



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ



CAMPUS SENADOR HELVÍDIO NUNES DE BARROS
COORDENAÇÃO DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

Rua Cícero Eduardo S/N – Bairro Junco – 64.600-000 – Picos –PI.

Fone (89) 3422-1087 – Fax (89) 3422-1043

Qualidade de Vida no Trabalho: um estudo dos fatores que interferem no bem-estar dos professores em duas escolas municipais da cidade de Picos - PI

Quality of life at work: a study of the factors that affect the welfare of the teachers at two public schools in Picos – PI.

Helisângela Maria de Sousa

Graduando em Bacharelado em Administração

helizangela2009@hotmail.com

Universidade Federal do Piauí - UFPI

Jordania Almondes

Graduando em Bacharelado em Administração

jordaniaalmondes@hotmail.com

Universidade Federal do Piauí

Gustavo Picanço Dias

Mestre em Economia

gustavopicanco@hotmail.com

Universidade Federal do Ceará



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ
CAMPUS SENADOR HELVÍDIO NUNES DE BARROS
COORDENAÇÃO DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO
Rua Cícero Eduardo S/N – Bairro Junco – 64.600-000 – Picos – PI.
Fone (89) 3422-1087 – Fax (89) 3422-1043



PARECER DA COMISSÃO EXAMINADORA
DE DEFESA DE ARTIGO CIENTÍFICO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

HELISÂNGELA MARIA DE SOUSA E JORDANIA ALMONDES

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO DOS
FATORES QUE INTERFEREM NO BEM-ESTAR DOS
PROFESSORES EM DUAS ESCOLAS MUNICIPAIS DA CIDADE
DE PICOS-PI

A comissão examinadora, composta pelos professores abaixo, sob a presidência da primeira, considera a discente como:

Aprovado(a)

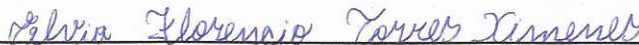
Aprovado(a) com restrições

Observações: a nota está condicionada a entrega do TCC final com todas as alterações sugerida pela banca nos prazos previamente estabelecidos.

Picos (PI), 27 de Fevereiro de 20 14.



Prof. Me. Gustavo Picanço Dias
Orientador



Prof. Ma. Élvia Florêncio Torres Ximenes
Membro 1



Prof. Me. Douglas Moraes Bezerra
Membro 2

RESUMO

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é um tema que possui crescente importância nas organizações, haja vista que a sua negligência produz, naturalmente, influência na satisfação dos funcionários e na produtividade, fazendo-se necessária a implantação e o bom gerenciamento da QVT nas organizações. Atualmente, o ser humano assimilou um ritmo de trabalho intenso e este artigo utilizou como referência profissional, professores de escolas municipais da cidade de Picos – PI, que possuem em seu quadro de pessoal quantidade considerável de funcionários, com o intuito de verificar os fatores que exercem influência na QVT dessa classe. A análise dos dados deu-se mediante critérios de amostragem e pela aplicação de questionários em duas escolas, outrora denominadas de “X” e “Y”. Quanto à situação de trabalho, foram identificadas algumas diferenças entre as escolas, no tocante aos programas de QVT (disponibilidade de transporte para locomoção, estrutura-física), os demais fatores analisados encontram-se dentro de condições aceitáveis, exercendo influência na QVT dos funcionários de forma diferenciada. Ao final da pesquisa, percebeu-se que não é possível dissociar qualidade de vida total da qualidade de vida no trabalho.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho, Professores, Escolas Municipais

ABSTRACT

The quality of work life (QWL) is a theme that has a growing importance to the organizations, since their negligence produces, of course, influence on employee satisfaction and productivity, making necessary the implantation and the good management of QWL in organizations. Nowadays, the human being has assimilated a rhythm of intense work and this article has used as a professional reference teachers of the municipal schools in Picos - PI, which has on their staff a considerable amount of employees, in order to checking out the factors that make some influence on QWL of that class. The analysis of such data has occurred by sampling criteria and by the application of questionnaires at two schools, formerly called "X" and "Y". As to the work situation, some differences between both schools have been identified, related to the QWL programs (availability of transport for locomotion, physical structure), and the other factors analyzed are within acceptable conditions, making some influence on QWL of such employees in a diferente way. At the end of this survey, it was realized that it is not possible to separate overall quality of life quality of work life.

