorandos, regulamentos, ofícios, boletins etc". E para este estudo, fez-se pesquisa a documentos disponibilizados em sites.

Este trabalho configura-se, ainda, como uma pesquisa de campo, realizada por meio da aplicação de instrumentais de pesquisa, como o questionário, aos professores que trabalham em uma escola estadual. De acordo com Gil (2002, p. 53), "a pesquisa de campo é desenvolvida por meio da observação direta das atividades do grupo estudado e de entrevista com os informantes para captar suas explicações e interpretações do que ocorre no grupo".

Com o objetivo de compreender a percepção da QVT do ponto de vista dos professores de uma escola pública da região do Alto Paranaíba, elaborou-se um questionário adequado à realidade dos mesmos.

O questionário foi elaborado com 23 (vinte e três) questões, em uma Escala *Likert* de cinco itens: não satisfeito, pouco satisfeito, indiferente, satisfeito e muito satisfeito. Ao final de cada questão, havia um campo para que o pesquisado pudesse fazer algum comentário adicional sobre sua QVT.

Os indicadores de QVT apontados neste estudo baseiam-se nos fatores apresentados na metodologia desenvolvida por Fernandes (1996, p. 87).

Quanto ao questionário aplicado e à respectiva análise de dados realizada, eles são similares aos utilizados por Frossard (2009) em sua dissertação de mestrado desenvolvida no âmbito da Fundação Getúlio Vargas. Para organizar e processar os dados coletados, foi utilizada uma planilha eletrônica do aplicativo MS Excell. Para analisar os dados, foram utilizados os seguintes parâmetros estatísticos: a distribuição da frequência dos indicadores e a média aritmética dos Fatores de QVT. Atribuiu-se o mesmo peso aos indicadores de QVT do questionário por se considerar que as afirmativas não variam significativamente em termos de importância.

Para se medir o grau de satisfação dos servidores da amostragem, as médias finais dos percentuais referentes aos itens "satisfeito" e "muito satisfeito" de cada fator de QVT foram somadas. E para se ter um parâmetro comparativo quanto à insatisfação, o mesmo foi feito com os percentuais referentes aos itens "não satisfeito" e "pouco satisfeito".

5 RESULTADOS E ANÁLISES

Os dados gerais relativos aos perfis dos participantes pesquisados e os dados referentes às afirmativas quanto à Qualidade de Vida na Escola Pública são apresentados nesta seção. Atualmente, a escola possui um quadro com 54 professores. Destes, 30 se dispuseram a participar da pesquisa, ou seja, 55% do quadro de professores responderam ao questionário.

A coleta dos dados foi realizada após a anuência da Diretora da Escola. Antes da aplicação do questionário, ele foi apresentado aos participantes, juntamente com a exposição dos objetivos e finalidade da pesquisa. A constituição da amostra foi feita de forma aleatória, por conveniência e pelo interesse do servidor em participar da pesquisa. A pesquisa foi realizada em um dia, em um horário de módulo em que os professores se reuniram por ocasião do fechamento do bimestre.

Tabela 3 – Quadro demonstrativo do perfil dos respondentes à pesquisa

-Em relação ao sexo masculino ou feminino:		
60% feminino	33,3% masculino	6,66% não responderam
- Quanto à formação acadêmica:		
100% possui nível superior	76,66 % Especialização	6,66% Mestrado
3,33% Mestrando	6,66 não responderam	

Quanto às afirmativas sobre a Qualidade de Vida na Escola, os dados foram analisados com base nas respostas dadas às questões sugeridas para cada fator, que serão apresentadas a seguir:

Fator 1 – Condições de trabalho (questões 1, 2, 3 e 4): o grau médio de satisfação correspondeu a, aproximadamente, 84%, como pode ser verificado na TAB. 4.

Tabela 4 – Dados relativos ao Fator 1 – Condições de trabalho

	Fator 1 - Condições de trabalho											
	Não Satisfeito	%	Pouco Satisfeito	%	Não satisfeito + Pouco Satisfeito %	Indiferente	%	Satisfeito	%	Muito satisfeito	%	Satisfeito + Muito Satisfeito %

1		0,00	2	6,67	6,67		0,00	19	63,33	9	30,00	93,33
2		0,00	1	3,33	3,33	1	3,33	18	60,00	10	33,33	93,33
3	1	3,33		0,00	3,33	3	10,00	19	63,33	7	23,33	86,67
4			8	26,67	26,67	3	10,00	13	43,33	6	20,00	63,33
				Média	10,00						Média	84,17

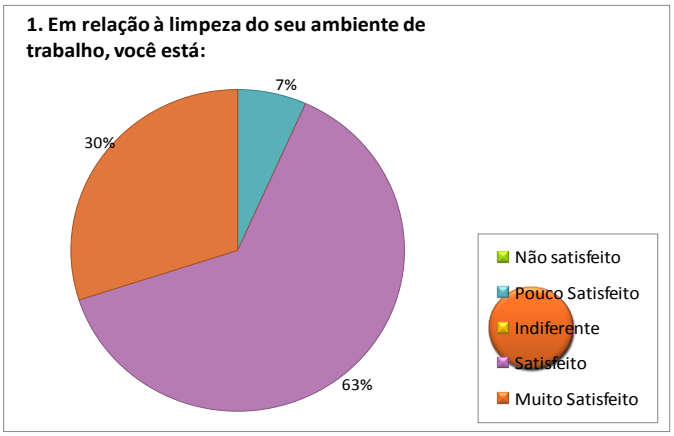
1) Em relação à limpeza do seu ambiente de trabalho, você está:
2) Em relação à arrumação do ambiente de trabalho, você está:
3) Com relação à segurança no local de trabalho, você está:
4) Quanto aos recursos disponíveis para o trabalho (computador, impressora papel, mesa, recursos multimídia etc.), você está:

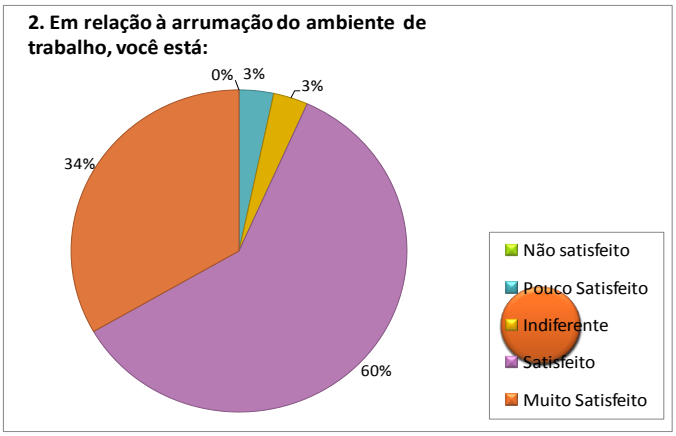
Esse fator engloba os seguintes itens: limpeza, arrumação, segurança e insalubridade. Sobre ele, foi apresentado um índice de satisfação bem considerável no que diz respeito ao fator "condições de trabalho". Entretanto, necessita-se averiguar quanto aos recursos disponíveis para o trabalho, pois, com relação a esse aspecto, houve um índice de insatisfação, em torno de 27%. No tocante a esse item, apresenta-se, a seguir, um comentário de um servidor:

