



Centro Universitário de Brasília
Instituto CEUB de Pesquisa e Desenvolvimento - ICPD

Estudo de caso: A percepção dos professores de uma escola pública de Brazlândia sobre Qualidade de vida no trabalho

Rafaella Soares Esteves *

RESUMO

O assunto qualidade de vida no trabalho está muito em voga nos dias atuais devido à crescente preocupação com o bem estar dos trabalhadores, o que é vantajoso para trabalhadores e empregadores. Os professores são profissionais muito propensos a desenvolver patologias relacionadas ao estresse. A presente pesquisa pode ser definida como qualitativa e exploratória e tem como objetivo principal verificar qual a percepção dos professores de uma escola pública de ensino médio quanto a qualidade de vida no trabalho e o impacto em suas vidas. Para essa verificação utilizou-se um questionário baseado na escala likert levando-se em consideração as oito dimensões do modelo de QVT de Walton. Verificou-se que a remuneração e os benefícios recebidos são fatores de insatisfação e que aparentemente eles não têm o crescimento profissional como prioridade. Após a conclusão da pesquisa percebeu-se que mesmo não havendo na escola ações de QVT voltadas aos professores, eles se consideraram satisfeitos na grande maioria das dimensões.

Palavras-chave: QVT. Qualidade de vida no trabalho. Professores. Walton.

* Trabalho apresentado ao Centro Universitário de Brasília (UniCEUB/ICPD) como pré-requisito para obtenção de Certificado de Conclusão de Curso de Pós-graduação *Lato Sensu* em Gestão de Pessoas e Coaching, sob orientação do Prof. Dr. / MSc. Tatiane Araújo.

INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas nota-se uma crescente preocupação com o bem-estar, a promoção da saúde e a qualidade de vida em diversos setores da sociedade. As pessoas estão mais atentas quanto aos hábitos de vida saudáveis, prática de atividades físicas e controle do estresse. Desta forma, a qualidade de vida no trabalho também conquistou espaço nas organizações e tem atraído a atenção de gestores e colaboradores.

Até a adolescência, passa-se boa parte da vida na escola tendo contato diário com professores e outros profissionais da área. Estes vivenciam diariamente a função de educadores e assim como os alunos, eles também merecem atenção. Os profissionais da educação são responsáveis pela formação de muitos dos ideais da sociedade. Após a fase escolar, na idade adulta, é no trabalho que passamos a maior parte do dia enquanto estamos acordados e este ambiente também precisa ser o mais saudável possível.

Os programas de Qualidade de Vida no Trabalho têm sido uma ferramenta de auxílio para manutenção deste contexto que visa a promoção do bem-estar e saúde. Assim, o ambiente escolar, como qualquer organização, deve buscar estratégias que visem manter a saúde dos professores e demais colaboradores. Os profissionais da área da educação, devido a diversos fatores, são bastante propensos a desenvolver patologias relacionadas ao ambiente de trabalho.

Diante desta realidade, o presente trabalho pretende responder a seguinte questão: Qual a percepção dos professores de uma escola pública quanto a Qualidade de Vida no trabalho? Objetiva-se, portanto, a partir do Modelo de QVT de Walton, verificar como os professores de uma escola pública de ensino médio localizada em Brazlândia, região administrativa do Distrito Federal, percebem as dimensões da Qualidade de Vida no Trabalho em suas rotinas.

Os objetivos específicos são: identificar junto aos gestores quais as ações realizadas para promoção da qualidade de vida no trabalho para os professores servidores na escola em questão; verificar a opinião dos professores quanto as ações de QVT realizadas na escola; e fazer o levantamento das necessidades dos professores.

Espera-se que a pesquisa contribua para o melhor entendimento da importância de se tornar a escola, enquanto local de trabalho para professores e outros profissionais, um ambiente saudável e favorável à realização de uma atividade essencial para todo ser humano: o ensinar. Além de direcionar ainda mais a atenção dos gestores para a saúde emocional dos professores.

O presente trabalho justifica-se pelo reconhecimento da grandiosidade do ofício de ensinar, pela admiração com relação aos profissionais da área e pela consciência das dificuldades enfrentadas por eles ao longo da sua jornada. Sendo assim, espera-se poder contribuir para que os professores continuem realizando com maestria e, principalmente, com saúde e prazer essa profissão tão importante para a formação dos cidadãos.

O presente trabalho foi então estruturado nas seguintes seções: na seção dois apresentam-se considerações acerca da qualidade de vida no trabalho e sobre alguns dos principais modelos de QVT, as seções três e quatro proporcionam uma análise sobre o papel do professor e da escola, respectivamente, no processo de aprendizagem; na seção cinco apresenta-se a descrição do método utilizado para a realização do estudo de caso; na sexta seção são apresentados a discussão dos resultados da pesquisa realizada e na sétima seção constam as considerações finais relacionadas à pesquisa.

2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

As atenções para a qualidade de vida no trabalho surgiram com a preocupação do homem em agregar facilidade e satisfação na realização de suas atividades.

Segundo Rodrigues (1994), na Inglaterra dos anos 50, Eric Trist e outros colaboradores chegaram ao termo qualidade de vida no trabalho ao tentarem agrupar o trinômio: indivíduo/trabalho/organização. Para Trist, a QVT é de grande relevância para qualquer tipo de organização, seja de países desenvolvidos ou de países ainda em desenvolvimento.

Assim como a paz não significa apenas a ausência da guerra, ter saúde não significa simplesmente não estar doente. Compreende algo muito mais amplo definido pela Organização Mundial de Saúde que afirma que saúde envolve uma

condição de bem-estar que engloba não somente o bom funcionamento do corpo, mas também o bem-estar emocional e social, sendo que este último significa manter uma boa qualidade nas relações do indivíduo com as outras pessoas e com o meio (SILVA; MARCHI, 1997).

