

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA  
UNIVERSIDADE ABERTA DO BRASIL  
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS  
CURSO DE GESTÃO PÚBLICA MUNICIPAL

Amanda Assulin Vieira

**ANÁLISE DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO NA REDE  
PÚBLICA DE ENSINO DA CIDADE DE SÃO FRANCISCO DE ASSIS, RS**

Restinga Sêca, RS  
2018

**Amanda Assulin Vieira**

**ANÁLISE DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO NA REDE  
PÚBLICA DE ENSINO DA CIDADE DE SÃO FRANCISCO DE ASSIS, RS**

Trabalho de Conclusão apresentado ao Curso de Especialização em Gestão Pública Municipal (EaD), da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM, RS), como requisito parcial para obtenção do título de **Especialista em Gestão Pública Municipal**.

Orientadora: Vania de Fátima Barros Estivaleta

Restinga Sêca, RS  
2018

**Amanda Assulin Vieira**

**ANÁLISE DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO NA REDE PÚBLICA DE ENSINO DA CIDADE DE SÃO FRANCISCO DE ASSIS, RS**

Trabalho de Conclusão apresentado ao Curso de Especialização em Gestão Pública Municipal (EaD), da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM, RS), como requisito parcial para obtenção do título de **Especialista em Gestão Pública Municipal**.

**Aprovado em 13 de julho de 2018:**

---

**Vania de Fátima Barros Estivaleta, Dra (UFSM)**  
(Presidente/Orientadora)

---

**Damiana Machado de Almeida, Ms (SOBRESP)**

---

**Marta Olivia Rovedder de Oliveira, Dra (UFSM)**

Restinga Sêca, RS  
2018

**ANÁLISE DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO NA  
REDE PÚBLICA DE ENSINO DA CIDADE DE SÃO FRANCISCO DE  
ASSIS, RS**

**QUALITY OF WORK AT WORK ANALYSIS: A STUDY AT THE  
PUBLIC TEACHING NETWORK OF THE CITY OF SÃO FRANCISCO  
DE ASSIS, RS**

Amanda Assulin Viera<sup>1</sup>;  
Vania de Fatima Barros Estivaleta<sup>2</sup>;

**RESUMO**

Mudanças ocorridas na sociedade têm influenciado o modo de viver e se relacionar das pessoas. Essas mudanças ocorrem, também, no ambiente escolar. Pensando na diversidade de situações vivenciadas no trabalho diário de professores responsáveis pela iniciação escolar e a importância desse profissional, o que norteia essa pesquisa é a indagação em relação à percepção dos professores da rede pública de ensino acerca da QVT. Como procedimento técnico, utilizou-se a pesquisa de caráter descritivo e a abordagem quantitativa. A coleta de dados se deu por questionário baseado nos oito fatores de Walton (1973) e 30 variáveis adaptadas por Timossi *et al.* (2009). Os dados foram compilados no software Microsoft Excel e analisados no software SPSS – Statistical Package for the Social Sciences. A partir dos dados obtidos, pode-se observar que de modo geral os professores das escolas municipais de ensino fundamental do município de São Francisco de Assis-RS estão satisfeitos com as políticas de gestão de pessoas adotadas pela atual gestão, tendo como aspectos a serem trabalhados os relacionados a Condições de trabalho e Oportunidade no Trabalho.

**Palavras-chave:** Qualidade de vida no trabalho, educação, satisfação no trabalho.

**ABSTRACT**

Changes in society have influenced people's way of living and relating. These changes also occur in the school environment. Thinking about the diversity of situations experienced in the daily work of teachers responsible for school initiation and the importance of this professional, what guides this research is the inquiry regarding the perception of the teachers of the public school about QVT. As a technical procedure, a descriptive and quantitative approach was used. Data were collected by questionnaire based on seven of Walton's eight factors (1973) and 30 variables adapted by Timossi *et al.* (2009). The data were compiled in Microsoft Excel software and analyzed in the SPSS software - Statistical Package for the Social Sciences. From the data obtained it can be observed that, in general, the teachers of the municipal primary schools of the municipality of São Francisco de Assis-RS are satisfied with the policies of people management adopted by the current management, having as aspects to be worked on those related to Factor 1 - Working conditions and Factor 3 - Work Opportunity.

**Key words:** Quality of life at work, education, job satisfaction.

---

<sup>1</sup> Psicóloga graduada pela Universidade Luterana do Brasil ULBRA - Campus Santa Maria – E-mail: [amandaassulin@hotmail.com](mailto:amandaassulin@hotmail.com).

<sup>2</sup> Doutora em Agronegócios pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS – E.mail: [vaniaestivaleta@ufsm.br](mailto:vaniaestivaleta@ufsm.br).

## 1 Introdução

A educação escolar brasileira tem sofrido profundas críticas nos últimos tempos, isso se dá, principalmente, ao desempenho nas avaliações da educação básica. Diante desse problema, uma parcela da população responsabiliza os professores por esse fracasso. Lück (2009) diz que a educação é um processo humano que tem como base as inter-relações pessoais e é determinada pela atuação dessas pessoas. Essa afirmação sugere que o bom ou o mau desempenho possa advir como produto desses relacionamentos.

A educação escolar brasileira necessita de reflexões e estudos sobre os diferentes contextos e situações que cotidianamente surgem no seu fazer. Diariamente são noticiadas situações que, direta ou indiretamente, podem ser associadas ao contexto escolar: atentado contra alunos e professores, suspensão das aulas em decorrência da violência, greve de professores, repasses governamentais não realizados, situação precária da estrutura física da escola, entre muitas outras informações encontradas na mídia (OLIVEIRA *et al.*, 2016).

Para Toledo (2001), o trabalho é a principal fonte de sobrevivência, pois a partir dele o sujeito adquire não só bens materiais necessários para sua sobrevivência, ele viabiliza a realização de sonhos. Afirma, também, que a história da relação entre homem e trabalho confunde-se com a própria história da humanidade. Sendo assim, é necessário aperfeiçoar essa relação a ponto de o trabalho gerar bem-estar, crescimento pessoal e profissional.

Os profissionais da educação estão expostos a várias situações e problemas que influenciam diretamente em sua qualidade de vida, podendo-se citar: estresse e síndrome de *burnout*, dificuldades financeiras, falta de possibilidade de desenvolvimento e crescimento profissional, violência no ambiente de trabalho, desvalorização da categoria pela sociedade, entre outros (OLIVEIRA *et al.*, 2016). Diante do exposto, essa pesquisa tem o objetivo de investigar a percepção dos professores da Rede Pública Municipal de ensino da cidade de São Francisco de Assis-RS acerca da Qualidade de Vida no Trabalho, segundo modelo de Walton adaptado por Timossi *et al.* (2009).

Para a realização desse estudo, foi adotada a pesquisa quantitativa de caráter descritivo, privilegiando o estudo por levantamento (Surveys). Para desvelar a indagação que norteia essa pesquisa, foram utilizadas as oito categorias de Walton (1973), como norteadoras na caracterização do que é Qualidade de Vida no Trabalho – QVT. Dentre tantas, optou-se por utilizar a teoria de Walton pela sua maior amplitude ao tema, já que o modelo escolhido envolve oito categorias que caracterizam as experiências do trabalhador no seu ambiente de trabalho, bem como pela possibilidade de adaptar a realidade estudada.

O modelo de Walton é um modelo muito utilizado no Brasil, segundo Miranda (2015). Esse modelo supera a utilização dos demais, primeiro pela amplitude dos aspectos básicos das situações de trabalho e segundo por ser o mais completo. Afirma, também, que é utilizado, principalmente, por estudiosos da administração de recursos humanos e da psicologia organizacional. Essa mesma autora diz que os oito fatores possibilitam vários tipos de análise, incluindo a maneira a qual cada aspecto da QVT está relacionado com os outros, bem como a relação com outras variáveis.

Este estudo justifica-se pela necessidade de reflexão acerca da educação pública brasileira nos mais variados contextos e sobre as condições de trabalho nas escolas públicas, bem como a importância da utilização de ferramentas de gestão de pessoas como instrumento de auxílio na tomada de decisões pelo gestor escolar.