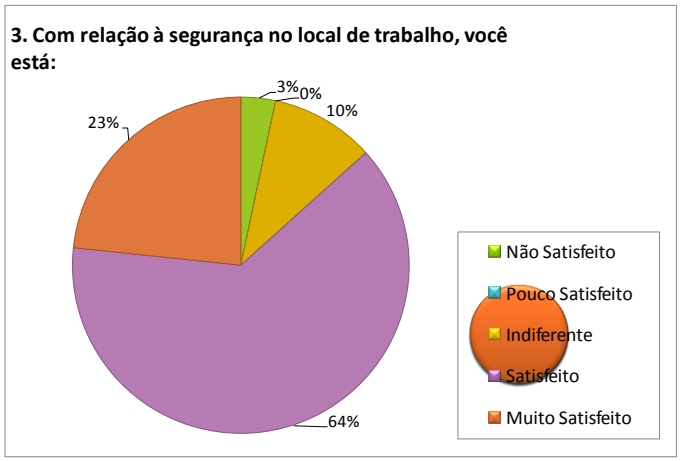
> "internet precisa melhorar, lousa digital e remuneração melhor". Servidor (a) 1.

Na FIG. 3 são apresentadas as percentagens relativas às questões 1, 2, 3 e 4 do Fator 1. Esse fator tem o objetivo de verificar a percepção dos servidores sobre as condições de trabalho, que incluem limpeza, arrumação, segurança e os recursos disponíveis para a execução do trabalho, tais como impressora, computador, recursos multimídia etc. Esses gráficos evidenciam que a maioria dos servidores, entre 43% e 64%, está satisfeita. Se analisarmos isoladamente a questão 4, que indaga sobre os recursos disponíveis para o trabalho, pode-se verificar um índice de insatisfação, em torno de 27%.

Figura 3 – Representação gráfica das percentagens das questões relativas ao fator 1 – Condições de Trabalho







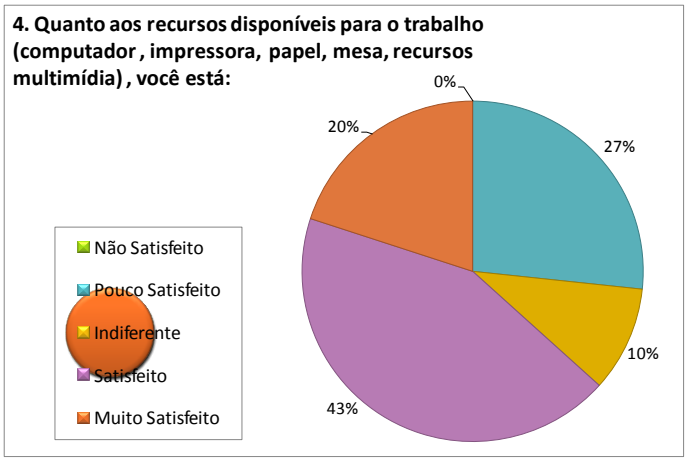


Tabela 5 – Dados relativos ao Fator 2 – Organização do trabalho

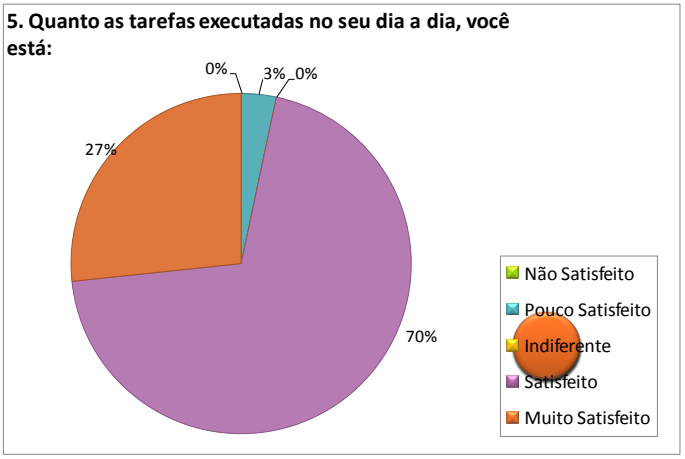
	Fator 2 - Organização do trabalho											
	Não Satisfeito	%	Pouco Satisfeito	%	Não satisfeito + Pouco Satisfeito %	Indiferente	%	Satisfeito	%	Muito satisfeito	%	Satisfeito + Muito Satisfeito %
5			1	3,33	3,33		0,00	21	70,00	8	26,67	96,67

5) Quanto às tarefas executadas no seu dia a dia, você está:

Quanto ao Fator 2, Organização do Trabalho (questão 05), o objetivo é verificar a percepção dos servidores sobre a execução das tarefas no seu dia a dia. Os resultados das respostas dadas à única questão desse fator são mostrados na TAB. 5. Com relação à

organização do trabalho, apresentou-se um índice de satisfação em torno de 97%. Na questão aberta, não foi relatada nenhum aspecto concernente a esse fator.

Figura 4 – Representação gráfica da questão 5 – do Fator 2 – Organização do trabalho



A FIG. 4 apresenta o gráfico representativo das percentagens relacionadas às respostas obtidas para a questão referente ao fator 2. Observa-se um índice de satisfação em torno de 70%.

Tabela 6 – Dados relativos ao Fator 3 – Relação chefe-subordinado

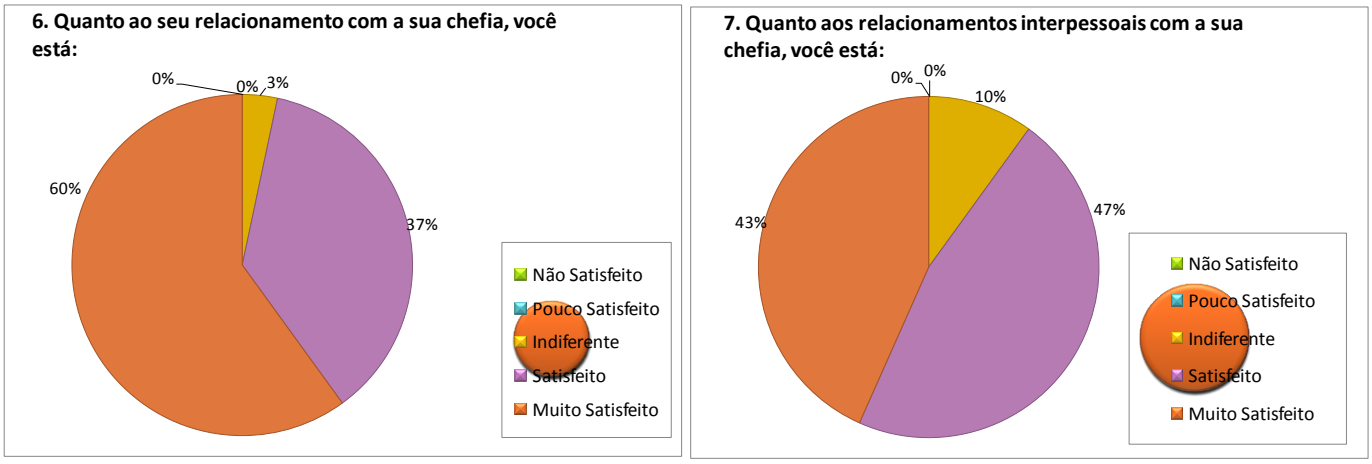
	Fator 3 – Relação chefe-subordinado											
	Não Satisfeito	%	Pouco Satisfeito	%	Não satisfeito + Pouco Satisfeito %	Indiferente	%	Satisfeito	%	Muito satisfeito	%	Satisfeito + Muito Satisfeito %
6				0,00	0,00	1	3,33	11	36,67	18	60,00	96,67
7						3	10,00	14	46,67	13	43,33	90,00
				Média							Média	93,33

6) Quanto ao seu relacionamento com a sua chefia, você está:
7) Quanto aos relacionamentos interpessoais com a sua chefia, você está:

O Fator 3 diz respeito à relação chefe-subordinado (questões 6 e 7). Esse fator tem como objetivo verificar a percepção do servidor quanto à relação chefe-subordinado. O grau

de satisfação verificado correspondeu ao elevado índice médio de 93%, como mostrado na TAB. 6.