Como afirma Fernandes (1996), a tecnologia da qualidade de vida no trabalho pode ser utilizada nas organizações para que o nível de satisfação dos colaboradores seja alavancado, fazendo com que eles tenham uma participação mais efetiva no que diz respeito ao seu trabalho, levando, assim, ao aumento da produtividade da organização.

Ao promover um programa de qualidade de vida no trabalho e de promoção da saúde as duas pontas são beneficiadas. Os funcionários motivados produzem mais, aumentando a lucratividade. Além disso, reduzem gastos com assistência médica e o prejuízo das horas de trabalho a menos em função das faltas e dos afastamentos por razão de saúde (SILVA; MARCHI, 1997)

Contudo, a qualidade de vida de uma pessoa dificilmente pode ser analisada de forma isolada, ou seja, a vida pessoal exerce influência na vida profissional e vice-versa. De acordo com Handy (1978 *apud* SILVA; MARCHI, 1997, p. 93), “o trabalho organizacional é vital e pode ser visto como parte inseparável da vida humana”. O autor afirma que é importante que a vida do trabalhador seja analisada como um todo, levando-se em consideração suas necessidades, inclusive fora do ambiente de trabalho para, assim, averiguar a importância das duas vertentes, dentro e fora do trabalho.

Maslow (1987 *apud* GIL, 2001, p. 205), apontou diferentes níveis para a necessidades humanas e relacionou-as em sua conhecida hierarquia ou pirâmide das necessidades, que são: fisiológicas, de segurança, sociais, de estima e de auto realização. Essa teoria é importante para destacar que num ambiente de trabalho não apenas as recompensas financeiras são importantes, mas também o respeito e a atenção dos outros.

Desta forma, as necessidades de todos os profissionais, bem como dos professores, devem ser levadas em consideração, sendo esse um importante dado a ser levantado e avaliado.

A seguir serão relacionados alguns dos modelos de QVT disponíveis na literatura, que foram estruturados pelos autores: Walton, Westley, Lippit, Belanger, Werther & Davis e Hackman & Oldhan.

2.1 Modelo de Walton

Para Walton (1973 *apud* RODRIGUES, 1994, p. 81), “a expressão qualidade de vida no trabalho tem sido usada com crescente frequência para descrever certos valores ambientais e humanos, negligenciados pelas sociedades industriais em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico”.

Walton, em seu modelo, propõe oito categorias: compensação justa e adequada; condições de trabalho; uso e desenvolvimento de capacidades; oportunidade de crescimento e segurança; integração social na organização; constitucionalismo; o trabalho e o espaço total de vida; e relevância social do trabalho na vida. Para cada critério ele aponta os indicadores de QVT. Seguem apresentados no quadro 1.

Quadro 1: Modelo de QVT de Walton

CRITÉRIOS	INDICADORES DE QVT
1. Compensação justa e adequada	Equidade interna e externa Justiça na compensação Partilha dos ganhos de produtividade Proporcionalidade entre salários
2. Condições de trabalho	Jornada de trabalho razoável Ambiente físico seguro e saudável Ausência de insalubridade
3. Uso e desenvolvimento	Autonomia Autocontrole relativo Qualidades múltiplas Informações sobre o processo total do trabalho
4. Oportunidade de crescimento e segurança	Possibilidade de carreira Crescimento pessoal Perspectiva de avanço salarial Segurança de emprego
5. Integração social na organização	Ausência de preconceitos Igualdade Mobilidade Relacionamento

6. Constitucionalismo	Senso comunitário Direitos de proteção do 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: Eda Fernandes (1996, p.48)

Segundo Fernandes (1996), quando os aspectos particulares de cada indivíduo não são bem gerenciados, o grau de satisfação demonstrado pelos colaboradores não é satisfatório e isso impacta diretamente no desempenho deles dentro da organização.

2.2 Modelo de Westley

Westley discorre sobre quatro indicadores que podem influenciar na qualidade de vida. O indicador econômico se refere a igualdade de salários e de tratamento, remuneração adequada, benefícios, local de trabalho, carga horária e ao ambiente externo. O indicador político aponta para o conceito de segurança no emprego, ao direito de realizar o trabalho e não ser discriminatoriamente dispensado, a atuação sindical, a retroinformação, liberdade de expressão, valorização do cargo e ao relacionamento com a chefia. Já o indicador psicológico é representado pela questão da realização potencial, nível de desafio, desenvolvimento pessoal e profissional, criatividade, autoavaliação, variedade de tarefa e identificação com a mesma. O último indicador, o sociológico, aponta para a

participação ativa nas decisões, autonomia, relacionamento interpessoal, grau de responsabilidade e valor pessoal (FERNANDES, 1996).

Segundo Rodrigues (1994), Westley aponta o enriquecimento do trabalho na esfera individual e os métodos sócio-técnicos como forma de reestruturação do grupo de trabalho como forma de solucionar ou minimizar os principais problemas encontrados pelos colaboradores.

No quadro a seguir serão apresentadas as dimensões e soluções do modelo de Westley.

Quadro 2: Origens da qualidade de vida no trabalho – Westley

Natureza do problema	Sintoma do problema	Ação para solucionar o problema	Indicadores	Propostas
Econômico (1850)	Injustiça	União dos trabalhadores	<ul style="list-style-type: none"> • Insatisfação • Greves 	<ul style="list-style-type: none"> • Cooperação • Divisão dos lucros • Participação nas decisões
Político (1850-1950)	Insegurança	Posições políticas	<ul style="list-style-type: none"> • Insatisfação • Greves 	<ul style="list-style-type: none"> • Trabalho auto-supervisionado • Conselho de trabalhadores • Participação nas decisões
Psicológico (1950)	Alienação	Agentes de mudança	<ul style="list-style-type: none"> • Desinteresse • Absenteísmo e "Turnover" 	<ul style="list-style-type: none"> • Enriquecimento das tarefas
Sociológico	Anomia	Autodesenvolvimento	<ul style="list-style-type: none"> • Ausência de significação do trabalho • Absenteísmo e "Turnover" 	<ul style="list-style-type: none"> • Métodos sócio-técnicos aplicados aos grupos

Fonte: Vinícius C. Rodrigues (1994, p.88)

2.3 Modelo de Lippit

Segundo Fernandes (1996), Lippit defende que qualidade de vida no trabalho implica em proporcionar ao indivíduo oportunidades de satisfação das suas necessidades pessoais, ou seja, a sensação de segurança, de reconhecimento por

suas realizações, o senso pessoal de qualidade, a possibilidade de melhorar suas habilidades e seu conhecimento, etc.