Com o intuito de atender ao objetivo proposto, este trabalho está dividido em três capítulos. Inicialmente, é apresentada uma breve contextualização da Qualidade de Vida no trabalho sob o olhar de diferentes teóricos e sobre o modelo utilizado na pesquisa. Na sequência, é apresentado o perfil dos participantes do estudo, além da análise dos resultados.

## **2 Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)**

### **2.1 Breve conceitualização da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)**

O crescente processo de globalização e avanços tecnológicos ocasionaram grandes mudanças no cenário econômico nas últimas décadas, essas mudanças puderam ser vistas, também, na relação entre sujeito e trabalho. O tema “Qualidade de Vida no Trabalho” era visto inicialmente como de competência da área de Gestão de Pessoas, mas, com o passar dos anos, foi discutido e ampliado, passando a ser inserido no âmbito das estratégias organizacionais desde níveis técnicos até níveis operacionais (VERSON *et al.*, 2013).

Na literatura, são encontradas diversas interpretações e definições sobre esse tema. Já, no que se refere a sua origem, pôde-se observar uma concordância quanto à década de 50 sendo o seu marco inicial. Nesse período, o termo QVT foi apresentado como um novo enfoque nas organizações (OLIVEIRA *et al.*, 2016). Fernandes (1996) afirma que o conceito engloba, além das leis e normas de proteção ao trabalhador, a humanização do trabalho e a responsabilidade social da empresa.

Alguns autores como Limongi-França (2007) e Chanlat (1992) concordam que o ser humano é um ser biopsicossocial e deve ser compreendido dessa forma. Por conseguinte, deve-se considerá-lo de maneira singular, principalmente para realizar a análise do contexto em que vive, analisar seu corpo, sua saúde física e mental, sua relação com pessoas próximas, bem como com o trabalho e com a comunidade em que está inserido. Esses fatores possibilitam a visualização da complexidade do tema.

A diversidade de modelos e conceitos de QVT ocorre pela atuação de características individuais (necessidades, valores e expectativas) e organizacionais (estrutura organizacional, tecnológica, sistemas de recompensas e políticas internas) e não apenas por características entendidas isoladamente. Para Búrigo (1997), a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) tem sido uma alternativa de alguns pesquisadores para combater os efeitos negativos do taylorismo que envolve a preocupação com a satisfação das necessidades das pessoas e a humanização das relações de trabalho.

Segundo Fernandes (1996), ao pensar no termo qualidade de vida rapidamente surge à ideia de melhoria nas condições físicas, menor jornada de trabalho e maiores salários. Entretanto, o seu foco principal é a transformação da relação do trabalho em si e com o empregado, por consequência há um aumento na eficácia, produtividade e satisfação dos empregados. Para Verson (2013), a QVT só fará sentido quando deixar de ser restrita a programas internos de saúde ou lazer, mas entendida e discutida de maneira mais ampla, priorizando as relações de trabalho, sua qualidade e consequências na saúde tanto das pessoas quanto da própria organização.

As pesquisas científicas sobre esse tema têm prosperado. Essas pesquisas investigam, principalmente, categorias de profissionais de nível gerencial, em especial no âmbito da gestão pública, além de militares, enfermeiros e professores. A ênfase na docência pode estar ligada aos diversos problemas e situações vivenciadas por esses profissionais (OLIVEIRA *et al.*, 2016). Para os autores Melo *et al.* (2015); Moreira *et al.* (2009); Pereira *et al.* (2014) as pesquisas na área da docência estão em evidência por serem uma atividade que proporciona um adoecimento psíquico em decorrência da rotina de trabalho, da carga horária excessiva, dos baixos salários e das condições de trabalho degradante.

As pessoas passam uma parte significativa de suas vidas no trabalho através do qual buscam atingir seus objetivos pessoais e individuais. Dessa necessidade surge uma relação mútua e de dependência entre pessoas e organização. Para Chiavenato (2004), a organização precisa saber concentrar os esforços das pessoas para que elas atinjam os seus objetivos individuais, assim, ambas as partes saem ganhando. As expectativas e os projetos de vida

almejados por cada sujeito são componentes importantes a serem considerados na qualidade de vida e estes dependem da realidade social em que se encontram inseridos (MENÇA, 2012).

Deve estar claro para a organização, seja ela pública ou privada, a necessidade de políticas que promovam a valorização dos indivíduos e proporcionem condições apropriadas e dignas de trabalho, já que pessoas estimuladas e motivadas desenvolvem com maior comprometimento suas atividades. Em contrapartida, sabe-se que para isso é importante considerar a alta carga valorativa da QVT, pois depende do que o sujeito quer, pensa, deseja para a sua vida e suas experiências de vida, além da cultura na qual a organização está inserida (OLIVEIRA e MEDEIROS, 2011).

Oliveira (2011) faz referência a dois modelos brasileiros mais observados na literatura sobre QVT. O primeiro é o de Rodrigues (2007) que utilizou para desenvolver seu modelo à teoria de Hackman e Oldham, considerando a Cultura Organizacional como ponto convergente. Ele considera as características do cargo; os resultados organizacionais; a relação homem *versus* capital; a organização do trabalho; a estrutura e a filosofia organizacional e a integração organizacional e social como variáveis importantes para mensurar a Qualidade de Vida.

O segundo é o de Fernandes (1996) que elaborou um instrumento de coleta de dados no qual a satisfação com as condições de trabalho; as ações da organização referente à saúde; a efetividade das ações gerenciais; as políticas de compensação pelo trabalho realizado; a participação efetiva das pessoas nas ações da organização; a eficácia das comunicações internas; a imagem organizacional; a reação chefe-subordinado e a organização do trabalho são aspectos importantes para medir a percepção do empregado em relação à QVT.

Verson (2013) enuncia que foram desenvolvidos diversos modelos de indicadores de qualidade de vida no trabalho que são utilizados para levantamento e diagnóstico da qualidade de vida nas organizações. Cita como exemplo os modelos de Walton (1973), Hackman e Oldham (1975), Westley (1979), Nadler e Lawer (1983), Werther e Davis (1983), Huse e Cummings (1985), Cooper *et al.* (1988), Marques (1993) e Fernandes (1996) e afirma que esses modelos estão sendo reformulados e combinados conforme o contexto e necessidade já que a percepção em relação às dimensões da QVT apresentam-se de maneira diferente para sujeitos e organizações.



## 1.1 Modelo de Qualidade de Vida no Trabalho proposto por Walton

Verson (2013) corrobora com os autores Timossi *et al.* (2009) no que se refere a reformulações e combinações dos critérios para mensurar a QVT, exemplificando que os critérios de Walton (1973) estão dispostos de maneira a não necessitar priorizá-los, por isso podem ser organizados de acordo com a realidade de cada organização. Esses autores afirmam:

O modelo de Walton (1973) consegue fornecer uma visão bastante abrangente da QVT, levando em consideração aspectos como: condições físicas (ambiente de trabalho e pessoais), indicadores higiênicos e satisfação das necessidades primárias do homem, fatores relacionados à segurança, saúde e remuneração, sem deixar de lado o foco de avaliação principal. Dependendo da forma de uso e principalmente de interpretação consegue-se, com esta ferramenta, obter ao mesmo tempo resultados abrangentes e específicos (TIMOSSO *et al.*, 2009, p. 48).

Uma das traduções mais utilizadas do modelo Walton, é a proposta por Fernandes (1996). Essa autora faz uma separação dos critérios de Walton em subcritérios, conforme apresentado no Quadro 1:

Quadro1 - Critérios e indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho - QVT

CRITÉRIOS		INDICADORES DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
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 da capacidade humana	Autonomia
		Autocontrole relativo
		Qualidades múltiplas
		Informação sobre o processo total do trabalho
4	Oportunidade de crescimento e segurança	Possibilidade de carreira
		Crescimento pessoal
		Perspectivas de avanço salarial
		Segurança de emprego
5	Integração social na organização trabalho	Ausência de preconceitos
		Igualdade
		Mobilidade
		Relacionamento Senso comunitário
6	Constitucionalismo	Direitos de proteção do trabalhador

(continua)

Quadro1 - Critérios e indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho – QVT

(conclusão)

		Privacidade pessoal Liberdade de expressão
		Tratamento imparcial Direitos trabalhistas
7	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: Fernandes (1996, p. 48)

A insatisfação com o trabalho é um problema frequente nas organizações, afetando um número grande de trabalhadores, independente de sua ocupação, logo essa insatisfação causa prejuízos tanto para o indivíduo quanto para a organização. Sendo necessária a identificação das causas, o modelo de Walton auxilia na identificação e na construção de uma proposta de melhoria na qualidade de vida no ambiente de trabalho (WALTON, 1973 apud RIBEIRO e SANTANA, 2015).