Figura 5 – Representação gráfica dos percentuais para as questões do fator 3 – Relação chefe-subordinado



Na FIG. 5 são representadas graficamente as percentagens relativas às respostas para as questões 6 e 7 referentes ao fator 3. Esse fator tem o objetivo de verificar a percepção dos servidores sobre a relação chefe-subordinado. Esses gráficos mostram que há um índice de satisfação em torno de 37% a 47%. Na questão aberta, não foi relatada nenhum aspecto concernente a esse fator.

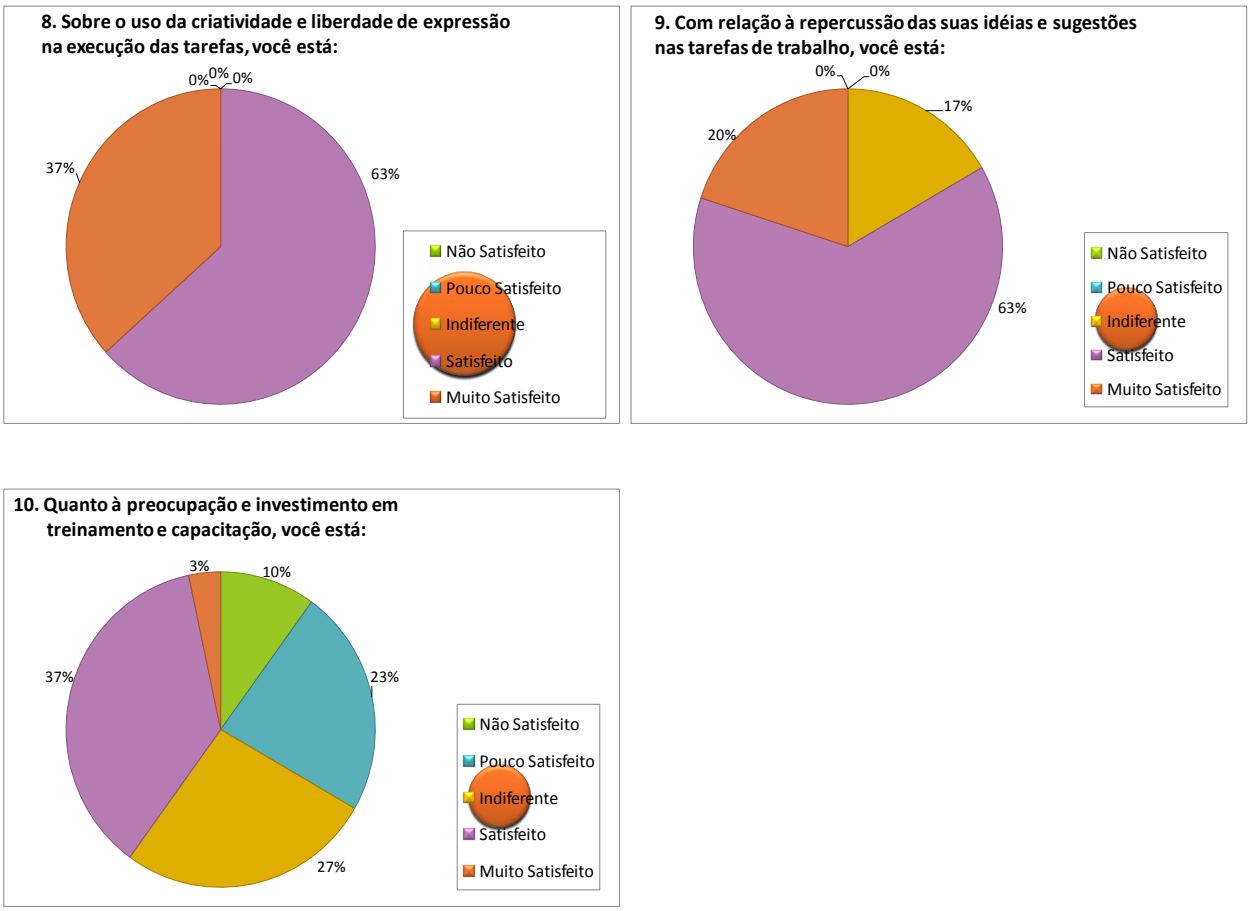
Tabela 7: Dados relativos ao Fator 4 – Participação

	Fator 4 - Participação											
	Não Satisfeito	%	Pouco Satisfeito	%	Não satisfeito + Pouco Satisfeito %	Indiferente	%	Satisfeito	%	Muito satisfeito	%	Satisfeito + Muito Satisfeito %
8				0,00			0,00	19	63,33	11	36,67	100,00
9						5	16,67	19	63,33	6	20,00	83,33
10	3	10,00	7	23,33	33,33	8	26,67	11	36,67	1	3,33	40,00
				Média	33,33						Média	74,44

8) Sobre o uso da criatividade e liberdade de expressão na execução das tarefas, você está:
9) Com relação à repercussão das suas idéias e sugestões nas tarefas de trabalho, você está:
10) Quanto à preocupação e investimento em treinamento e capacitação, você está:

Quanto ao Fator 4, Participação (questões 8, 9 e 10), ele visa verificar a aceitação e o engajamento dos servidores nas ações empreendidas pelo Estado e pela Escola, no sentido de gerar maior engajamento no que diz respeito à sua participação efetiva no trabalho. Os resultados apresentados na TAB. 7 mostram que o grau médio de satisfação correspondeu a, aproximadamente, 74 %. Já com relação ao item 10, verifica-se um índice de insatisfação em torno de 33%. Observa-se que, na estrutura estadual, os treinamentos e as capacitações são determinados pelas secretarias de governo.

Figura 6 – Representação gráfica dos percentuais para as questões 8, 9, 10 do Fator Participação



Na FIG. 6 são apresentadas graficamente as percentagens relativas às questões 8, 9 e 10 referentes ao fator Participação. Verifica-se que com relação às questões 8 e 9, que versam sobre o uso da criatividade, repercussão das ideias e sugestões nas tarefas do trabalho, há um índice de satisfação em torno de 63% em relação a ambas as perguntas. Entretanto, com relação à questão 10, que versa sobre a preocupação com investimento e capacitação, verifica-

se um índice de insatisfação em torno de 33%. As capacitações e os treinamentos são determinados pelas secretarias de governo do Estado.