2.4 Modelo de Belanger

Belanger (1973 *apud* FERNANDES, 1996, P. 55), em seus estudos acerca da qualidade de vida no trabalho, aponta quatro aspectos relevantes: o trabalho em si, o crescimento pessoal e profissional, tarefas com significado e as funções e estruturas abertas. O modelo de QVT desenvolvido por Belanger está ilustrado no quadro 3 a seguir.

Quadro 3: Modelo de Belanger (1973)

<ul style="list-style-type: none">1- O trabalho em si<ul style="list-style-type: none">✓ Criatividade✓ Variabilidade✓ Autonomia✓ Envolvimento✓ Feedback 2- Crescimento pessoal e profissional<ul style="list-style-type: none">✓ Treinamento✓ Oportunidades de crescimento✓ Relacionamento no trabalho✓ Papeis organizacionais 3- Tarefas com significado<ul style="list-style-type: none">✓ Tarefas completas✓ Responsabilidade aumentada✓ Recompensas financeiras / não-financeiras✓ Enriquecimento 4- Funções e estruturas abertas<ul style="list-style-type: none">✓ Clima de criatividade✓ Transferência de objetivos
--

Fonte: Eda Fernandes (1996, p.55)

2.5 Modelo de Werther & Davis

Werther e Davis descrevem a QVT como sendo “afetada por diversos fatores: condições de trabalho, pagamento, benefícios, e projetos do cargo. Porém, é a natureza do cargo que envolve mais intimamente o trabalhador” (DAVIS; WERTER, 1983, p. 71 *apud* RODRIGUES, 1994, p. 87). Mesmo conscientes de que nem todos os problemas podem ser resolvidos pela reformulação dos cargos, os autores se dedicam a analisar o conteúdo e o projeto de cargos.

Werther e Davis estruturaram seu modelo de QVT baseando-se em elementos ou fatores ambientais, comportamentais e organizacionais. Os elementos organizacionais são avaliados evitando-se uma abordagem mecanicista. Os ambientais são relevantes por impactar nas condições de trabalho. Os elementos comportamentais representam as necessidades humanas, o modo de se comportar no ambiente de trabalho, que é muito particular a cada indivíduo. (FERNANDES, 1996, p. 55)

Quadro 4: Modelo de QVT de Werther & Davis (Elementos de QVT)

Elementos Organizacionais	Elementos Ambientais	Elementos Comportamentais
✓ Abordagem mecanística	✓ Habilidade e disponibilidade de empregados	✓ Autonomia
✓ Fluxo de trabalho	✓ Expectativas Sociais	✓ Variedade
✓ Práticas de trabalho		✓ Identidade de tarefa
		✓ Retroinformação

Fonte: Eda Fernandes (1996, p.54)

2.6 Modelo de Hackman & Oldhan

Esses autores se basearam em seis fatores para construir o seu modelo de QVT. Esses fatores expressam a opinião do trabalhador e são: variedade de habilidades, identidade de tarefa, significância de tarefa, inter-relacionamento, nível

de autonomia e *Feedback*. Esses fatores representam estados psicológicos que deveriam ser satisfeitos por meio do trabalho e resultariam em alta motivação para trabalhar, elevada satisfação, qualidade no empenho, além de baixa rotatividade e absenteísmo (FERNANDES, 1996, p. 55-56).

Os três primeiros fatores determinados por Hackman & Oldhan (1983) contribuem para a valorização do trabalho. O quarto fator, autonomia, desperta no trabalhador a percepção de que ele é responsável pelo trabalho que realiza. O *feedback*, último fator, possibilita que o trabalhador saiba dos resultados obtidos com o seu trabalho (FERNANDES, 1996, p. 57).

Quadro 4: Modelo de dimensões básicas da tarefa de Hackman & Oldham (1975)

DIMENSÕES DA TAREFA	ESTADOS PSICOLÓGICOS CRÍTICOS	RESULTADOS PESSOAIS E DE TRABALHO
Variedade de habilidades Identidade da tarefa Significado da tarefa	Percepção da significância do trabalho	Satisfação geral com o trabalho
Inter-relacionamento Autonomia		Motivação interna para o trabalho
Feedback do próprio trabalho Feedback extrínseco	Percepção da responsabilidade pelos resultados	Produção de trabalho de alta qualidade
	Conhecimento dos reais resultados do trabalho	Absenteísmo e rotatividade baixas

Fonte: Eda Fernandes (1996, p. 56)

Outros autores se dedicaram a estudar sobre qualidade de vida no trabalho e deram importantes contribuições para o assunto, contudo, considera-se que os modelos aqui apresentados fornecem os subsídios necessários para a realização desse trabalho.

Para a análise da qualidade de vida segundo a percepção dos professores da escola pública em evidência nesse estudo de caso será utilizado o modelo de QVT desenvolvido por Walton, bem como o roteiro básico de entrevista fornecido por ele.

3 O PROFESSOR

O ambiente escolar é marcado pela alta rotatividade e afastamento dos professores por motivos físicos e, principalmente, emocionais. Isso se deve a diversos fatores, dentre vários outros pode-se destacar: a baixa remuneração e a falta do devido reconhecimento da profissão de professor e de sua importância na formação da sociedade.