Com base nos critérios de Walton e subcritérios de Fernandes (1996), Detoni (2001) propôs uma reestruturação do modelo de Walton (1973), expressa no Quadro 2:

Quadro 2: Critérios e subcritérios da qualidade de vida no trabalho

(continua)

<b>CRITÉRIOS</b>	<b>FERNANDES (1996)</b>	<b>DETONI (2001)</b>
1. Compensação justa e adequada	Equidade interna e externa	Equilíbrio salarial
	Proporcionalidade entre salários	
	Justiça na compensação	Remuneração justa
	Partilha dos ganhos de produtividade	Participação em resultados
2. Condições de trabalho	Jornada de trabalho razoável	Jornada semanal
		Carga de trabalho
		Fadiga
	Ambiente físico seguro e saudável	Equipamentos de EPI e EPC
	Ausência de insalubridade	Salubridade

Quadro 2: Critérios e subcritérios da qualidade de vida no trabalho

		(conclusão)
		Tecnologia do processo
3. Uso e desenvolvimento de capacidades	Autonomia	Autonomia
	Qualidades múltiplas	Polivalência
	Informação sobre o processo total do trabalho	Avaliação do desempenho
		Responsabilidade conferida
Autocontrole relativo	Importância da tarefa	
4. Oportunidade de crescimento e segurança	Possibilidade de carreira	Treinamentos
	Crescimento pessoal	Incentivo aos estudos
	Perspectivas de avanço salarial	Crescimento profissional
	Segurança de emprego	Demissões
5. Integração social na organização	Ausência de preconceitos	Discriminação
	Igualdade	Valorização das ideias
	Mobilidade	
	Relacionamento	Relacionamento interpessoal
	Senso comunitário	Compromisso da equipe
6. Constitucionalismo	Direitos de proteção do trabalhador	Direitos do trabalhador
	Liberdade de expressão	Liberdade de expressão
	Direitos trabalhistas	Discussão e normas
	Tratamento imparcial	Respeito à individualidade
	Privacidade pessoal	
7. O trabalho e o espaço total de vida	Papel balanceado no trabalho	Influência sobre a rotina familiar
	Poucas mudanças geográficas	
	Tempo para lazer da família	Possibilidade de lazer
	Estabilidade de horários	Horário de trabalho e descanso
8. Relevância social do trabalho na vida	Imagem da empresa	Imagem institucional
		Orgulho do trabalho
	Responsabilidade social da empresa	Integração comunitária
	Responsabilidade pelos produtos	Qualidade dos produtos/serviços
Práticas de emprego	Políticas de recursos humanos	

Fonte: Timossi *et al.* (2009, p.55), adaptado de Fernandes (1996) e Detoni (2001).

Para investigar a percepção acerca da QVT, Timossi *et al.* (2009) propuseram uma escala a partir dos subcritérios de Detoni (2001) sendo esses baseados e adaptados do modelo de Walton e transcritos para a forma interrogativa. Conforme demonstrado no Quadro 3:

Quadro 3: Escala de avaliação da qualidade de vida no trabalho

(continua)

<b>1. Em relação ao salário (compensação) justo e adequado:</b>
1.1 O quanto você está satisfeito com o seu salário (remuneração)?
1.2 O quanto você está satisfeito com seu salário, se você o comparar com o de seus colegas?
1.3 O quanto você está satisfeito com as recompensas e a participação em resultados que você recebe da empresa?
1.4 O quanto você está satisfeito com os benefícios extras (alimentação, transporte, médico, dentista etc.) que a empresa oferece?
<b>2. Em relação às suas condições de trabalho:</b>
2.1 O quanto você está satisfeito com sua jornada de trabalho semanal (quantidade de horas trabalhadas)?
2.2 Em relação à sua carga de trabalho (quantidade de trabalho), como você se sente?
2.3 Em relação ao uso de tecnologia no trabalho, como você se sente?
2.4 O quanto você está satisfeito com a salubridade (condições de trabalho) do seu local de trabalho?
2.5 O quanto você está satisfeito com os equipamentos de segurança, proteção individual e coletiva disponibilizados pela empresa?
2.6 Em relação ao cansaço que seu trabalho causa, como você se sente?
<b>3. Em relação ao uso das suas capacidades no trabalho:</b>
3.1 Você está satisfeito com a autonomia (oportunidade de tomar decisões) que possui no seu trabalho?
3.2 Você está satisfeito com a importância da tarefa/trabalho/atividade que você executa?
3.3 Em relação à polivalência (possibilidade de desempenhar várias tarefas) no trabalho, como você se sente?
3.4 O quanto você está satisfeito com a sua avaliação de desempenho (ter conhecimento do seu desempenho no trabalho, se é bom ou ruim)?
3.5 Em relação à responsabilidade conferida (responsabilidade de trabalho dada a você), como você se sente?
<b>4. Em relação às oportunidades que você tem no seu trabalho:</b>
4.1 O quanto você está satisfeito com a sua oportunidade de crescimento profissional?
4.2 O quanto você está satisfeito com os treinamentos que você faz?
4.3 Em relação às situações e à frequência em que ocorrem as demissões no seu trabalho, como você se sente?
4.4 Em relação ao incentivo que a empresa dá para que se estude, como você se sente?
<b>5. Em relação à integração social no seu trabalho:</b>
5.1 Em relação à discriminação (social, racial, religiosa, sexual etc.) no seu trabalho, como você se sente?
5.2 Em relação ao seu relacionamento com colegas e chefes no seu trabalho, como você se sente?
5.3 Em relação ao comprometimento da sua equipe e colegas com o trabalho, como você se sente?
5.4 O quanto você está satisfeito com a valorização de suas ideias e iniciativas no trabalho?
<b>6. Em relação ao constitucionalismo (respeito às leis) do seu trabalho:</b>
6.1 O quanto você está satisfeito com a empresa por ela respeitar os direitos do trabalhador?
6.2 O quanto você está satisfeito com sua liberdade de expressão (oportunidade de dar suas opiniões) no trabalho?
6.3 O quanto você está satisfeito com as normas e regras do seu trabalho?
6.4 Em relação ao respeito à sua individualidade (características individuais e particularidades) no trabalho, como você se sente?

Quadro 3: Escala de avaliação da qualidade de vida no trabalho

(conclusão)

<b>7. Em relação ao espaço que o trabalho ocupa na sua vida:</b>
7.1 O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua vida/rotina familiar?
7.2 O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua possibilidade de lazer?
7.3 O quanto você está satisfeito com seus horários de trabalho e de descanso?
<b>8. Em relação à relevância social e à importância do seu trabalho:</b>
8.1 Em relação ao orgulho de realizar o seu trabalho, como você se sente?
8.2 Você está satisfeito com a imagem que esta empresa tem perante a sociedade?
8.3 O quanto você está satisfeito com a integração comunitária (contribuição com a sociedade) que a empresa tem?
8.4 O quanto você está satisfeito com os serviços prestados e a qualidade dos produtos que a empresa fabrica?
8.5 O quanto você está satisfeito com a política de recursos humanos (a forma de a empresa tratar os funcionários) que a empresa tem?

Fonte: Timossi *et al.* (2009).

### 3 Procedimentos metodológicos

Para o desenvolvimento do referido estudo, utilizou-se uma pesquisa de caráter descritivo, abordagem quantitativa e método de levantamento (survey) que consiste em levantar e analisar dados sociais, econômicos e demográficos a partir do contato direto com as pessoas. A pesquisa descritiva tem por objetivo descrever os fatos e fenômenos de determinada realidade a partir do olhar do pesquisador. Já a abordagem quantitativa é aquela que utiliza instrumentos estatísticos, tanto na coleta como no tratamento dos dados, e que tem como finalidade medir relações entre variáveis (ZANELLA, 2009).