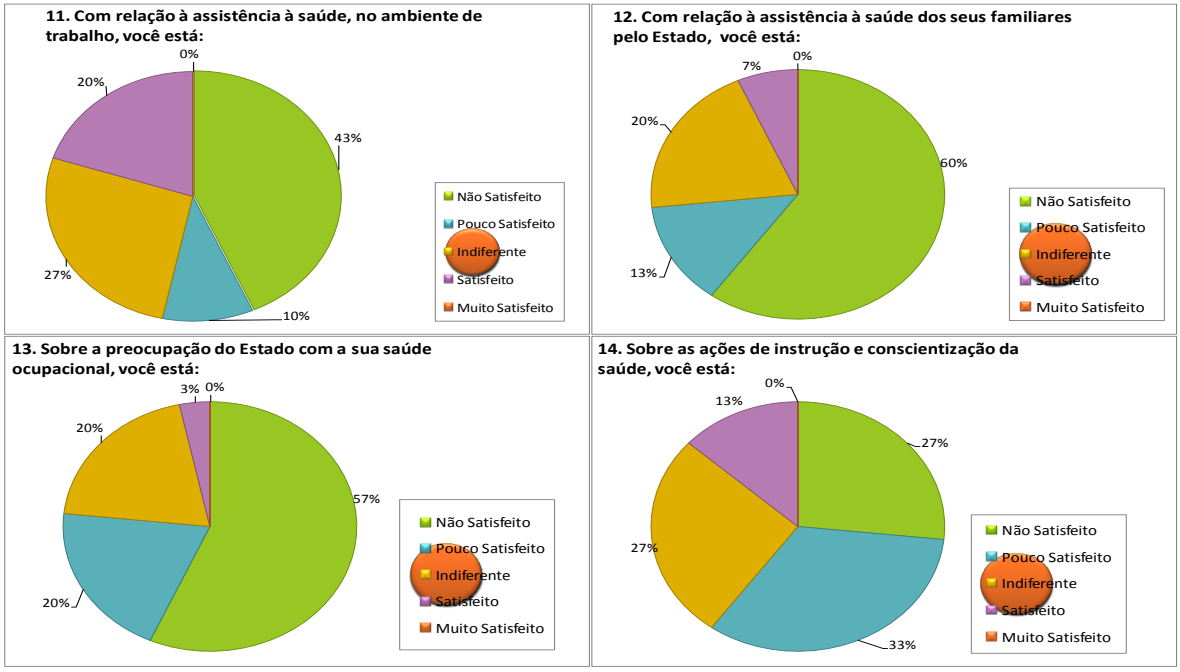
Tabela 8 – Dados relativos ao Fator 5 - Saúde

	Fator 5 – Saúde											
	Não Satisfeito	%	Pouco Satisfeito	%	Não satisfeito + Pouco Satisfeito %	Indiferente	%	Satisfeito	%	Muito satisfeito	%	Satisfeito + Muito Satisfeito %
11	13	43,33	3	10,00	53,33	8	26,67	6	20,00			20,00
12	18	60,00	4	13,33	73,33	6	20,00	2	6,67			6,67
13	17	56,67	6	20,00	76,67	6	20,00	1	3,33			3,33
14	8	26,67	10	33,33	60,00	8	26,67	4	13,33			13,33
				Média	65,83						Média	10,83

11) Com relação à assistência à saúde, no ambiente de trabalho, você está:
12) Com relação à assistência à saúde dos seus familiares pelo Estado, você está:
13) Sobre a preocupação do Estado com a sua saúde ocupacional, você está:
14) Sobre as ações de instrução e conscientização da saúde, você está:

No que diz respeito ao Fator 5, que representa a Saúde (questões 11, 12, 13 e 14), o objetivo é verificar a satisfação dos servidores quanto às ações do Estado com relação à saúde, em termos preventivos e curativos, incluindo os seguintes itens: assistência aos funcionários, assistência familiar, saúde ocupacional e conscientização. Como se vê, os resultados apresentados na TAB. 8 mostram um elevado grau de insatisfação quanto ao fator 5, Saúde, pois entre 53 % e 77% estão insatisfeitos, com uma média de insatisfação de 66%.

Figura 7 – Representação gráfica das questões 11 a 14 - fator 5 - Saúde



Na FIG. 7 são apresentadas graficamente as percentagens relativas às questões 11, 12, 13 e 14 referentes ao fator Saúde. Nessa representação, pode-se verificar uma média alta de insatisfação com relação a esse fator, em torno de 66%, que abarca os seguintes itens: assistência aos funcionários, assistência familiar, saúde ocupacional e conscientização. Essa média de insatisfação vem ao encontro do contexto atual da situação delicada pela qual o Estado passa, pois, segundo o próprio governo, o Estado está com dificuldades para pagar suas dívidas, bem como para pagar em dia os servidores. Nesse momento, os servidores da educação estão sem assistência à saúde, uma vez que o convênio de saúde do Estado está sem atendimento em várias cidades. Assim, a representação gráfica apresentada vem ao encontro da situação delicada que os servidores da educação vivem. Vale ressaltar que os professores, nos últimos meses, receberam os salários parcelados em três vezes. No momento, eles estão sem convênio de saúde e, consequentemente, isso tudo afeta o psicológico, uma vez que reflete diretamente no comportamento, pois os servidores não se sentem acolhidos, nem reconhecidos e nem valorizados pela gestão. A seguir, estão transcritos os comentários de dois pesquisados sobre a questão aberta referente a esse fator.

"a escola nada a declarar. Mas o estado está deixando a desejar na saúde e remuneração". Servidor (a) 1.

Servidor (a) 2 - "Gostaria que o governo reconhecesse a nossa categoria como aqueles que formam cidadãos e não como um bando de pessoas que só estão na em sala de aula em troca de salário".

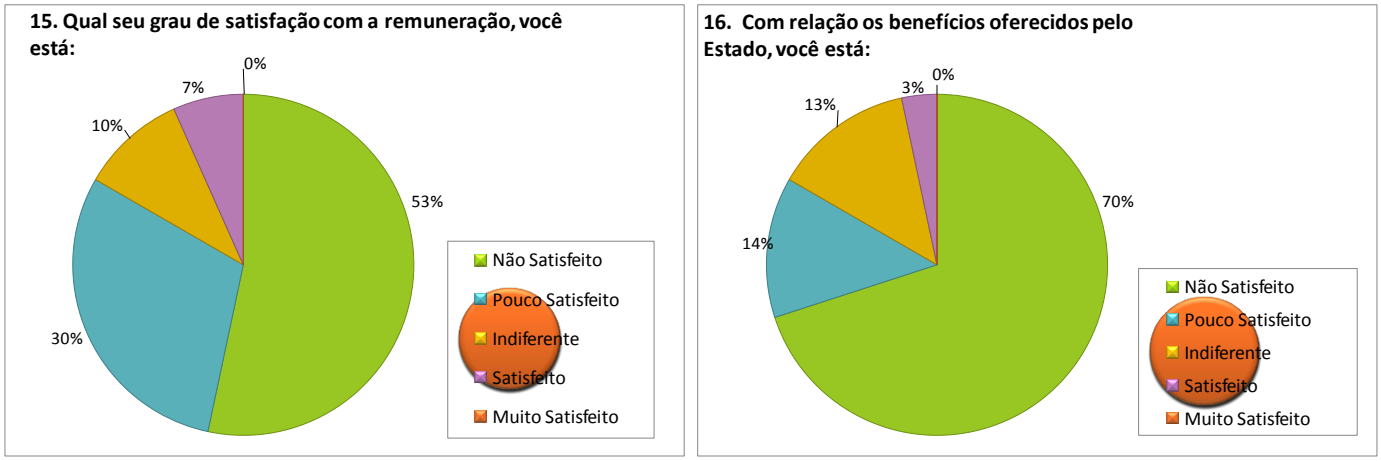
O Fator 6, referente à Compensação (questões 15 e 16), diz respeito à satisfação dos funcionários com relação à remuneração e aos benefícios oferecidos pelo Estado. Observando a TAB. 9, que contém os resultados obtidos na pesquisa sobre esse fator, pode-se perceber o baixo índice de satisfação e o elevado índice de insatisfação quanto a essas questões.