Keywords: Quality of Life at Work, Teachers, Municipal Schools

1 INTRODUÇÃO

O trabalho constitui um fator de produção capaz de gerar riqueza, entretanto, algumas pessoas adotam a concepção do trabalho como um fardo, onde o homem trabalha para sobreviver, ou com o propósito de aumentar excedentes e a eficiência produtiva.

Todavia, convém salientar que o trabalho também é parte inerente a vida do homem, constituindo um aspecto que proporciona *status* e inserção na sociedade. Com base nessa perspectiva, considera-se a vertente de que o homem tende a gostar do seu trabalho ou a procurar atividades que lhe tragam satisfação, caracterizando o trabalho como uma atividade social (LACOMBE, 2005).

As distintas abordagens sobre a concepção do fator trabalho e sua influência na qualidade de vida dos trabalhadores, constituem um dos desafios competitivos que as organizações enfrentam atualmente. Os gestores em geral, precisam preocupar-se com as mudanças na composição do quadro de funcionários e nas expectativas e desempenho destes.

De acordo com Bohlander; Snell (2010), o trabalho e a família têm ligações sociais, econômicas e psicológicas sutis e não sutis e tal concepção demanda um estudo aprofundado sobre a influência dos fatores relacionados ao trabalho que interferem no bem-estar dos funcionários. Atualmente, o ser humano assimilou um ritmo de trabalho intenso, com longas jornadas de atividades, tensões e receios que acabam afetando a qualidade de vida dos funcionários e principalmente a qualidade de vida no trabalho, outrora denominada de QVT (CONTE, 2003).

O tema qualidade de vida no trabalho merece um estudo aprofundado, independentemente do contexto de recessão ou crescimento no mercado, em virtude do seu impacto na vida das pessoas. Para tanto, utilizaremos neste artigo como referência profissional, os professores de escolas municipais na cidade de Picos/PI, que possuem no seu quadro de pessoal uma quantidade considerável de funcionários, bem como jornadas intensas, verificando a existência ou não de programas de qualidade de vida para seus docentes.

A relevância desse artigo também justifica-se pelo quadro da realidade social e educacional do Brasil que, segundo o autor Severino (2000), estar longe de atingir um patamar mínimo de qualidade tanto em termos quantitativos como qualitativos, permanecendo a gestão da educação brasileira como um desafio.

Ao se deparar com o contexto educacional brasileiro, percebe-se que essa qualidade é perpassada por vários fatores, dentre eles baixos salários dos docentes, vagas insuficientes ao

atendimento dos discentes, falta de estrutura física adequada, ensino e decisões autoritárias, resultando em desestímulo para os professores e alunos.

Ressalta-se que aspectos inerentes à discussão sobre os fatores que interferem no bem-estar dos professores são oriundos da constante dinamicidade e mutabilidade do mercado, que exige flexibilidade e inovação para lidar com as mudanças organizacionais e a diversidade cultural. Atualmente, as políticas e práticas de recursos humanos tiveram de mudar seu posicionamento para conseguir atrair e reter forças de trabalho diversas, investindo em treinamentos e programas de qualidade para melhorar as habilidades dos seus funcionários (ROBBINS, 2005).

Menciona-se que não bastassem esses aspectos contextuais, os recentes avanços tecnológicos e a velocidade das mudanças e dos modelos de gestão também contribuem para a redução do nível de qualidade de vida no trabalho. Segundo Luz (2003), organizações extremamente enxutas, ávidas pelo aumento da produtividade, obrigam seus funcionários a realizarem tarefas sob pressão e o mais rápido possível pela insuficiência de tempo, ou impõem aos seus empregados a gestão pelo medo e o assédio moral.