Além dos citados, ainda há os estressores peculiares da profissão. A relação professor-aluno, por exemplo, pode ser de cumplicidade e respeito, visto que um não funciona sem o outro e faz muito mais sentido se trabalharem juntos. Contudo nem sempre é algo simples. Há casos em que o fato de o professor representar uma figura de autoridade pode fazer com que essa relação seja dificultada, tornando-se um fator de estresse e exaustão para ambos.

O sucesso da reforma curricular está intrinsecamente vinculado ao professor e à sua formação, às condições de trabalho, remuneração e sua satisfação. O profissional da educação assumiu, assim, a responsabilidade de gerir suas ações de acordo com as estratégias de governo. Dessa forma, tem-se dado maior enfoque à valorização do professor, mas, na prática, poucas ações têm sido realmente implementadas no sentido de neutralizar a insatisfação desses profissionais com as políticas públicas em vigor. Assim, o profissional docente deve sentir-se sempre motivado e focado no aluno, que encontra-se em estágio de constante aprendizado (TOSCHI; OLIVEIRA, 2000 *apud* ARAÚJO, 2010, p. 52).

Qualquer pessoa que realiza uma atividade espera um resultado positivo. O professor que se dedica ao seu trabalho espera o sucesso dos seus alunos. Esse é o indicador de que seu trabalho, como mediador do saber, produziu efeito sobre os

alunos que buscam o aprendizado. Contudo, para a realização de um bom trabalho o professor precisa de sentir bem, motivado e valorizado.

4 A ESCOLA

“A escola é criada a partir de um contexto histórico e cultural com a finalidade de transmitir conhecimentos” (OLIVEIRA, 2004, p. 946 *apud* SANTOS, 2013, p. 10)

Segundo Ribeiro (2010, p. 7), a escola é uma instituição social amplamente discutida sempre. Costuma ser vista como uma necessidade primária e o papel que desempenha na formação de futuros cidadãos é inegável, apresentando sempre uma importante função em relação à infância e adolescência, assumindo grande responsabilidade por esta faixa etária.

De acordo com a Constituição de 1824, a instrução primária é gratuita a todos os cidadãos. Contudo, inicialmente, a escola não era para todos, a educação no Brasil foi “universalizada” em termos legais apenas em 1889, após a proclamação da República. Ao longo de três séculos, a oportunidade de frequentar a escola era para poucos, um benefício destinado apenas à uma fatia privilegiada da população (BELLO, 2001 *apud* SANTOS, 2013, p. 10).

Já nos dias atuais, a escola assume uma função social relacionada à manutenção de um ideal de infância que vem sendo destruído desde o advento da televisão (CORAZZA, 2004 *apud* RIBEIRO, 2010).

Postman (1994 *apud* RIBEIRO, 2010, p. 25) concorda afirmando que a escola assume uma posição de grande relevância na construção do ideal de infância e ainda nos dias de hoje continua a ser a principal instituição que tem a função de manter esta construção social de infância e adolescência.

5 MÉTODO

A natureza da pesquisa é exploratória, de acordo com Pedron (2004, p. 127) que a define da seguinte forma:

É aquela que resulta de uma investigação e que tem como objetivo explorar conteúdos ou descobrir a causa de algum fenômeno. É feita através da pesquisa bibliográfica ou da pesquisa de laboratório, pesquisa documental, estudo de caso, pesquisa-ação ou da pesquisa-praticante.

Estudos formulativos, sistemáticos ou exploratórios dão ênfase à descoberta de ideias e discernimentos (SELLTIZ, 1965, p. 61 *apud* MARCONI; LAKATOS, 2011, p. 6).

Sendo assim, a presente pesquisa trata-se de estudo de caso de caráter exploratório para avaliar a percepção dos professores quanto a qualidade de vida no trabalho na escola onde lecionam.

5.1 Unidade de caso

A pesquisa foi realizada em uma escola pública de ensino médio localizada na região administrativa de Brazlândia. Essa instituição foi fundada em 1972 e atualmente são 1.436 alunos matriculados.

Desde sua fundação a escola funcionava nos 3 turnos, mas a partir de 2012 passou a funcionar apenas nos turnos matutino e vespertino. Além desses períodos, a escola oferece aulas de reforço no contra turno e durante as manhãs de sábado oferece ainda “aulões” para reforço de conteúdo voltados para o ENEM.

A escola adotou desde 2002 o sistema de salas ambientes onde há uma sala reservada para cada disciplina e os alunos tem o prazo de 3 minutos para realizar a troca de sala. Segundo os professores, após a mudança eles puderam utilizar diversas ferramentas, como mapas, gravuras e outros materiais, que

facilitaram e enriqueceram suas aulas. Os resultados foram percebidos pelo desempenho e participação dos alunos, explorando cada disciplina de maneira lúdica e atraindo cada vez mais a atenção e o interesse. Após a implementação das salas ambiente os professores notaram que os alunos melhoraram consideravelmente suas notas de forma geral.

Essa escola é reconhecida por apresentar bons resultados de aprovações na UNB. Em 2012, ano de maior aprovação, ingressaram na Universidade de Brasília pelo Programa de Avaliação Seriada – PAS e pelo vestibular convencional, 38 alunos mesmo antes da conclusão do ensino médio. Neste mesmo ano, os alunos orientados pelos professores de química e física, foram vice campeões do Campeonato Nacional de foguetes artesanais, realizado em São Paulo, na Olimpíada Brasileira de Astronomia.

O quadro de servidores da instituição conta com 80 professores entre servidores e terceirizados. Além dos professores, existem 15 servidores terceirizados da limpeza, 6 servidores terceirizados na cantina e 4 vigilantes terceirizados.