Foi escolhida a rede pública municipal de ensino de São Francisco de Assis – RS por ser uma cidade do interior do estado. O primeiro passo foi protocolar, na Prefeitura Municipal, a solicitação de autorização para a aplicação dos questionários, após foi realizado um encontro com a Secretária da Educação que se mostrou receptiva e colaborativa com a pesquisa.

A pesquisa foi realizada com 43 professores das oito Escolas Municipais de Ensino Fundamental da referida cidade, sendo que 2 estão localizadas no interior do município e 6 na zona urbana; dessas, uma é central e as demais estão na região da periferia. As EMEFs contam com 107 professores; desses, 54 responderam ao questionário, 43 foram utilizados nesse estudo e 11 foram descartados por estarem incompletos. Do total de professores lotados nas EMEFs, 11 lecionam em mais de uma escola, 12 lecionam em escolas do interior do

município, 27 em escola central e 57 na periferia.

O questionário utilizado para o levantamento dos dados pesquisados divide-se em três partes. A primeira é um questionário com 30 questões fechadas fundamentado nos oito fatores de QVT de Walton (1973) e adaptado à realidade estudada. A segunda parte consiste em uma pergunta aberta para o participante expor informações não contempladas nas questões fechadas. E, por último, um questionário sócio demográfico com 7 (sete) perguntas divididas em dados pessoais e profissionais.

O modelo de questionário utilizado possui 30 questões que representam 7 dos 8 fatores do modelo de Walton, adaptado por Timossi *et al.* (2009) o 1º fator - Em relação ao salário (compensação) justo e adequado - foi suprimido da pesquisa, pois os valores referentes a vencimentos e remunerações são estabelecidos em lei (Lei Municipal nº 116/2005), logo não se pode propor nenhuma ação de melhoria.

O Quadro 4 apresenta a estrutura do instrumento de coleta de dados contemplando os fatores e questões que compõem cada fator.

Quadro 4 - Estrutura questionário QVT segundo Modelo de Walton (1973), adaptado por Timossi *et al.* (2009).

FATORES		QUESTÕES	TOTAL=30
1	Condições de trabalho	1, 2, 3, 4 e 5	5 questões
2	Uso das capacidades no trabalho	6, 7, 8, 9 e 10	5 questões
3	Oportunidade no trabalho	11, 12, 13, e 14	4 questões
4	Integração social no trabalho	15, 16, 17, e 18	4 questões
5	Respeito às Leis do trabalho	19, 20, 21 e 22	4 questões
6	Espaço que o trabalho ocupa na vida	23, 24 e 25	3 questões
7	Relevância Social e importância do trabalho	26, 27, 28, 29 e 30	5 questões

Fonte: Dados da pesquisa.

O instrumento de coleta de dados foi desenvolvido utilizando-se uma escala do tipo Likert composta de 5 pontos, conforme demonstrada no Quadro 5.

Quadro 5 - Variação de respostas no questionário QVT

1	2	3	4	5
Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito

Fonte: Dados da pesquisa.

Para fins de análise dos dados, estes foram inicialmente revisados codificados numericamente e inseridos em uma planilha eletrônica no software Windows Excel®. Após foram transpostos para o SPSS (Statistical package for the Social Sciences), formando um banco de dados para posterior análise.

Para medir a consistência interna dos fatores, utilizou-se o teste de *Alfa de Cronbach*, o qual permite verificar a confiabilidade das variáveis estudadas em relação aos respectivos fatores. Para Hair *et al.* (2009), a confiabilidade é a medida em que um conjunto de indicadores de um constructo é consistente em suas mensurações. Assim sendo, um coeficiente pode apresentar uma variação de 0 a 1, sendo que um valor de pelo menos 0,7 reflete uma confiabilidade satisfatória. A Tabela 1 demonstra os índices encontrados.

Tabela 1 – Confiabilidade dos fatores QVT

Fatores		Nº Variáveis	Alfa de Cronbach
1	Condições de trabalho	5	0,686
2	Uso das capacidades no trabalho	5	0,814
3	Oportunidade no trabalho	4	0,825
4	Integração social no trabalho	4	0,698
5	Respeito às Leis do trabalho	4	0,873
6	Espaço que o trabalho ocupa na vida	3	0,926
7	Relevância Social e importância do trabalho	5	0,853

Fonte: Dados da pesquisa

Conforme categorização sugerida por Hair *et al.* (2009), o fator 1 e 4 possuem uma confiabilidade boa e os Fatores 2, 3, 5, 6 e 7 uma confiabilidade muito boa.

Visando facilitar o entendimento, apresenta-se, na sequência, síntese da pesquisa que alicerçou a coleta de dados.

Quadro 6 - Síntese dos procedimentos metodológicos

<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>SUJEITOS</b>	<b>FORMA DE COLETA DE DADOS</b>	<b>INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS</b>	<b>ANÁLISE DOS DADOS</b>
Caracterizar o perfil dos professores pesquisados;	Professores da Rede Pública Municipal lotados em escolas.	Presencial nas escolas	Questionário	Quantitativa – Statistical package for the Social Sciences
Identificar a percepção dos professores entrevistados acerca da QVT em relação a faixa etária, gênero e tempo de escola.	Professores da Rede Pública Municipal lotados em escolas.	Presencial nas escolas	Questionário	Quantitativa - Statistical package for the Social Sciences

Fonte: elaborado pela autora.

#### 4 Apresentação e análise dos resultados

Neste capítulo, apresentam-se os resultados do estudo realizado, sendo que foram analisados quantitativamente à luz do referencial teórico que sustenta essa pesquisa.

##### 4.1 Perfil dos Respondentes

Esta sessão apresenta a caracterização dos respondentes, que fez um total de 43 professores pertencentes a oito escolas municipais de São Francisco de Assis – RS. Com base nos dados apresentados nas tabelas 2, 3 e 4 a seguir, visualiza-se a característica do perfil dos entrevistados.

Tabela 2 – Perfil docente

Perfil	Mínima	Máxima	Média
Idade	23	62	42,72

Fonte: Dados da pesquisa



Ainda que haja jovens interessados na docência, percebe-se que a procura por esses cursos tem diminuído, o que demonstra a Tabela 1 na qual a idade média dos professores da rede municipal é de 42,72 anos. Esses dados reforçam pesquisas já existentes sobre o assunto que demonstram que o desinteresse pelas licenciaturas vem crescendo nos últimos anos. Esse fenômeno ocorre devido às poucas expectativas profissionais; à precária estrutura dos próprios cursos que apresentam falhas e lacunas que influenciam tanto a formação desses jovens, como a forma em que se enxergam nessa profissão, além da desvalorização e desprestígio do ofício de docente, entre outros fatores (OLIVEIRA *et al.*, 2015).

Tabela 3 - Perfil docente

	Perfil	Frequência	Percentual
Sexo	Masculino	9	20,90%
	Feminino	34	79,10%
Escolaridade	Graduação	11	25,60%
	Pós-Graduação	31	72,10%
	Magistério	1	2,30%
Estado Civil	Solteiro	8	18,60%
	Casado	33	76,70%
	Divorciado	2	4,70%

Fonte: Dados da pesquisa

Conforme dados apresentados na Tabela 2, 79,10% dos professores são do sexo feminino. Esse predomínio de mulheres na profissão de docente se dá pelo próprio contexto sócio histórico da mulher; essa inserção no mercado ocorre, inicialmente, em profissões ligadas à educação (MENÇA, 2012). Entre o final do século XIX e início do século XX, o magistério transforma-se em profissão feminina, pois, culturalmente, acreditava-se que as mulheres tinham certa inclinação para o trato com crianças e que elas eram as primeiras e naturais educadoras. Esse ato era visto como uma atividade de amor, de entrega e doação e somente aquelas que tivessem vocação poderiam exercê-lo (LOURO, 1997). Pode-se observar nessa pesquisa que há uma mudança, mesmo que lenta, nesse cenário: cerca de 20,9% da amostra são homens, o que demonstra a evolução cultural e o processo de igualdade de gêneros, pelo menos no que se refere ao exercício profissional.