Percebe-se que existem diversos motivos para os trabalhadores sentirem-se insatisfeitos com seu trabalho, seja no tocante a remuneração, a variedade de atividades realizadas, o estilo e a capacidade de liderança de seus gestores, as inadequadas condições de trabalho, a falta de reconhecimento e valorização, a pressão que recebem para realizar seus trabalhos, a falta de estabilidade no emprego, os conflitos com colegas e superiores, o excessivo volume de trabalho, a velocidade das mudanças dos produtos e serviços, a falta de transparência da empresa na comunicação de seus objetivos e estratégias, a falta de aproveitamento do potencial dos empregados, a falta de ética e compromisso da empresa com a qualidade de seus produtos, serviços e satisfação de seus clientes externos e internos, entre tantos outros.

É nesse limiar que a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) desponta como uma alternativa para lidar com as exigências dos funcionários em suas diversas organizações e melhoria do ambiente de trabalho. De acordo com Pereira, O. (2006) a profissão do professor é uma das que mais sofrem com o estresse e outras síndromes decorrentes da falta de qualidade de vida e que causam insatisfação, merecendo uma atenção maior sobre essa realidade social.

A estrutura deste artigo se dá em torno do conceito de qualidade de vida no trabalho, aqui entendido como uma forma mais humanizada de execução das atividades nas organizações, bem como apresenta os fatores relacionados ao bem-estar dos professores,

considerando que é tarefa do gestor proporcionar condições favoráveis a concretização da qualidade de vida no trabalho para alcance dos objetivos organizacionais. Em seguida é apresentada a análise dos dados coletados, fundamentados em teóricos especialistas no assunto.

Diante dessa questão, pretende-se com essa pesquisa identificar quais os fatores relacionados ao trabalho que interferem no bem-estar dos professores de duas escolas municipais da cidade de Picos -PI e suas influências na produtividade, pois, embora as pessoas precisem ser administradas pelas organizações como recursos humanos, elas possuem outros vínculos sociais além daqueles meramente técnicos que mantém com as empresas.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Qualidade de Vida (QV)

O trabalho é uma atividade específica do homem que funciona como fonte de construção, de realização, de riqueza, de bens materiais e de serviços úteis à sociedade humana. As atividades destinadas a melhorar o desempenho das relações entre as pessoas precisam basear-se na compreensão dos aspectos que influenciam o pleno desenvolvimento humano (FERNANDES; OLIVEIRA; SILVA, 2006).

Diante desse contexto, ressalta-se que para cada profissional a qualidade de vida adquire um significado próprio de acordo com suas expectativas, anseios e necessidades, que abrangem o bem-estar físico, mental e social. Os autores Fernandes; Oliveira; Silva (2013) complementa que a qualidade de vida é um conceito dinâmico, pois diz respeito às motivações, expectativas e valores de cada indivíduo. A qualidade de vida diz respeito, a uma filosofia de vida individual, organizacional e comunitária que na prática decorrem de valores e de um forte compromisso assumidos com o próprio indivíduo.

De acordo com Nasha (2012), qualidade de vida pode ser definida como a percepção de bem-estar resultante de um conjunto de parâmetros individuais e socioambientais modificáveis, ou não que caracterizam as condições em que vive o ser humano. Entre os fatores socioambientais menciona-se moradia, transporte, condições de trabalho, segurança, cultura, educação, meio ambiente; como parâmetros individuais estão o estilo de vida, hábitos alimentares, controle do estresse, relacionamento interpessoal e atividades físicas.

A qualidade de vida pode ser definida como a busca do equilíbrio psíquico, físico e social, onde são respeitadas as necessidades e limitações do ser humano, resultando num crescimento pessoal e profissional, sem traumas. A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT),

por sua vez, desenvolve a implementação de ações relacionadas à satisfação e motivação do colaborador e, na parte física, ações relacionadas às condições no ambiente de trabalho e promoção da saúde (PEREIRA, V., 2006).