A escola realiza ao longo do ano letivo diversos projetos, como concursos de redação e monografias onde são premiados os alunos e os professores que se destacam. Também existem projetos relacionados a sustentabilidade, onde os alunos fazem trilhas e visitam as estações de captação de água responsáveis pelo abastecimento na região.

5.2 Participantes de pesquisa

Participaram da pesquisa 23 professores de ambos os sexos com idade variando entre 27 e 48 anos. Os participantes da pesquisa lecionam em uma escola pública de ensino médio localizada em Brazlândia.

5.3 Instrumento

O instrumento utilizado para a coleta dos dados foi um questionário baseado na escala Likert, nos quais os intervalos variam de 1 a 5, onde 1 indica muito insatisfeito e 5 muito satisfeito. O questionário foi elaborado levando-se em consideração o modelo de QVT de Walton e compreende os seguintes assuntos: compensação justa e adequada; condições de trabalho; uso e desenvolvimento de capacidades; oportunidade de crescimento e segurança; integração social na organização; constitucionalismo; trabalho e espaço total de vida e relevância social da vida no trabalho.

5.4 Procedimentos de pesquisa

Inicialmente foi feito contato com a diretora da escola escolhida para a realização do estudo. Com o consentimento dela foram marcadas as visitas para a aplicação do questionário. Aconteceram duas visitas à escola, contudo não foi possível encontrar todos os professores e optou-se por acordar com a diretora o recebimento dos questionários respondidos.

5.5 Procedimentos de análise

Após o recebimento dos questionários respondidos, as respostas foram categorizadas de 1 a 5 e contabilizadas. Desta forma, obteve-se a quantidades exatas de respostas para cada uma das categorias que são: muito insatisfeito, insatisfeito, indiferente, satisfeito e muito insatisfeito. Em posse dos números, os dados foram representados em gráficos onde foi possível analisar de forma mais clara os resultados.

Durante a realização da pesquisa, alguns percalços atrasaram o processo. O primeiro encontro, previamente agendado por telefone, foi adiado algumas vezes devido a atividades onde os professores estariam fora, acompanhando os alunos. Os encontros foram marcados para às quartas-feiras, dia no qual os professores estariam em reuniões de coordenação, dessa forma seria

possível encontrar grande parte dos professores. Contudo, houve um feriado e na semana seguinte um passeio, sendo que não seria possível encontrar todos os professores. Nesse caso, foi necessário ir à escola mais vezes que o previsto e acordado inicialmente com a direção.

Outra limitação que prejudicou o andamento do trabalho foi o atraso na devolução dos questionários respondidos. No momento da entrega dos mesmos aos participantes, a diretoria sugeriu que fosse dado um prazo para a devolução para que o tempo dispensado para responder aos questionamentos não prejudicasse as atividades profissionais previstas para o dia. O acordado seria que os professores devolvessem as respostas à diretoria em dois dias, contudo, passados 10 dias poucos professores haviam devolvido. Após insistentes pedidos de devolução e em posse de apenas 23 questionários, o trabalho precisou ser concluído sem que todos os participantes tivessem devolvido, já que alguns demonstraram pouco interesse em contribuir para a pesquisa.

6 DISCUSSÃO

Ao buscar compreender como funciona a qualidade de vida no trabalho em uma escola pública de ensino médio e a percepção dos professores acerca de QVT, pode-se perceber que, embora na gestão atual não exista ações específicas voltadas para QVT, de forma geral, os professores estão satisfeitos com a escola, a gestão e com o trabalho que realizam.

O gráfico 1 refere-se ao gênero dos participantes que compõem o quadro de funcionários da escola escolhida para a realização da pesquisa, onde 57% dos participantes da pesquisa é do gênero masculino e 43% do gênero feminino.

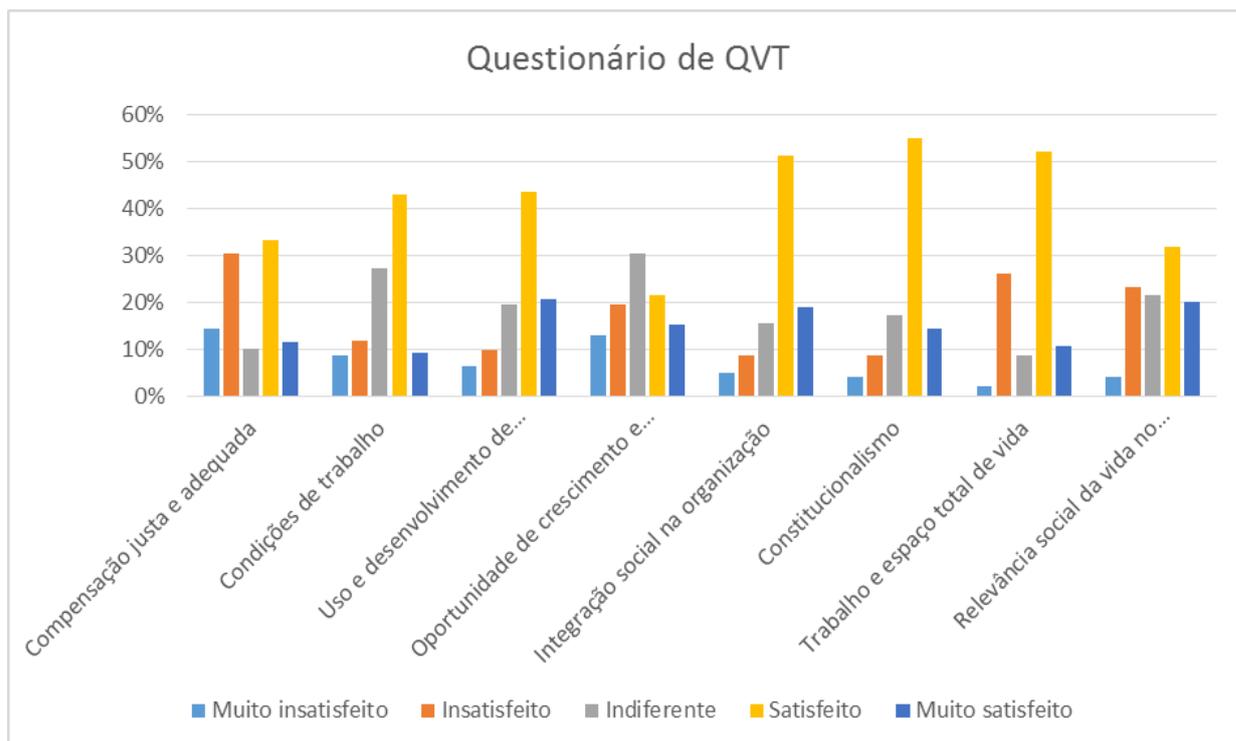
Gráfico 1 – Percentual do gênero dos participantes