Quanto à titulação, percebe-se que há um número maior de professores com pós-graduação: 72,10%. Esse percentual pode estar ligado ao incentivo dado a esses profissionais que, de acordo com a titulação e habilitação, conseguem melhores salários

e, também, pela exigência no processo seletivo que, conforme a lei 116/2005 que Estabelece o Plano de Carreira do Magistério Público do Município, é obrigatória prova objetiva e de títulos. O que chama a atenção é que 25,6% da amostra possuem graduação e 2,3%, magistério. Isso se dá, talvez, pela falta de Instituições de nível superior instaladas no município que possibilitem a esses profissionais uma melhor qualificação. Por conseguinte esses profissionais precisam deslocar-se a outros municípios para realizar pós-graduação, o que implica um investimento maior de recursos financeiros e de tempo.

Referente ao estado civil, observa-se que a maioria dos profissionais são casados - 76,7%, somente 18,6% são solteiros e 4,7% divorciados.

Tabela 4 – Perfil docente

Perfil	Mínima	Máxima	Média
Tempo de escola (anos)	0,2	35	9,07
Carga horária (horas)	4	8,8	6,54

Fonte: Dados da pesquisa

Outro fator que influencia a QVT é a jornada de trabalho dos profissionais. Pelos dados apresentados na Tabela 3, observa-se que os professores trabalham em média 6,54 horas diárias na rede municipal de ensino, e possuem uma carga horária de quatro a 8,8 horas, sendo que 25 possuem a carga horária máxima de 8,8 horas, 15 possuem carga horária mínima de 4 horas e três trabalham cinco horas. Cabe ressaltar que essa jornada refere-se a trabalhos em sala de aula e outras atividades, conforme estabelecido na Lei 116/2005 em seu art. 24 e parágrafo único.

Art. 24 - O regime normal de trabalho dos profissionais da educação, com atuação na educação infantil e ensino fundamental de 5ª a 8ª séries será de 22 horas semanais sendo que 20% dessa carga horária fica reservada para horas atividades. O regime normal de trabalho do profissional atuante no ensino fundamental de 1ª a 4ª séries será de 22 horas semanais, sendo que 20 horas dessa carga horária será em horas-aula e 02 horas serão reservadas para horas atividades, de acordo com a proposta pedagógica da escola.

Parágrafo único - As horas atividades são reservadas para estudos, planejamento e avaliação do trabalho didático, bem como atender a reuniões pedagógicas e prestar colaboração com a Administração da escola.

A estabilidade profissional almejada por muitos é outro fator que pode influenciar na

satisfação dos servidores. Com base nos dados da pesquisa, constatou-se que o tempo de exercício profissional é em média 9,07 anos, sendo que esses podem ser divididos em três grupos: O primeiro com tempo de escola entre 2 meses a 5 anos, abrangendo 58% dos professores, o segundo e o terceiro, abrangendo 21% dos profissionais que possuem de 6 a 9 anos e 20 a 35 anos.

#### 4.2 Percepção dos entrevistados em relação QVT – Qualidade de Vida no Trabalho

Nesta seção apresenta-se a percepção dos professores que participaram da presente pesquisa em relação à QVT. Para fins de análise, optou-se em utilizar o modelo Walton (1973), adaptado por Timossi *et. al.* (2009), composto de sete fatores e 30 variáveis.

Na sequência, verificaram-se as médias e desvio padrão dos fatores e das variáveis individuais, conforme Tabela 6. Para fins de análise, optou-se por utilizar o agrupamento proposto por Timossi et al. (2009).

Tabela 6: Média e desvio padrão das variáveis pesquisadas.

(continua)

<b>Média e Desvio Padrão</b>			
	<b>DESCRIÇÃO</b>	<b>MÉDIA</b>	<b>DESVIO</b>
<b>EM RELAÇÃO ÀS SUAS CONDIÇÕES DE TRABALHO</b>			
P1	Em relação a sua carga de trabalho (quantidade de trabalho), como você se sente?	4,07	0,91
P2	Em relação ao uso de tecnologia no trabalho que você faz, como você se sente?	3,65	0,87
P3	O quanto você está satisfeito com a salubridade (condições de trabalho) do seu local de trabalho?	3,88	0,82
P4	O quanto você está satisfeito com os equipamentos de segurança, proteção individual e coletiva disponibilizados pela empresa?	3,79	0,64
P5	Em relação ao cansaço que seu trabalho lhe causa, como você se sente?	3,39	0,95
<b>EM RELAÇÃO AO USO DAS SUAS CAPACIDADES NO TRABALHO</b>			
P6	Você está satisfeito com a autonomia (oportunidade tomar decisões) que possui no seu trabalho?	4,19	0,73
P7	Você está satisfeito com a importância da tarefa/trabalho/atividade que você faz?	4,35	0,72
P8	Em relação à polivalência (possibilidade de desempenhar várias tarefas e trabalhos) no trabalho, como você se sente?	3,91	0,68
P9	O quanto você está satisfeito com a sua avaliação de desempenho (ter conhecimento do quanto bom ou ruim está o seu desempenho no trabalho)?	4,21	0,60

Tabela 6: Média e desvio padrão das variáveis pesquisadas.

		(conclusão)	
P10	Em relação à responsabilidade conferida (responsabilidade de trabalho dada a você), como você se sente?	4,28	0,55
<b>EM RELAÇÃO ÀS OPORTUNIDADES QUE VOCÊ TEM NO SEU TRABALHO</b>			
P11	O quanto você está satisfeito com a sua oportunidade de crescimento profissional?	4,07	0,86
P12	O quanto você está satisfeito com os treinamentos que você faz?	3,72	0,80
P13	Em relação às situações e à frequência em que ocorrem as demissões ou transferência no seu trabalho, como você se sente?	3,56	0,94
P14	Em relação ao incentivo que a empresa dá para você estudar, como você se sente?	3,65	1,11
<b>EM RELAÇÃO À INTEGRAÇÃO SOCIAL NO SEU TRABALHO</b>			
P15	Em relação à discriminação (social, racial, religiosa, sexual etc.) no seu trabalho como você se sente?	4,30	0,56
P16	Em relação ao seu relacionamento com colegas e chefes no seu trabalho, como você se sente?	4,63	0,49
P17	Em relação ao comprometimento da sua equipe e colegas com o trabalho, como você se sente?	4,35	0,65
P18	O quanto você está satisfeito com a valorização de suas ideias e iniciativas no trabalho?	4,39	0,49
<b>EM RELAÇÃO AO RESPEITO ÀS LEIS DO SEU TRABALHO</b>			
P19	O quanto você está satisfeito com a escola por ela respeitar os direitos do trabalhador?	4,21	0,67
P20	O quanto você está satisfeito com sua liberdade de expressão (oportunidade de dar suas opiniões) no trabalho?	4,30	0,60
P21	O quanto você está satisfeito com as normas e regras do seu trabalho?	4,21	0,64
P22	Em relação ao respeito a sua individualidade (características individuais e particularidades) no trabalho, como você se sente?	4,23	0,65
<b>EM RELAÇÃO AO ESPAÇO QUE O TRABALHO OCUPA NA SUA VIDA</b>			
P23	O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua vida familiar?	4,16	0,69
P24	O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua possibilidade de lazer?	3,86	0,80
P25	O quanto você está satisfeito com seus horários de trabalho e de descanso?	3,95	0,84
<b>EM RELAÇÃO À RELEVÂNCIA SOCIAL E IMPORTÂNCIA DO SEU TRABALHO</b>			
P26	Em relação ao orgulho de realizar o seu trabalho, como você se sente?	4,44	0,82
P27	Você está satisfeito com a imagem que esta empresa tem perante a sociedade?	4,46	0,59
P28	O quanto você está satisfeito com a integração comunitária (contribuição com a sociedade) que a escola tem?	4,23	0,68
P29	O quanto você está satisfeito com os serviços prestados pela escola?	4,37	0,58
P30	O quanto você está satisfeito com a política de recursos humanos (a forma que a escola trata os funcionários) adotada pela escola?	4,44	0,55

Fonte: Dados da pesquisa.