Tabela 9 – Dados relativos ao Fator 6 – Compensação

	Fator 6 - Compensação											
	Não Satisfeito	%	Pouco Satisfeito	%	Não satisfeito + Pouco Satisfeito %	Indiferente	%	Satisfeito	%	Muito satisfeito	%	Satisfeito + Muito Satisfeito %
15	16	53,33	9	30,00	83,33	3	10,00	2	6,67			6,67
16	21	70,00	4	13,33	83,33	4	13,33	1	3,33		0,00	3,33
				Média	83,33	média	12,90				Média	5,00

15) Quanto ao seu grau de satisfação com a remuneração, você está:
16) Com relação aos benefícios oferecidos pelo Estado, você está:

Figura 8 – Representação gráfica das questões 15 e 16 referentes ao Fator 6 – Compensação



Na FIG. 8 são apresentadas graficamente as percentagens relativas às questões 15 e 16 referentes ao fator Compensação. Nessa representação, pode-se verificar que entre 53% a 70% estão não satisfeitos com relação a esse fator, cujos itens abarcam o grau de satisfação com a remuneração e os benefícios do Estado. O que se pode observar também é um grau baixo de satisfação com relação à remuneração. Como relatado sobre o fator anterior, o Estado está com dificuldades para sanar suas obrigações salariais. Nos últimos meses, os servidores estão recebendo os salários em três parcelas, devido à situação enfrentada pelo Estado em relação à quitação de suas dívidas. Vale mencionar que os servidores, durante o mês de maio, ficaram de greve por sete dias, reivindicando o não parcelamento dos salários.

Sobre a questão aberta, foram relatadas algumas insatisfações concernentes ao fator 6, referente à Compensação:

> " A escola nada a declarar. Mas o estado está deixando a desejar na saúde e remuneração" Servidor (a) 1

> "Gostaria que o governo reconhecesse a nossa categoria como aqueles que formam cidadãos e não como um bando de pessoas que só estão na em sala de aula em troca de salário". Servidor (a) 2

> "Internet precisa melhorar, lousa digital e remuneração melhor". Servidor (a) 3

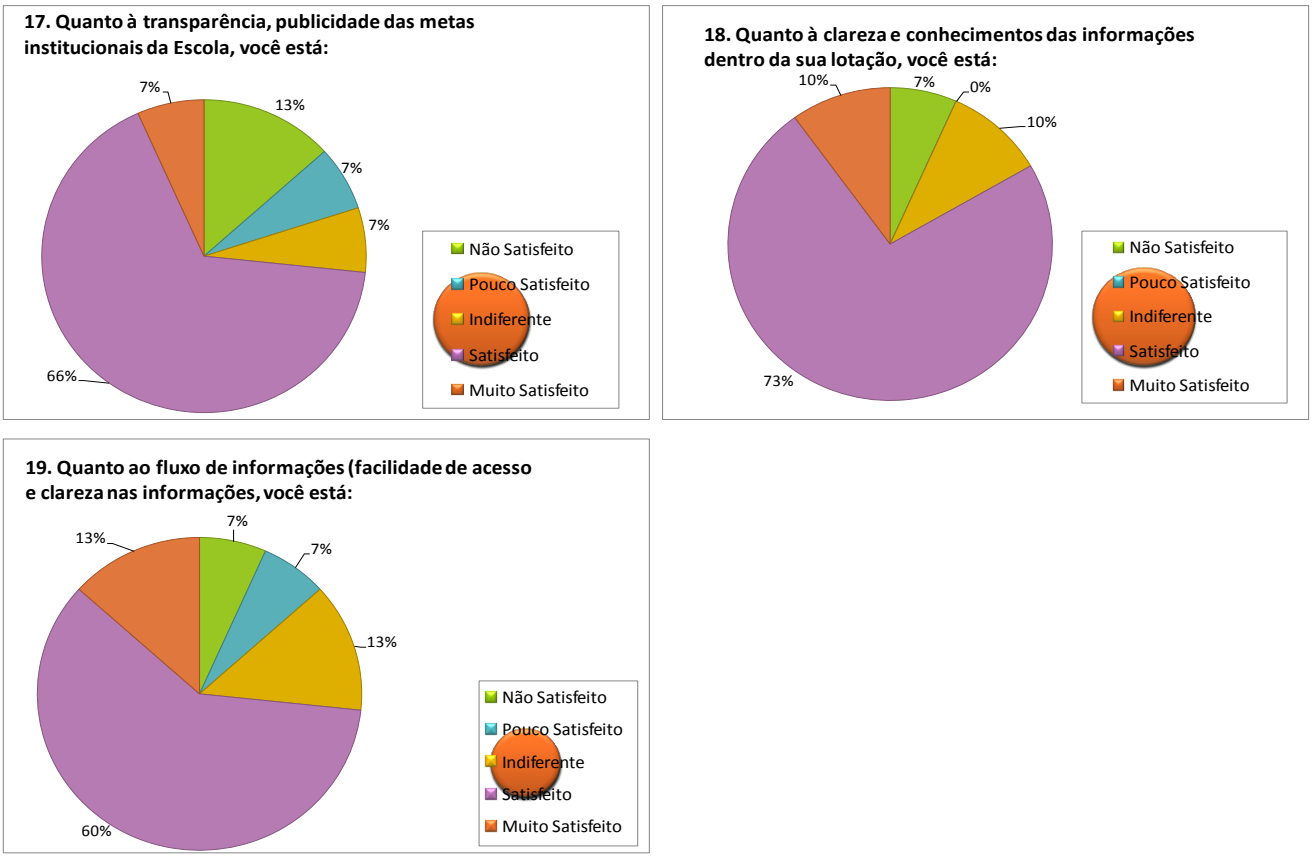
Sobre o Fator 7, referente à Comunicação (questões 17, 18 e 19), ele tem por objetivo investigar a eficácia do processo de comunicação, incluindo os seguintes itens: transparência, publicidade das metas institucionais, clareza e conhecimento das informações dentro da sua lotação e fluxo de informações. Na TAB. 10 são apresentados os resultados médios das respostas obtidas na pesquisa.