Fonte – Produzido pelo autor do trabalho com os dados coletados em pesquisa de campo

A seguir, o gráfico 2 mostra de maneira abrangente todo o questionário aplicado dentro das 8 dimensões seguindo o modelo de QVT de Walton o resultado apresentado indica a percepção dos professores pertencentes ao quadro quanto à QVT na escola onde lecionam.

Gráfico 2 - Pesquisa de satisfação dos funcionários quanto a Qualidade de vida no Trabalho



Fonte – Produzido pelo autor do trabalho com os dados coletados em pesquisa de campo

Para a avaliação da 1ª dimensão, Compensação justa e adequada, foram abordadas questões como: satisfação dos participantes com relação ao salário recebido; ao salário em comparação ao dos profissionais que atuam nas escolas particulares; além dos benefícios recebidos. Esse indicador foi o que apresentou menor discrepância entre os participantes que se consideram satisfeitos (33%) e os insatisfeitos (30%). Esse dado mostra que o fator salário e, principalmente, os benefícios recebidos ainda são os fatores que geram maior insatisfação entre os professores dessa escola, embora a pequena maioria se considere satisfeita. Se considerados os níveis hierarquizados por Maslow (1987 *apud* GIL, 2001, p. 205), o salário estaria na base da pirâmide, sendo o nível inicial para subsequência das demais formas de motivação. Uma remuneração adequada ao trabalho desempenhado e que possa promover melhores condições de garantia dos mínimos valores suficientes para a sobrevivência financeira do trabalhador passa a ser um forte aliado para a promoção da Qualidade de Vida no trabalho.

Para avaliar a segunda dimensão, que se refere às condições de trabalho, foi questionado aos professores sobre carga horária; quantidade de trabalho; condições físicas da sala de aula; limpeza e organização da escola; materiais e equipamentos disponíveis; segurança pessoal da escola e nível de estresse no trabalho. Os resultados apontaram que 43% dos participantes estão satisfeitos com

as condições de trabalho. Todos os professores que responderam ao questionário trabalham 40 horas semanais e estão satisfeitos também com a quantidade de trabalho. Esses fatores são importantes para a definição de uma boa QVT. Quando se tem um volume grande de trabalho e uma carga horária insuficiente acaba por gerar estresse e sobrecarga de trabalho ao colaborador. Durante as visitas à escola notou-se que o ambiente é limpo, organizado e bastante adequado. As salas ambientes dispõem de recursos interessantes para a realização das atividades em classe, aparelhos de TV LCD, data show, dentre outros. Todos esses fatores ambientais favorecem a satisfação dos professores, visto que eles podem exercer seu ofício com sucesso.

A 3ª dimensão diz respeito ao uso e desenvolvimento de capacidades. Para avaliá-lo foram elaboradas questões sobre o nível de autonomia para realização do trabalho; uso de suas capacidades e habilidades; recebimento dos feedbacks de avaliações e sobre a importância do trabalho que realizam. Nessa dimensão, assim como na anterior, 43% dos participantes se consideram satisfeitos. Um profissional que tem autonomia para realizar as atividades que planeja, trabalha tendo em si a certeza de que suas capacidades e competências são valorizadas e bem aproveitadas. A motivação do trabalhador é diretamente proporcional à valorização do trabalho e esses conceitos propiciam a QVT.

Quanto à oportunidade de crescimento e segurança foram questionados sobre as possibilidades de crescimento pessoal e crescimento profissional dentro da escola. Nesse caso, a maioria dos participantes, 30%, estão indiferentes. Esse resultado pode ser um indicativo de que os professores dessa escola estão, de certa forma, numa zona de conforto. Pelo fato de serem servidores públicos e possuírem estabilidade profissional ou pelo fato de terem alcançado seu objetivo, o crescimento pessoal e, principalmente, profissional deixaram de ser uma prioridade.

No que diz respeito à integração social na escola, foram levantadas questões sobre o relacionamento com os superiores, colegas de trabalho e com alunos e pais; além de questionamentos sobre como se sentem aceitos por colegas e superiores e igualdade no tratamento recebido. Pouco mais da metade dos participantes, 51%, estão satisfeitos com os relacionamentos interpessoais e a forma como são tratados. Nas visitas realizadas à escola constatou-se que o clima entre os professores é descontraído e que aparentemente eles têm um bom relacionamento entre si. Com a diretoria não parece ser diferente, segundo os próprios professores e

outros funcionários, o acesso aos gestores é facilitado. Sempre que precisam de algo os gestores estão sempre dispostos a conversar.

Para verificar a 6ª dimensão abordada por Walton, o constitucionalismo, foram feitos questionamentos sobre a privacidade de cada professor dentro da escola, a liberdade de expressão que têm e sobre as normas da escola no sentido de favorecerem a realização do trabalho. 55% dos professores afirmaram estarem satisfeitos com essa dimensão. Nas visitas feitas à escola e após um diálogo com os profissionais pode-se perceber que os professores reivindicam bastante seus direitos e estão muito atentos. Já a diretoria se mostrou responsável com relação aos seus servidores. Dessa forma, a diretoria consegue transmitir segurança aos funcionários da escola, o que pode ser comprovado pelo grau de satisfação apresentado pelos professores.