Ao realizar a análise das variáveis, observam-se as que apresentaram menor média: - P5-*Em relação ao cansaço que seu trabalho lhe causa, como você se sente?*- média de 3,39 e; - P13 - *Em relação às situações e à frequência em que ocorrem as demissões e transferência no seu trabalho, como você se sente?*- média de 3,55, a primeira está relacionada ao Fator

Condições de Trabalho e a segunda ao Fator Oportunidades no trabalho.

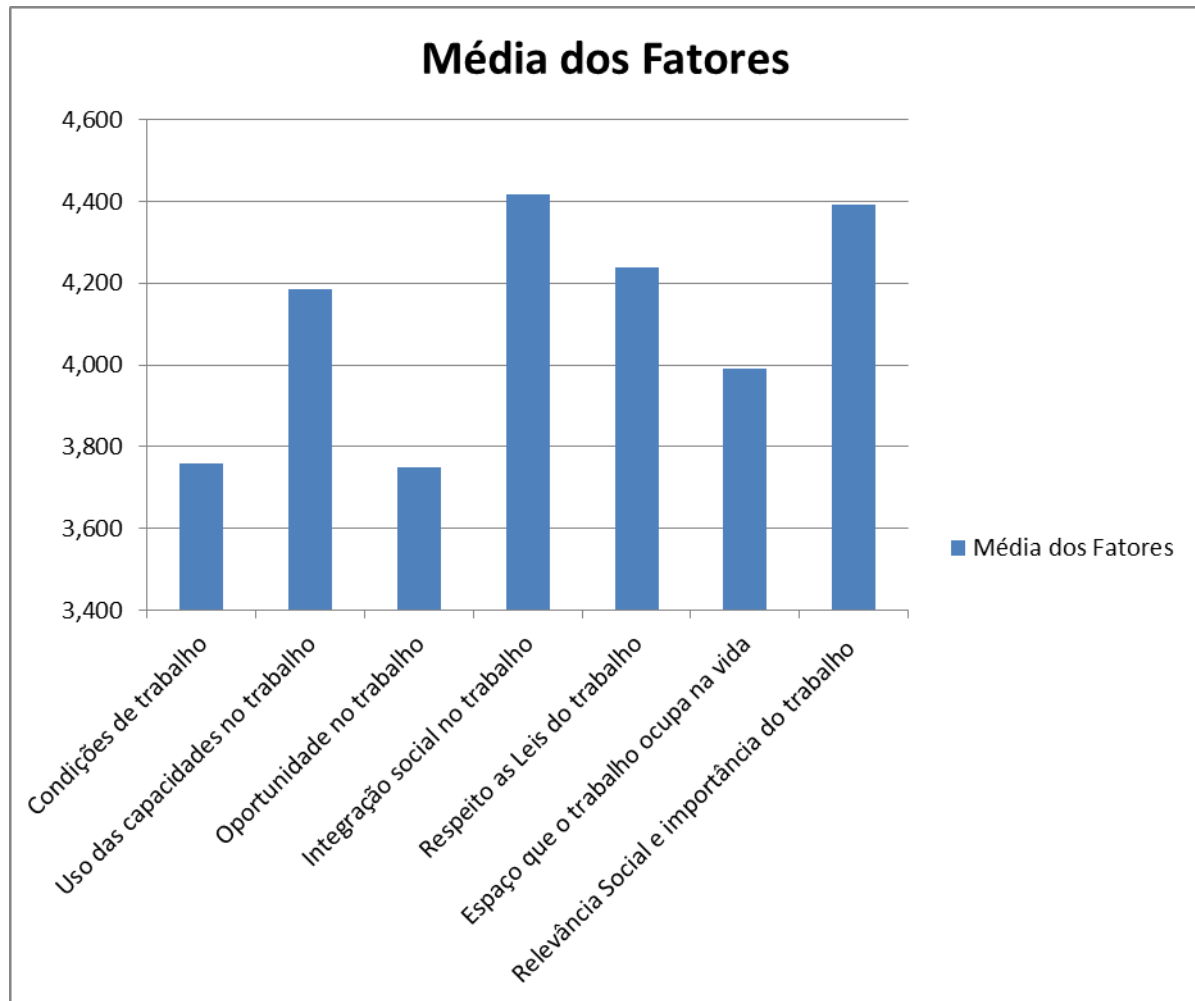
Muitas são as causas do cansaço físico e/ou mental. Noronha (2002) realizou um estudo para tentar compreender as queixas relacionadas ao cansaço e esgotamento de professores do ensino fundamental. Constatou que esses profissionais utilizam grande parte do seu tempo em sala de aula para controlar a indisciplina dos alunos, o que contribui para a sua insatisfação. A autora faz uma provocação em relação à regulamentação expressa na lei de Diretrizes e Bases (LDB) sobre o trabalho desses profissionais e as reformas educacionais que não priorizam a realidade escolar nem o perfil do aluno de escolas públicas.

Mesmo sendo serviço público, em que a estabilidade profissional é um ponto que contribui positivamente para a satisfação dos servidores, a segunda menor média está relacionada a demissões e transferências. Essa variável sugere que a mudança de escola pode interferir negativamente na satisfação desses profissionais; 25 dos respondentes possuem entre 2 meses a 5 anos de trabalho na atual escola; esse dado suscita pensar que essas transferências possam estar ligadas à mudança na gestão municipal.

Já as duas maiores médias (4,62 e 4,46, respectivamente) estão ligadas às variáveis – P16 - *Em relação ao seu relacionamento com os colegas e chefes no seu trabalho, como você se sente?* e P27 - *Você está satisfeito com a imagem que esta escola tem perante a sociedade?* Essas variáveis estão ligadas aos fatores: Integração Social no Trabalho e Relevância social e Importância do Trabalho.

A pesquisa mostrou que as políticas utilizadas pelos gestores do município e pelos gestores escolares contribuem significativamente para a satisfação desses profissionais, já que as maiores médias encontradas estão ligadas ao Fator 4 - Integração social no trabalho, conforme Gráfico 1. Percebe-se, também, que a imagem da escola perante a sociedade é um fator de satisfação desses profissionais, contrariando um dos argumentos utilizados pela pesquisadora como possível fator gerador de insatisfação.

Gráfico 1 – Médias dos Fatores



Fonte: Dados da pesquisa.

O Gráfico 1 apresenta os resultados obtidos nesse estudo demonstrando que os professores da rede pública de ensino da cidade de São Francisco de Assis estão satisfeitos com as políticas adotadas pela gestão municipal e gestão escolar. Resultado esse reforçado com a resposta da pergunta aberta de uma das respondentes:

*“Q9 - Muito satisfeita. Já estou aposentada, mas voltei a trabalhar em 1º lugar pela paixão pela profissão e em 2º por necessitar somatório de recurso financeiro.”*

Cabe ressaltar que o fator 4 – Integração Social no Trabalho foi o fator com a maior média 4,41, porém das seis perguntas abertas respondidas três estão relacionadas com esse fator, conforme transcrição a seguir:

*“II – Em relação à Qualidade de Vida no Trabalho há mais algum fator não contemplado no questionário que julgue importante?”*

*“Q16 - Acho necessário algumas vezes trazer palestras para o ambiente escolar palestras motivadoras”.*

*"Q17 - Fator fundamental para ter qualidade de vida no trabalho são as relações de amizade e coleguismo."*

*"Q51 - Relação interpessoal com os colegas como troca de ideias e experiências. Convívio com os demais funcionários (motoristas, monitores, zeladores, merendeiras). Bom relacionamento com os alunos e pais, pois de nada adianta ser professor exemplar na profissão e não estar disposto a ter um relacionamento afetivo com os alunos, uma vez que se ensinamos com o mínimo de carinho e amor a criança aprenderá muito melhor e terá vontade de ir à escola todos os dias. É um bom relacionamento com a família, pois sem diálogo jamais conseguiremos entender a família e a criança. O lazer também é importante colocar as ideias no lugar. Escola mais ativa na e para a sociedade, assim pode-se trabalhar em prol da sociedade em que a escola se situa."*

Diante do exposto, sugere-se que o contínuo aperfeiçoamento das estratégias de gestão de pessoas utilizadas pelos gestores contribuirá significativamente para a manutenção desse resultado.