Haver distinção entre qualidade de vida no trabalho (QVT) e qualidade de vida fora dele está interligadas e se interinfluenciam, de modo que as insatisfações no trabalho podem causar desajustes na vida familiar e nas relações sociais fora do trabalho, enquanto a insatisfação fora do trabalho exerce um papel negativo sobre o trabalho (FERNANDES; OLIVEIRA; SILVA, 2006).

2.2 Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)

Os trabalhadores percebem que o trabalho vem tomando cada vez mais espaço na vida pessoal e muitos não estão satisfeitos com essa situação, por conta disso às organizações que não conseguirem ajudar seu pessoal a atingir o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional vão encontrar dificuldades crescentes para atrair e reter funcionários mais capazes e motivados (ROBBINS, 2005).

Segundo Lacombe (2005), os gestores devem ser orientados para os aspectos psicológicos das pessoas, precisam conhecer seu pessoal, suas prioridades, motivações, necessidades e aspirações assim como conhecem seus ativos financeiros. A percepção dos funcionários influencia o clima organizacional, positiva ou negativamente (LUZ, 2003).

Portanto, se os funcionários percebem a empresa positivamente, o clima dessa empresa tende a ser bom; ao contrário, se eles percebem mal a empresa, o clima tende a ser ruim. As pessoas com características e condições de vida semelhantes poderão apresentar diferenças na interpretação dos indicadores de QV individuais, em razão de a percepção individual sofrer interferência da necessidade de cada um (LUZ, 2003).

A Qualidade de Vida (QV) é um conceito particular a cada indivíduo ou grupo, formada por múltiplos fatores, sendo essa combinação associada a variáveis como estado de saúde, longevidade, satisfação no trabalho, salário, lazer, relações familiares, disposição, prazer e até mesmo espiritualidade (NAHA, 2001).

De acordo com Fernandes (1996), a princípio, pode-se pensar que as exigências por melhor qualidade de vida refiram-se apenas à remuneração; mas é especialmente no que se refere à melhoria das condições de trabalho e na organização psicossocial que as mudanças demandam um novo comportamento organizacional. É preciso que os gestores se atentem para uma gama de fatores que, quando presentes numa situação de trabalho, refletem-se na

satisfação e participação dos indivíduos, mobilizando suas energias e atualizando seu potencial.

A promoção da segurança e saúde dos trabalhadores, por exemplo, é mais que simplesmente implantar equipamentos de proteção individual (luvas, máscaras, etc.) ou coletivos (sistemas de ventilação, exaustão etc.), pressupõe a organização das condições de trabalho, relações interpessoais, ações de promoção à saúde (campanhas educativas sobre estresse, sono, depressão, vacinação, convênios médicos etc.). Estas ações têm como propósito tornar o clima organizacional agradável ao desenvolvimento das atividades produtivas (BONCIANI,2002).

Menciona-se que o profissional responsável pelo setor de saúde do trabalho ou de educação permanente deve ter a sensibilidade de investigar as causas do absenteísmo e os afastamentos frequentes do trabalho, mediante apresentação de atestados médicos. Tais medidas devem ser utilizadas não com o intuito de punir os trabalhadores, mas com intenção de proporcionar segurança na realização das atividades, prevenindo a geração de um fator colaborador para o estresse e zelando por um ambiente favorável à qualidade do trabalho mais humanizado (FERNANDES; OLIVEIRA; SILVA, 2006).