Tabela 10 – Dados relativos ao Fator 7 – Comunicação

	Fator 7 - Comunicação											
	Não Satisfeito	%	Pouco Satisfeito	%	Não satisfeito + Pouco Satisfeito %	Indiferente	%	Satisfeito	%	Muito satisfeito	%	Satisfeito + Muito Satisfeito %
17	4	13,33	2	6,67	20,00	2	6,67	20	66,67	2	6,67	73,33
18	2	6,67		0,00	6,67	3	10,00	22	73,33	3	10,00	83,33
19	2	6,67	2	6,67	13,33	4	13,33	18	60,00	4	13,33	73,33
				Média	13,33						Média	76,67

17) Quanto à transparência, publicidade das metas institucionais da Escola, você está:
18) Quanto à clareza e conhecimento das informações dentro da sua lotação, você está:
19) Quanto ao fluxo de informações (facilidade de acesso e clareza nas informações), você está:

Figura 9 – Representação gráfica para as questões 17, 18 e 19 do Fator 7 – Comunicação



Na FIG. 9 são apresentados graficamente os percentuais relativos às questões 17, 18 e 19 do Fator 7, referente à Comunicação. O grau médio de satisfação com esse fator foi em torno de 77%. Observa-se que a satisfação com relação às metas institucionais da escola, tais

como clareza de informações e fluxo de informações, foi de 60% a 66%. Sobre esse fator, não foi relatado nada em relação à questão aberta.

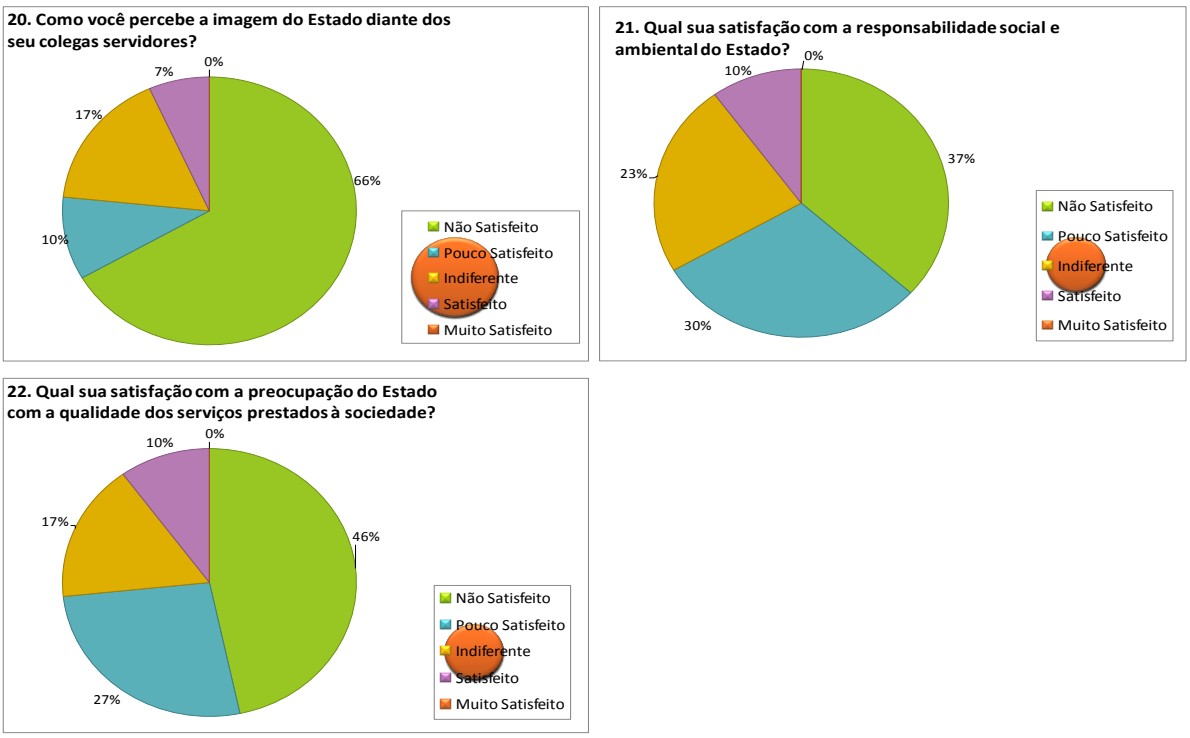
Quanto ao Fator 8, referente à Imagem da Organização (questões 20, 21 e 22), ele tem como objetivo investigar a imagem que os servidores têm em relação ao Estado. O grau médio de insatisfação foi de, aproximadamente, 72%. Na TAB. 11 são apresentados os resultados médios das respostas às questões 20, 21 e 22.

Tabela 11 – Dados relativos ao Fator 8 – Imagem da Organização

	Fator 8 – Imagem da organização											
	Não Satisfeito	%	Pouco Satisfeito	%	Não satisfeito + Pouco Satisfeito %	Indiferente	%	Satisfeito	%	Muito satisfeito	%	Satisfeito + Muito Satisfeito %
20	20	66,67	3	10,00	76,67	5	16,67	2	6,67			6,67
21	11	36,67	9	30,00	66,67	7	23,33	3	10,00			10,00
22	14	46,67	8	26,67	73,33	5	16,67	3	10,00			10,00
				Média	72,22						Média	8,89

20) Como você percebe a imagem do Estado diante dos seus colegas servidores?
21) Qual é a sua satisfação com a responsabilidade social e ambiental do Estado?
22) Qual é a sua satisfação com a preocupação do Estado com a qualidade dos serviços prestados à sociedade?

Figura 10 – Representação gráfica para as questões 20, 21 e 22 do Fator 8, referentes à Imagem da Organização



Na FIG. 10 são apresentados graficamente os percentuais referentes às questões 20, 21 e 22 concernentes ao fator 8, Imagem da Organização. Observa-se um grau médio de insatisfação, em torno de 72%. Verifica-se também um índice muito baixo de satisfação com relação a como os servidores percebem a imagem do Estado, no que diz respeito à responsabilidade social e ambiental e à preocupação com a qualidade dos serviços prestados à sociedade.

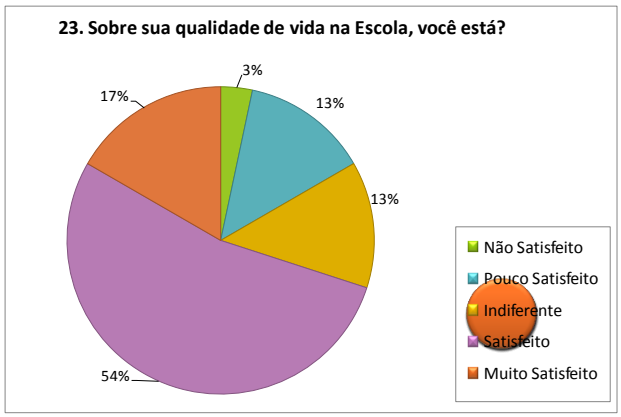
Com relação ao Fator 9, Qualidade de vida em geral (questão 23), o grau médio de satisfação foi de, aproximadamente, 70%.