## **5 Considerações finais**

Retomando o objetivo geral desse estudo que consistiu em investigar a percepção dos professores da Rede Pública Municipal de ensino da cidade de São Francisco de Assis-RS acerca da Qualidade de Vida no Trabalho, segundo modelo de Walton adaptado por Timossi *et al.* (2009), pode-se constatar que os professores estão satisfeitos com as políticas e incentivos oferecidos pela atual gestão. Logo, faz-se necessário, o contínuo trabalho relacionado a práticas de gestão de pessoas.

Observou-se, nas respostas da pergunta aberta, a necessidade de realizar atividades direcionadas à motivação, relação interpessoal e integração entre a comunidade escolar, três importantes fatores para um ambiente de trabalho saudável, com resultados positivos a todos os envolvidos no processo de educar. Pensando nisso, sugere-se uma análise individual das escolas, a fim de realizar um levantamento mais próximo da sua realidade considerando suas potencialidades e necessidades.

Os diretores escolares possuem um papel importante na dinâmica da escola se pensar numa gestão democrática, logo a organização necessita mobilizar-se e atuar coletivamente para atingir os objetivos educacionais. Para isso, o gestor precisa desenvolver competências para exercer a sua função de liderança com êxito. Propõe-se a realização de um trabalho de treinamento e desenvolvimento de competências com todos os servidores da SMEC que possuem uma função de liderança.

O treinamento e desenvolvimento de líderes auxiliará na influência sobre as pessoas, motivando-as nas suas atividades; na comunicação interna da organização com o objetivo de clarificar os propósitos e orientações e; nos processos sociais dinâmicos, interativos e participativos (LUCK, 2009). Salienta-se que esse é um processo contínuo e demorado, já que se propões trabalhar aspectos singulares de vários sujeitos, porém, com resultados significativos e importantes para a promoção de saúde, prevenção de doenças e manutenção da satisfação no trabalho.

Diante dos resultados deste estudo, sugere-se que sejam realizadas pesquisas abordando alguns pontos relevantes. O primeiro, refere-se a necessidade de ampliar o estudo para outras escolas da rede municipal de ensino, as de educação infantil e creches. Segundo, a realização de um estudo qualitativo, já que o espaço destinado para obter informações de cunho mais qualitativo foi pouco utilizado pelos participantes. Ressalta-se, também, a limitação do tempo para a investigação qualitativa dessa pesquisa.



## Referências Bibliográficas

BÚRIGO, Carla Cristina Dutra. Qualidade de vida no trabalho. **Revista de ciências humanas**, v. 15, n. 22, Florianópolis-SC Ed. UFSC, 2º sem.1997.

CHANLAT, Jean-François. Por uma antropologia da condição humana nas organizações. In: CHANLAT, Jean-François. (Coord.). **O Indivíduo nas organizações: dimensões esquecidas**. São Paulo: Atlas, 1992.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas** - 2. Ed. Rio de Janeiro: Campus, 2004

DETONI, Dimas José. **Estratégias de avaliação da qualidade de vida no trabalho: estudos de casos em agroindústrias**. 2001. 141f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2001. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/79666/184613.pdf?sequence=1>. Acesso em: 21 de abril 2018.

FERNANDES, Eda Contes. **Qualidade de Vida no Trabalho: como medir para melhorar**. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

HAIR, J.F.; BLACK, W.C; BADIN, B.J.; ANDERSON, R.E.; TATHAM, R.L. **Análise Multivariada de dados**.6. ed. São Paulo: Bookman.2009.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Práticas de recursos humanos – PRH: conceitos, fundamentos e procedimentos**. São Paulo: Atlas, 2007a.

LÜCK, Heloísa. **Dimensões de gestão escolar e suas competências**. Curitiba: Editora Positivo, 2009.

LOURO, Guacira Lopes. Mulheres na Sala de Aula. In: **História das Mulheres no Brasil**. São Paulo: Contexto, 1997: 443-481

MELO, Wyara Ferreira, REGO, Sidnéia Maia de Oliveira, SALDANHA, Hamanda Gelça Araújo Costa, FLOR, Maria de Fátima Pedrosa Camilo Oliveira, MARACAJA, Patrício Borges. Síndrome de Burnout em professores. **Revista Brasileira de Educação e Saúde**, 5(4), 1-6, 2015.

MENÇA, Rosana Cristina. **Qualidade de vida no trabalho: práticas e perspectivas dentro da realidade dos professores de uma escola pública municipal de Santa Maria-RS**. 2012. Disponível em: <https://repositorio.ufsm.br/handle/1/2762>. Acesso em: 22 abr. 2018.

MIRANDA, Isabella Tamine Parra. **Qualidade de vida no trabalho, gestão do conhecimento e sistemas produtivos: Estudo em empresas paranaenses do setor metal-mecânico**. 201. 128f. Dissertação Mestrado (Mestre em Engenharia de Produção) - Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Ponta Grossa, 2015. Disponível em: <http://repositorio.utfpr.edu.br:8080/jspui/handle/1/1446> . Acesso em: 13 jun. 2018.

MOREIRA, H. R., FARIAS, G. O., BOTH, J., NASCIMENTO, J. V. (2009). Qualidade de Vida no trabalho e Síndrome de Burnout em professores de educação física do Estado do Rio Grande do Sul, Brasil. **Revista Brasileira de Atividade Física & Saúde**, 14(2), 115-122.

NORONHA, M.M.B. Condições do exercício profissional da professora e os seus possíveis efeitos

sobre a saúde: estudo de casos das professoras do ensino fundamental em uma escola pública de Montes Claros, Minas Gerais. **II Conferência de Saúde Ocupacional e Ambiental: Integrando as Américas**. Salvador, 17 a 20 de junho. 2002. Livro de resumos.

OLIVEIRA, T.F., LINS, V.L., SILVA, R.M., FONTOURA, L.V.F. Qualidade de vida no trabalho: um estudo comparativo entre professores de escola pública e privada. **PsicolArgum**. v.34, n.85, p.104-119, abr.-jun. 2016.

OLIVEIRA, L.; VASCONCELLOS, Mônica; JUNIOR, L. Formação de professores para a educação básica: perfil dos licenciandos de uma universidade pública e contribuições da graduação para o magistério. **IV Colóquio Internacional Educação, Cidadania e Exclusão: Didática e Avaliação, Rio de Janeiro**, v. 1, 2015.

OLIVEIRA, José Arimatés de, MEDEIROS, Maria da Penha Machado de. **Gestão de pessoas no setor público**. Florianópolis : Departamento de Ciências da Administração / UFSC; [Brasília] : CAPES : UAB, 2011.

PEREIRA, E.F., TEIXEIRA, C.S., ANDRADE, R.D., SILVA-LOPES, A. (2014). O trabalho docente e a qualidade de vida dos professores na educação básica. **Rev. Salud Publica**, 16(2), 221-231.

RIBEIRO, Larissa Alves; SANTANA, Lídia Chagas de. Qualidade de vida no trabalho: fator decisivo para o sucesso organizacional. **Revista Iniciação Científica**, v. 2, n. 2, p. 75-96, 2015.

RODRIGUES, Marcus Vinicius. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. 10. ed. Petrópolis: Vozes, 2007.

TIMOSSI, Luciana da Silva. **Correlações entre a qualidade de vida e a qualidade de vida no trabalho em colaboradores das indústrias de laticínios**. 2009, 173 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) - Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Campus Ponta Grossa, 2009. Disponível em: <http://www.pg.utfpr.edu.br/dirppg/ppgep/dissertacoes/arquivos/106/Dissertacao.pdf>. Acesso em: 22 abr. 2018.

TIMOSSI, Luciana da Silva, PEDROSO, Bruno, FRANCISCO, Antonio Carlos de, PILATTI, Luiz Alberto. Adaptação do modelo de Walton para avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho. **Revista da Educação Física**, Maringá, v. 20, n. 3, p. 395-405, 2009.

TOLEDO, E.G. Problemas clásicos y actuales de la crisis del trabajo. In: E.G.Toledo, J.C. Neffa (org.). **El trabajo del futuro. El futuro del trabajo**. Buenos Aires: Clacso.2001.