A Qualidade de Vida no Trabalho consiste em um conjunto de ações que envolvem o diagnóstico e implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais dentro e fora do ambiente de trabalho, visando propiciar condições plenas de desenvolvimento humano na realização do seu ofício (ALBUQUERQUE; FRANÇA, 1998). A meta principal do programa de QVT é a conciliação dos interesses dos indivíduos e das organizações, ou seja, ao melhorar a satisfação do trabalhador, melhora-se a produtividade da empresa (CONTE, 2003).Nota-se que para a implementação de um programa de QVT é necessário inicialmente o realinhamento cultural da organização, pois a mudança somente ocorre se houver um ambiente interno propício. Atualmente, existe uma unanimidade na certeza de que o fator humano é o principal elemento diferenciador nas organizações e para as empresas alcancem a satisfação de seus clientes, precisam ter funcionários envolvidos com os objetivos da organização (PEREIRA, V., 2006).

2.2 Qualidade de Vida dos professores da educação básica

A qualidade de vida no trabalho na maioria das vezes ocorre em função de um conjunto de fatores que independem do profissional. (BRUM *et al.*, 2012). Ressalta-se que a

profissão do professor lida com muitas pessoas diferentes e situações inusitadas, dentre elas, a rotatividade de alunos, a pressão por está sempre atualizado com as descobertas científicas, o volume de trabalho extraclasse que, na maioria das vezes, não se restringe ao âmbito profissional/público e grande parte dos docentes apresentam problemas de razões emocionais e/ou psicológicas (PEREIRA, O., 2006). A cada fase os saberes, valores e regras assumem contornos específicos de sua época e esses contornos também se aplicam à profissão do professor (ROSA, 2012). Com o desenvolvimento e a implantação de programas de QVT que atendam às necessidades dos professores, os problemas decorrentes da especificidade do trabalho docente teriam uma possível redução, representando ganhos tanto para saúde organizacional como um todo, como para o docente em relação à administração do seu trabalho intra e extraclasse (RODRIGUEZ, ALVES, 2008).

O processo de formação de docentes no Brasil precisa passar por uma verdadeira revolução na sua estrutura formativa e nos currículos dos cursos. É preciso integrar a formação em instituições articuladas e voltadas para esse objetivo, tendo em vista as mudanças ocorridas no cenário mundial (tecnologias, globalização, informação), possibilitando que o processo de formação de professores esteja em sintonia com as constantes alterações do mercado e possibilite aos mesmos a devida qualificação para enfrentamento da nova realidade, evitando insatisfação, desgastes, pressões e estresse no momento de ir para a sala de aula (ROSA, 2012).

Entretanto, para que o funcionário preste um bom serviço, é preciso que saiba, possa e queira executá-lo. O saber fazer está relacionado aos conhecimentos, habilidades ou atitudes, é questão de treinamento. O poder fazer é questão de ter e poder utilizar os recursos necessários. O querer fazer depende do espírito, ânimo e satisfação das pessoas com seu trabalho, ou seja, está ligada a gestão da qualidade de vida no trabalho (LUZ, 2003).

Conte (2003) complementa que a QVT trata-se de um programa que visa facilitar e satisfazer as necessidades do trabalhador ao desenvolver suas atividades na organização, tendo como ideia básica, o fato de que as pessoas tendem a ser mais produtivas, se estiverem satisfeitas e envolvidas com as atividades desempenhadas.

Os administradores são os principais agentes de mudanças nas organizações, por meio de suas decisões e do modelo de seu comportamento, dirigem a mudança na cultura organizacional. As decisões sobre o modelo de estrutura, fatores culturais e políticas de recursos humanos determinam, em grande parte, o nível de inovação na organização; bem como auxilia na satisfação no trabalho e adaptação aos fatores ambientais do mercado em transformação (ROBBINS, 2005).

Rodriguez; Alves (2008) complementa que existem fatores que ocasionam a degradação da qualidade de vida do indivíduo, os quais quando não sanados no próprio ambiente de trabalho, como o desrespeito profissional, a falta de condições ambientais, a falta de recursos didáticos, ou a nível individual, como a desmotivação financeira, a impossibilidade de capacitação, acarretam sintomas psicológicos e até doenças psicossomáticas ou cardiovasculares, como por exemplo, a depressão ou o estresse, os quais levam à diminuição da produtividade do profissional e conseqüentemente a qualidade do ensino ministrado por ele.