Sobre a relação entre trabalho e espaço total de vida, dimensão nº 7, foi investigado sobre o equilíbrio entre as vidas pessoal e profissional e sobre trabalho e lazer, ou seja, se a profissão permite que o professor possa desfrutar de momentos de lazer. 52% dos participantes estão satisfeitos quanto ao espaço que o trabalho ocupa em suas vidas. A vida pessoal jamais poderá prejudicar a profissional e vice-versa. O lazer e o descanso são momentos que proporcionam a qualquer pessoa a renovação das energias necessárias para enfrentar o dia a dia. Sem esse equilíbrio não há qualidade de vida no trabalho.

O 8ª e última dimensão é referente a relevância social da vida no trabalho e sobre o assunto foi averiguado sobre a imagem da escola perante a comunidade, a responsabilidade social da escola em relação aos serviços prestados e ao tratamento recebido pelos gestores. A maior parte dos participantes, 32% se demonstraram satisfeitos. É de extrema relevância reconhecer a importância do trabalho que se realiza, isso atribui sentido às atividades realizadas e a certeza de que nada é feito em vão. O orgulho e a satisfação pessoal de um trabalhador que se doa para a realização de algo o impulsiona a fazer sempre o seu melhor. Em contrapartida, quando o trabalhador não vivencia a sensação de que o seu trabalho produz efeitos positivos para outrem ou para uma comunidade, a sua insatisfação impacta diretamente no seu desempenho.

Percebeu-se após a tabulação dos resultados da pesquisa que apenas na dimensão referente ao crescimento profissional e segurança os resultados apontaram um grau de satisfação diferente do resultado das demais. Em todas as

outras dimensões estudadas por Walton a maioria dos participantes se apresentaram satisfeitos, embora na gestão atual da escola não exista nenhuma ação concreta voltada para a qualidade de vida no trabalho.

O que se pode concluir é que mesmo não havendo um projeto com ações relacionadas à QVT, de uma forma geral, os profissionais da educação que lecionam nessa instituição de ensino se sentem acolhidos, reconhecidos e felizes com o resultado do trabalho que desempenham.

O fato de no momento a grande parte dos professores estarem satisfeitos com o ambiente de trabalho, com a gestão e o trabalho em si, não exclui a possibilidade de que essa situação venha a mudar num futuro próximo. O que indica a necessidade de um monitoramento constante das questões abordadas nos resultados.

A qualidade de vida no trabalho visa dentre outras coisas a saúde física e emocional, o bem-estar e a motivação do trabalhador e é, ou ao menos deveria ser, almejado por trabalhadores e empregadores/gestores, visto que são incontáveis os benefícios para ambos. O trabalhador exerce suas atividades com maior afinco, se sentindo valorizado e motivado. O empregador percebe no ambiente e nos números os resultados da sua preocupação com seus empregados.

Sendo assim, recomenda-se que a diretoria da escola desenvolva algumas ações voltadas à qualidade de vida no trabalho, visando o bem estar dos seus funcionários. O objetivo é que todos possam continuar satisfeitos e motivados a se dedicar ainda mais ao trabalho que já realizam com tanto amor, e assim reduzir o número de afastamento das atividades por motivo de saúde e minimizar a rotatividade dos profissionais.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo permitiu perceber que embora qualidade de vida no trabalho seja um tema bastante comentado e esteja em voga nos dias atuais, existem empregadores/gestores que ainda não voltaram suas atenções para esse assunto tão importante.

A escola escolhida para a realização da pesquisa possui ótimos números referentes à aprovações na UNB, utiliza metodologias de ensino atuais, participa de campeonatos e promove competições. Parece estar sempre inovando para beneficiar os alunos. O ambiente escolar é saudável, limpo e organizado. Existem ações de incentivo aos alunos e os resultados positivos disso são visíveis.

Em relação aos professores possui um bom tratamento, contudo ainda não se dedicou a realizar ações realmente voltadas à eles. A sugestão é que sejam criadas algumas ações visando o bem estar do professor, visto que sem ele o processo de aprendizagem pode ficar comprometido. Promover algum tipo de premiação para o professor que obtiver, entre seus alunos, maior quantidade de notas acima da média pode ser apenas uma de uma gama de possibilidades. Obviamente uma premiação não precisa ser necessariamente financeira, existem diversas formas de se reconhecer um trabalho e estas devem ser feitas de acordo com a possibilidade da escola.

Uma forma de estimular o crescimento pessoal e profissional dos professores seria o incentivo, não apenas material, para que eles continuem a estudar, fazendo especializações e até novas graduações. Assim, eles irão adquirir mais conhecimento e enriquecerão seus currículos, avançando mais e mais na profissão.

Após a conclusão do trabalho verificou-se que não foi possível correlacionar a qualidade de vida no trabalho com o nível de satisfação dos professores da escola, visto que não há na escola ações que remetam a QVT e ainda assim os professores, de forma geral, encontram-se em posição de satisfação. Sendo assim, pode-se afirmar que o objetivo do trabalho não foi alcançado na sua totalidade.

**Case study: the perception of teachers of a public school in Brazlândia on
Quality of working life**

ABSTRACT

The subject quality of life at work is very much in case these days because of the growing concern for the well being of workers, which is advantageous for both workers and employers. The teachers are very professional likely to develop pathologies related to this research can be defined as qualitative, exploratory and its main objective to verify the perception of teachers of a high school, public school and the quality of working life and the impact on their lives. To check this we used a questionnaire based on the LIKERT scale taking into account the eight dimensions of WALTON model. It was found that the pay and benefits received are dissatisfaction factors and apparently they do not have the professional growth a priority. Upon completion of the survey it was noted that even without the school QVT actions aimed to teachers, they were satisfied in most dimensions.