VERSON, A.B.S., FIATES, G. G.S., DUTRA, A., CARNEIRO, M.L., MARTINS, C. O recurso mais importante para as organizações são mesmo as pessoas? Uma análise da produção científica sobre Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). **Rev. Adm. UFSM**, Santa Maria, v. 6, n. 1, p. 139-156, jan-mar. 2013.

VIEIRA, A. **A qualidade de vida no trabalho e o controle de qualidade total**. Florianópolis: Insular, 1996.

WALTON, R. **Quality of working life: what is it?** *Sloan Management Review*, v.15, n.1, p.11-21, 1973.

ZANELLA, Liane Carly Hermes. **Metodologia de estudo e de pesquisa em administração.** Florianópolis : Departamento de Ciências da Administração / UFSC; [Brasília] : CAPES : UAB, 2009.

Site:

<http://www.saofranciscodeassis.rs.gov.br/pagina/821/planos-de-carreira>



Este questionário é parte de uma pesquisa para Conclusão do Curso de Gestão Pública Municipal – Modalidade EAD da Universidade Federal de Santa Maria. Trata-se de uma pesquisa que será utilizada para desenvolver produções científicas. Desse modo, os resultados serão utilizados exclusivamente para fins acadêmicos. As informações pessoais dos participantes não serão divulgadas sob nenhum pretexto.

Sua participação é livre e voluntária. Conta-se com a sua colaboração para nos fornecer todas as informações solicitadas em cada parte deste instrumento. Não haverá nenhuma forma de compensação financeira e também não haverá custos para os participantes. A identidade dos participantes permanecerá em sigilo durante toda a pesquisa e, especialmente, no momento da publicação dos resultados. Você terá o direito de desistir de participar a qualquer momento, sem nenhuma penalidade ou prejuízo. Em caso de dúvidas, comunique-se com a Especializanda responsável pela coleta dos dados, Amanda Assulin Vieira, através do e-mail: [amandaassulin@hotmail.com](mailto:amandaassulin@hotmail.com)

Ao aceitar participar deste estudo, você responderá a um questionário composto por 30 perguntas com questões objetivas relacionadas ao tema pesquisado, 1 (uma) pergunta aberta e 7 (sete) perguntas relacionadas aos dados sócio demográficos. Caso trabalhe em mais de uma escola, solicita-se que eleja aquela a qual você dedica o maior tempo de trabalho ou a que seja a sua fonte principal de renda.

## I - ESCALA DE AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO SEGUNDO O MODELO DE WALTON

### Instruções

Este questionário é sobre como você se sente a respeito da sua **Qualidade de Vida no Trabalho**. Por favor, responda todas as questões considerando sua percepção ou opinião quanto às afirmativas, circulando o número que corresponda ao seu grau de concordância.

1 - Muito Insatisfeito		2 - Insatisfeito		3 - Nem satisfeito, nem insatisfeito			4 - Satisfeito		5- Muito Satisfeito	
<b>EM RELAÇÃO AS SUAS CONDIÇÕES DE TRABALHO:</b>										
1	Em relação a sua carga de trabalho (quantidade de trabalho), como você se sente?	1	2	3	4	5				
2	Em relação ao uso de tecnologia no trabalho que você faz, como você se sente?	1	2	3	4	5				
3	O quanto você está satisfeito com a salubridade (condições de trabalho) do seu local de trabalho?	1	2	3	4	5				
4	O quanto você está satisfeito com os equipamentos de segurança, proteção individual e coletiva disponibilizados pela empresa?	1	2	3	4	5				
5	Em relação ao cansaço que seu trabalho lhe causa, como você se sente?	1	2	3	4	5				
<b>EM RELAÇÃO AO USO DAS SUAS CAPACIDADES NO TRABALHO:</b>										
6	Você está satisfeito com a autonomia (oportunidade tomar decisões) que possui no seu trabalho?	1	2	3	4	5				
7	Você está satisfeito com a importância da tarefa/trabalho/atividade que você faz?	1	2	3	4	5				
8	Em relação à polivalência (possibilidade de desempenhar várias tarefas e trabalhos) no trabalho, como você se sente?	1	2	3	4	5				
9	O quanto você está satisfeito com a sua avaliação de desempenho (ter conhecimento do quanto bom ou ruim está o seu desempenho no trabalho)?	1	2	3	4	5				
10	Em relação à responsabilidade conferida (responsabilidade de trabalho dada a você), como você se sente?	1	2	3	4	5				
<b>EM RELAÇÃO ÀS OPORTUNIDADES QUE VOCÊ TEM NO SEU TRABALHO:</b>										
11	O quanto você está satisfeito com a sua oportunidade de crescimento profissional?	1	2	3	4	5				
12	O quanto você está satisfeito com os treinamentos que você faz?	1	2	3	4	5				
13	Em relação às situações e a frequência em que ocorrem as demissões ou transferência no seu trabalho, como você se sente?	1	2	3	4	5				
14	Em relação ao incentivo que a escola/gestão municipal dá para você estudar, como você se sente?	1	2	3	4	5				

1 - Muito Insatisfeito		2 - Insatisfeito		3 - Nem satisfeito, nem insatisfeito		4 - Satisfeito		5- Muito Satisfeito	
<b>EM RELAÇÃO À INTEGRAÇÃO SOCIAL NO SEU TRABALHO:</b>									
15	Em relação à discriminação (social, racial, religiosa, sexual, etc) no seu trabalho como você se sente?	1	2	3	4	5			
16	Em relação ao seu relacionamento com colegas e chefes no seu trabalho, como você se sente?	1	2	3	4	5			
17	Em relação ao comprometimento da sua equipe e colegas com o trabalho, como você se sente?	1	2	3	4	5			
18	O quanto você está satisfeito com a valorização de suas ideias e iniciativas no trabalho?	1	2	3	4	5			
<b>EM RELAÇÃO AO RESPEITO ÀS LEIS DO SEU TRABALHO:</b>									
19	O quanto você está satisfeito com a escola por ela respeitar os direitos do trabalhador?	1	2	3	4	5			
20	O quanto você está satisfeito com sua liberdade de expressão (oportunidade dar suas opiniões) no trabalho?	1	2	3	4	5			
21	O quanto você está satisfeito com as normas e regras do seu trabalho?	1	2	3	4	5			
22	Em relação ao respeito a sua individualidade (características individuais e particularidades) no trabalho, como você se sente?	1	2	3	4	5			
<b>EM RELAÇÃO AO ESPAÇO QUE O TRABALHO OCUPA NA SUA VIDA:</b>									
23	O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua vida familiar?	1	2	3	4	5			
24	O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua possibilidade de lazer?	1	2	3	4	5			
25	O quanto você está satisfeito com seus horários de trabalho e de descanso?	1	2	3	4	5			
<b>EM RELAÇÃO À RELEVÂNCIA SOCIAL E IMPORTÂNCIA DO SEU TRABALHO:</b>									
26	Em relação ao orgulho de realizar o seu trabalho, como você se sente?	1	2	3	4	5			
27	Você está satisfeito com a imagem que esta escola tem perante a sociedade?	1	2	3	4	5			
28	O quanto você está satisfeito com a integração comunitária (contribuição com a sociedade) que escola tem?	1	2	3	4	5			
29	O quanto você está satisfeito com os serviços prestados pela escola?	1	2	3	4	5			
30	O quanto você está satisfeito com a política de recursos humanos (a forma que a escola trata os funcionários) adotada pela escola?	1	2	3	4	5			

II - Em relação à Qualidade de Vida no Trabalho há mais algum fator não contemplado no questionário que julgue importante?

---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---

### III – DADOS SÓCIO DEMOGRÁFICOS

<b>1. Idade:</b> _____anos	<b>3. Escolaridade:</b> 1( ) Ensino Superior Completo: Curso _____ 2.( ) Pós-graduação	<b>5. Exerce cargo de gestão/coordenação?</b> 1.( ) Sim 2.( ) Não  <b>6. Tempo que trabalha na escola:</b> _____anos
<b>2. Sexo:</b> 1. ( ) Masculino 2. ( ) Feminino	<b>4. Estado civil:</b> 1.( ) Solteiro (a) 2.( ) Casado (a) ou em União Estável 3.( ) Divorciado (a) 4.( ) Viúvo (a)	<b>7. Carga horária diária de trabalho:</b> _____horas