Tabela 12 – Dados relativos ao Fator 9 – Qualidade de Vida no Trabalho em geral

	Fator 9 – Qualidade de Vida no trabalho em geral.											
	Não Satisfeito	%	Pouco Satisfeito	%	Não satisfeito + Pouco Satisfeito %	Indiferente	%	Satisfeito	%	Muito satisfeito	%	Satisfeito + Muito Satisfeito %
23	1	3,33	4	13,33	16,67	4	13,33	16	53,33	5	16,67	70,00

23) Sobre a sua qualidade de vida na Escola, você está:

Figura 11 – Representação gráfica da questão 9, referente ao Fator Qualidade de Vida no Trabalho em geral



Na FIG. 11 estão representados graficamente os percentuais calculados em relação ao fator QVT. Observa-se um grau médio de insatisfação, em torno de 17%, e um grau médio de satisfação, em torno de 70%. Entretanto, sobre a questão aberta, um servidor relatou que a escola necessita trabalhar o lado emocional do servidor, com palestras motivacionais, com

oficinas com psicólogos. Trata-se de uma colocação pertinente. Vejamos, além desse, outros exemplos de respostas dadas pelos pesquisados:

> "a escola nada a declarar. Mas o estado está deixando a desejar na saúde e remuneração". Servidor (a) 1
>
> "a vida na escola é muito boa e agradável". Servidor (a) 4
>
> "Estou muito satisfeita com a escola, em todos os sentidos". Servidor (a) 5
>
> "A qualidade de vida na escola pode ser melhorada com oficina de música, poesia, teatro, artes em geral. Com palestras de psicólogos que possam trazer otimismo desenvolvendo, a autoestima dos professores e demais. Nossa qualidade de vida pode ser aprimorada com campanhas e oficinas que proporcione saúde prosperidade e paz". Servidor (a) 6

De acordo com Vasconcelos (2001), os fatores higiênicos – que levam à insatisfação – compreendem a política e administração da empresa, as relações interpessoais com os supervisores, as condições de trabalho, o salário e a segurança. Por meio dos resultados encontrados nesta pesquisa, pode-se concluir que os professores da escola apresentaram percepções positivas quanto ao nível de QVT. Isso pode ser comprovado em relação aos fatores condições de trabalho, relações interpessoais e segurança no trabalho. Entretanto, com relação ao salário, o índice de insatisfação foi em torno de 83%, o que pode ser observado na TAB. 9.

Quanto aos fatores motivacionais que estão relacionados às necessidades de autorrealização, conhecimento, progresso e desenvolvimento, os resultados foram medianos, o que pode ser verificado na TAB. 7. Entretanto, com relação à preocupação com investimentos e treinamentos, observa-se um índice alto de insatisfação, uma vez que os treinamentos e capacitações são planejados pelas secretarias do governo e não pela escola.

Dessa maneira, pode-se concluir que a pesquisa realizada junto aos professores apresentou resultados medianos, visto que a grande maioria dos fatores colocados na pesquisa alcançou índices razoáveis de satisfação. Os servidores percebem a QVT como satisfatória, o que pode ser verificado na TAB. 12. O fator 9, QVT, com a média de 70% de satisfação, pode ter sofrido a intervenção de outros fatores na composição desse índice, tais como: a questão salarial, a saúde, o investimento e a capacitação, sendo que este último alcançou um índice médio de insatisfação, 33%, o que pode ser verificado na TAB. 7,

referente à questão 10. Já no que diz respeito à questão salarial, o índice médio de insatisfação foi de 83%, o que pode ser observado na TAB. 9.

Apesar dos resultados positivos, três fatores não alcançaram um índice de satisfação: o fator 5, referente à saúde, o fator 6, referente à compensação, e o fator 8, referente à imagem da organização, que obtiveram um índice de insatisfação em torno de 65% a 83%.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com a realização deste trabalho, propusemos identificar a percepção da QVT pelos professores de uma escola pública situada na região do Alto Paranaíba. Pode-se concluir que os resultados alcançados nesta pesquisa são medianos quanto à qualidade de vida na escola no geral. Entretanto, ainda é necessário verificar alguns fatores que alcançaram índice de insatisfação alto, tais como: saúde, compensação e imagem da organização. Esses fatores extrapolam a gestão da escola, uma vez que dizem respeito à conjuntura atual pela qual o Estado passa, com dificuldades para sanar suas dívidas. Há, ainda, a falta de reconhecimento e de valorização dos profissionais da educação por parte do governo.

Os resultados encontrados foram usados para sugerir melhorias de práticas de QVT na escola, como palestras motivacionais para os professores e demais funcionários, como pelo menos uma palestra por semestre com psicólogos, para que os docentes possam sentir-se mais acolhidos e reconhecidos, uma vez que eles não têm esse reconhecimento por parte do Estado. Já com relação ao fator 1, Condições de trabalho (TAB. 4), ele alcançou um alto índice de insatisfação, em torno de 27%. Sobre os recursos disponíveis para o trabalho, necessita-se ainda realizar um aumento na capacidade da internet da escola para os professores, uma vez que esse item foi relatado na questão aberta. Essas sugestões de implementações de QVT no setor público, às vezes, podem ser obstruídas pela própria estrutura da instituição, uma vez que o gestor público tem sua tomada de gestão comprometida pelos impedimentos, como orçamentos limitadíssimos e licitações demoradas.

6.1 Sugestões para trabalhos futuros

Com este trabalho, não propusemos discutir exaustivamente nem solucionar todos os problemas no tocante à qualidade de vida de um funcionário no seu ambiente laboral. Por esse motivo é que sugerimos algumas pesquisas para trabalhos futuros, tais como: a identificação e a percepção da QVT dos docentes de uma escola estadual e de uma escola municipal; a análise da QVT sob os diferentes aspectos de percepção dos servidores, tanto da escola estadual quanto da municipal; a compreensão da percepção da QVT dos supervisores pedagógicos que trabalham em determinadas escolas públicas em comparação à percepção de

supervisores que trabalham em escolas do setor privado; a análise da QVT sob os diferentes aspectos de percepção dos supervisores tanto da escola pública como da escola do setor privado.

6.2 Limitações do Trabalho

Este estudo refletiu sobre a compreensão da QVT sob o ponto de vista dos professores que trabalham em uma escola pública estadual. Dessa forma, em caso de uma aplicação da mesma proposta em outra escola, é necessária a adequação à cultura escolar, uma vez que cada escola tem sua cultura e uma identidade própria. Outro ponto a salientar no que diz respeito à limitação deste trabalho refere-se ao fato de que os servidores do estado estão com os salários parcelados em três vezes, e de que, com relação à saúde, os hospitais da localidade não estão atendendo a esses servidores. Isso pode ter limitado a pesquisa em relação ao seu contexto geral. Além disso, convém ressaltar o fato de que o questionário que foi respondido pelos professores é padronizado, o que significa dizer que algumas questões não foram pontuadas, como as relacionadas ao aspecto emocional, que envolvem doenças psicossomáticas, exaustão emocional, por exemplo.

REFERÊNCIAS

AMORIM, T. G. F. **N.** Qualidade de Vida no Trabalho: preocupação também para os servidores públicos? **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, Paraná, v. 9, n.1, p. 35-48.

BOWDITCH, J. L; BUONO, A.F. **Elementos do comportamento organizacional**. São Paulo: Pioneira, 1999.