Key words: QVT. Quality of Working Life. Teachers. Walton

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Márcia Rios Lamounier. A qualidade de vida no trabalho de professores de escolas públicas. Dissertação (Mestrado). Universidade FUMEC. Belo Horizonte, 2010. 101 p.

FERNANDES, Eda Conte. **Qualidade de vida no trabalho**. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

GIL, Antônio Carlos. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas, 2001.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados**. São Paulo: Atlas, 2011.

PEDRON, Ademar João. **Metodologia Científica: auxiliar do estudo, da leitura e da pesquisa**. Brasília: Edição do autor, 1999.

RIBEIRO, Márcia David. **As funções sociais atribuídas à escola**. Monografia (graduação). Centro Universitário de Brasília. Brasília, 2010. 44 p.

RODRIGUES, Marcus Vinícius Carvalho. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. Petrópolis: Vozes, 1994.

SANTOS, Manoela da Silva. **A escola do passado e a escola do futuro: reflexões sobre as memórias de adultos em relação à educação escolar**. Monografia (graduação). Centro Universitário de Brasília. Brasília, 2013. 74 p.

SILVA, Marco Aurélio Dias da; MARCHI, Ricardo de. **Saúde e qualidade de vida no trabalho**. São Paulo: Best Seller, 1997.

ANEXO A – Questionário de QVT baseado no modelo de Walton

Prezado(a) participante:

A presente pesquisa possui fins acadêmicos e tem como objetivo verificar a percepção dos professores desta escola quanto à qualidade de vida no trabalho e o impacto disso em suas vidas.

Sua participação envolve o preenchimento de um questionário baseado na escala Likert. Escolha entre 1 e 5 para cada questão apontada, onde: 1= Muito Insatisfeito; 2= Insatisfeito; 3= Indiferente; 4= Satisfeito e 5= Muito Satisfeito.

A participação nesse estudo é voluntária e se você decidir não participar ou quiser desistir de continuar em qualquer momento, tem absoluta liberdade de fazê-lo.

Todas as informações coletadas neste estudo são estritamente confidenciais, sendo assim, serão omitidas todas as informações que permitam identificá-lo(a).

Mesmo não tendo benefícios diretos em participar, indiretamente você estará contribuindo para a compreensão do assunto abordado e para a produção de conhecimento científico.

1.	Você está satisfeita(o) com o seu salário.	1	2	3	4	5
2.	Você está satisfeita(o) com o seu salário em comparação com o salário dos profissionais da rede particular.	1	2	3	4	5
3.	Você está satisfeita(o) com os benefícios recebidos (alimentação, transporte, assistência médica...).	1	2	3	4	5
4.	Você está satisfeita(o) com a sua carga horária.	1	2	3	4	5
5.	Você está satisfeita(o) com a quantidade de trabalho.	1	2	3	4	5
6.	Você está satisfeita(o) com as condições físicas da sala de aula (iluminação, ventilação, ruído...).	1	2	3	4	5
7.	Você está satisfeita(o) com a limpeza e organização da escola	1	2	3	4	5
8.	Você está satisfeita(o) com os materiais e equipamentos disponíveis.	1	2	3	4	5
9.	Você está satisfeita(o) com a sua segurança pessoal dentro da escola.	1	2	3	4	5
10.	Você está satisfeita(o) com os níveis de estresse	1	2	3	4	5

	vivenciados no ambiente de trabalho.	
11.	Você está satisfeita(o) com o nível de autonomia para a realização das atividades que planeja.	1 2 3 4 5
12.	Você está satisfeita(o) quanto ao uso de sua capacidade e habilidades nas tarefas que realiza.	1 2 3 4 5
13.	Você está satisfeita(o) quanto ao recebimento do feedback da avaliação do seu desempenho como um todo.	1 2 3 4 5
14.	Você está satisfeita(o) quanto a importância do trabalho que realiza.	1 2 3 4 5
15.	Você está satisfeita(o) com a possibilidade de crescimento profissional.	1 2 3 4 5
16.	Você está satisfeita(o) com a oportunidade de crescimento pessoal, ou seja, desenvolvimento de suas potencialidades.	1 2 3 4 5
17.	Você está satisfeita(o) com o relacionamento com o(s) seu(s) superior(es).	1 2 3 4 5
18.	Você está satisfeita(o) com o relacionamento com seus colegas de trabalho.	1 2 3 4 5
19.	Você está satisfeita(o) com o relacionamento com alunos e pais	1 2 3 4 5
20.	As suas características pessoais são aceitas positivamente pelos colegas e superiores.	1 2 3 4 5
21.	Você está satisfeita(o) com a igualdade no tratamento recebido.	1 2 3 4 5
22.	Você está satisfeita(o) com a sua privacidade dentro da escola.	1 2 3 4 5
23.	Você está satisfeita(o) com a sua liberdade de expressão.	1 2 3 4 5
24.	As normas da instituição favorecem a realização do seu trabalho.	1 2 3 4 5
25.	Você considera que há equilíbrio entre sua vida pessoal e profissional.	1 2 3 4 5
26.	A sua jornada de trabalho permite que você desfrute de momentos de lazer.	1 2 3 4 5
27.	Você está satisfeita(o) com a imagem da escola perante a comunidade.	1 2 3 4 5
28.	Você está satisfeita(o) com a responsabilidade social da escola em relação aos serviços prestados.	1 2 3 4 5
29.	Você está satisfeita(o) com o tratamento recebido pelos gestores da escola.	1 2 3 4 5

Sexo: () Fem () Masc

Idade: _____

Carga horária: _____ Horas

Tempo de profissão: _____ anos

Tempo na instituição: _____

Formação: _____