CAMPOS, M. M. A **Qualidade da educação**: sob o olhar dos professores. São Paulo: Fundação SM, 2008.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas:** o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

DE OLIVEIRA et al. Satisfação com a Qualidade de Vida no Trabalho – QVT: estudo comparado entre grupos do Programa Nacional de Integração da Educação Profissional com a Educação Básica na Modalidade de Educação de Jovens e Adultos – PROEJA. In: **XII SEMEAD – SEMINÁRIOS EM ADMINISTRAÇÃO**, set. 2010. Disponível em: <http://www.ead.fea.usp.br/semead/13semead/resultado/trabalhosPDF/881.pdf>. Acesso em: 09 mar. 2018.

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

FROSSARD, M. C. **Qualidade de Vida no Serviço Público:** um programa para a Agência Nacional de Petróleo, Gás Natural e Biocombustível – ANP. 2009. 140f. Dissertação (Mestrado em Administração Pública) – Centro de Formação Acadêmica e Pesquisa, Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2009.

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

KAMINISE, O. V. **Um Estudo da Qualidade de Vida no trabalho nas Bibliotecas da Universidade Federal de Uberlândia**: o caso dos Técnicos Administrativos. 2011. 64f. Trabalho de Conclusão de Curso. Universidade Federal de Uberlândia. Uberlândia. 2011

LIBÂNEO, J. C et al. **Educação Escolar:** políticas, estrutura e organização. São Paulo: Editora Cortez, 2012.

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

LÜCK, H. **Gestão da cultura e do clima organizacional**. Petrópolis: Vozes, 2017.

MAXIMIANO, A. C. A. **Teoria Geral da Administração-** Da revolução urbana à revolução digital.São Paulo: Editora Atlas, 2004.

MICHAELIS. Moderno Dicionário da Língua Portuguesa. Disponível em: <https://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/busca/portugues-brasileiro/motivação/>. Acesso em: 04 jun. 2018.

OLIVEIRA, T. F. et al. **Qualidade de vida no trabalho**: um estudo comparativo entre professores de escola pública e privada. Disponível em: <https://periodicos.pucpr.br/index.php/psicologiaargumento/article/view/23311/22431. Acessado em 17/06/18>. Acesso em: 11 mar. 2018.

VASCONCELOS, F. A. Qualidade de Vida no Trabalho: origem, evolução e perspectivas. Escola Superior de Propaganda e Marketing. **Caderno de Pesquisas em Administração**, São Paulo, v. 08, n. 08, n. 1, janeiro/março 2001.

ANEXOS – Instrumental de Pesquisa – Questionário

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO JOÃO DEL-REI (UFSJ)
NÚCLEO DE EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA (NEAD)
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA

Pesquisa – Qualidade de Vida no Trabalho

Prezado (a) Senhor (a),

Esta pesquisa tem o objetivo de diagnosticar a percepção de qualidade de vida no trabalho de professores e será utilizada na elaboração de um TCC (Trabalho de Conclusão de Curso) de um curso de especialização em Gestão Pública que eu estou fazendo pela UFSJ (Universidade Federal de São João Del-Rei).

Obrigada por sua participação!

Dados Gerais (opcional)	
Cargo:	**Idade:**
Sexo:	**Grau:** **Nível:**
Curso superior em:	**Possui Pós-graduação?** **( ) Sim Qual? _____** **( ) Não**

Instruções para preenchimento do questionário:

1. Não é preciso se identificar:

2. Marque sua resposta com um X e escolha somente uma opção por questão.

3. Por favor, responda a todas as alternativas e não deixe nenhuma em branco.

4. As perguntas referem-se ao ambiente de trabalho na Escola.

5. Por favor, escreva comentários e/ou sugestões sobre a qualidade de vida na escola ao final do questionário.

6. A escala utilizada para as respostas das questões representa o nível de satisfação em ordem crescente, conforme a tabela abaixo:

N S	**Não satisfeito**
P S	**Pouco satisfeito**
I	**Indiferente**

S	**Satisfeito**
M S	**Muito satisfeito**

1. Em relação à limpeza do seu ambiente de trabalho, você está:
☐ NS ☐ PS ☐ I ☐ S ☐ MS

2. Em relação à arrumação do ambiente de trabalho, você está:
☐ NS ☐ PS ☐ I ☐ S ☐ MS

3. Com relação à segurança no local de trabalho, você está:
☐ NS ☐ PS ☐ I ☐ S ☐ MS

4. Quanto aos recursos disponíveis para o trabalho (computador, impressora, papel, mesa, recursos multimídia, etc), você está:
☐ NS ☐ PS ☐ I ☐ S ☐ MS

5. Quanto às tarefas executadas no seu dia a dia, você está:
☐ NS ☐ PS ☐ I ☐ S ☐ MS

6. Quanto ao seu relacionamento com a sua chefia, você está:
☐ NS ☐ PS ☐ I ☐ S ☐ MS

7. Quanto aos relacionamentos interpessoais com a sua chefia, você está:
☐ NS ☐ PS ☐ I ☐ S ☐ MS

8.Sobre o uso da criatividade, liberdade e expressão na execução das tarefas, você está:
☐ NS ☐ PS ☐ I ☐ S ☐ MS

9.Com relação à repercussão das suas idéias e sugestões nas tarefas de trabalho, você está:
☐ NS ☐ PS ☐ I ☐ S ☐ MS

10.Quanto à preocupação e investimento em treinamento e capacitação, você está:
☐ NS ☐ PS ☐ I ☐ S ☐ MS

11. Com relação à assistência à saúde, no ambiente de trabalho, você está:
☐ NS ☐ PS ☐ I ☐ S ☐ MS

12. Com relação à assistência à saúde dos seus familiares pelo Estado, você está:
☐ NS ☐ PS ☐ I ☐ S ☐ MS

13.Sobre a preocupação do Estado com a sua saúde ocupacional, você está:
☐ NS ☐ PS ☐ I ☐ S ☐ MS

14. Sobre as ações de instrução e conscientização da saúde, você está:

☐ NS ☐ PS ☐ I ☐ S ☐ MS

15. Qual seu grau de satisfação com a remuneração?
☐ NS ☐ PS ☐ I ☐ S ☐ MS

16. Com relação os benefícios oferecidos pelo Estado, você está:
☐ NS ☐ PS ☐ I ☐ S ☐ MS

17. Quanto à transparência e publicidade das metas institucionais da Escola, você está:
☐ NS ☐ PS ☐ I ☐ S ☐ MS

18. Quanto à clareza e conhecimento das informações dentro da sua lotação, você está:
☐ NS ☐ PS ☐ I ☐ S ☐ MS

19. Quanto ao fluxo de informações (facilidade de acesso e clareza nas informações), você está:
☐ NS ☐ PS ☐ I ☐ S ☐ MS

20. Como você percebe a imagem do Estado diante dos seus colegas servidores?
☐ NS ☐ PS ☐ I ☐ S ☐ MS

21. Qual sua satisfação com a responsabilidade social e ambiental do Estado?
☐ NS ☐ PS ☐ I ☐ S ☐ MS

22. Qual sua satisfação com a preocupação do Estado com a qualidade dos serviços prestados à sociedade?
☐ NS ☐ PS ☐ I ☐ S ☐ MS

23. Sobre sua qualidade de vida na Escola, você está:

☐ NS ☐ PS ☐ I ☐ S ☐ MS

Por favor, deixe os seus comentários e sugestões sobre a qualidade de vida na Escola. Não é necessário identificar-se. r

---