Segundo Rosa (2012) a baixa atratividade da carreira, em face de sua desvalorização social (baixos salários, precárias condições de trabalho, precário nível de profissionalização, alunos cada vez menos comprometidos, baixo reconhecimento, alto nível de estresse e crescente intensificação de tarefas), proporciona cada vez mais o surgimento de profissionais com baixa capacidade profissional no campo docente. A qualidade de vida dos professores vem sendo afetada negativamente em decorrência desses problemas, os principais efeitos são doenças, transtornos psíquicos, estresse e Síndrome de *Burnout*.

Segundo Lacombe (2005) quem não está satisfeito não dá o melhor de si, não tem comprometimento com a empresa, faz apenas o necessário para manter-se no emprego, mas não se esforça.

Conforme Pereira, O. A. V. (2006), os docentes podem desenvolver a Síndrome de *Burnout*, que é uma síndrome que acomete profissionais cuja profissão tem relação direta com as pessoas, ou seja, estão expostas a um estresse crônico. A precarização das condições de trabalho exacerba a vulnerabilidade dos trabalhadores, fazendo com que estes se alienem a ponto de não reconhecerem mais seu trabalho. O trabalho adquire um caráter desumanizador, aumentando a segregação dos indivíduos e a exclusão social, o que influencia todas as esferas da vida dos atores sociais, inclusive a formação de suas identidades.

3 METODOLOGIA

O clima organizacional reflete o estado de ânimo ou o grau de satisfação dos funcionários de uma organização em um dado momento. Esse grau de satisfação depende tanto da situação profissional quanto da situação social dos funcionários, ou seja, da realidade vivida por estes no ambiente interno e externo da empresa (LUZ, 2003).

O artigo pode ser caracterizado quanto aos meios como um estudo de campo; no que se refere aos fins, trata-se de uma pesquisa explicativa, que visa esclarecer os fatores que

influenciam a qualidade de vida dos professores de duas escolas da rede pública municipal de ensino, na cidade de Picos-PI, zona rural.

Os dados foram obtidos por meio de um questionário elaborado pela equipe de pesquisadoras e de observações diretas, a qual contribuiu sensivelmente para um melhor conhecimento empírico do objeto em estudo. Para o processamento e análise dos dados, utilizou-se estatística descritiva, proporcionando a apresentação e a comparação a partir de relações entre as questões. O universo de docentes considerados totalizou 21 pessoas, para uma amostra de 16 pessoas, ou seja, 76% do universo de pesquisa.

A aplicação dos questionários deu-se mediante a participação de 08 docentes de cada escola e foi realizada de forma presencial, por critério de conveniência aos horários da jornada de trabalho da amostra selecionada. Acrescenta-se que os dados foram analisados sob a perspectiva dos aspectos teóricos sobre o tema qualidade de vida no trabalho, avaliação do clima organizacional e fatores que influenciam no bem-estar dos professores.

É válido salientar que a pesquisa tem cunho qualitativo com tratamento de dados quantitativos através da utilização da planilha eletrônica Excel, da Microsoft®, na análise dos resultados. As pesquisadoras buscaram integrar as informações obtidas nos questionários com o conteúdo teórico abordado na construção do referencial, pois segundo Gil (2011) é de suma importância, adequar a perspectiva de análise de dados com a teoria acerca do tema pesquisado.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Os questionários foram aplicados junto aos professores do Ensino Fundamental de duas escolas municipais sediadas na zona rural do município de Picos - PI em torno do tempo de trabalho na instituição, formação acadêmica, sexo, idade e avaliação da qualidade de vida no trabalho percebida pelo funcionário, condições de segurança oferecidas, equilíbrio entre as atividades laborais e a vida social dos funcionários, valorização e reconhecimento na empresa, treinamentos oferecidos na execução das tarefas, sugestões, críticas ou elogios quanto ao ambiente de trabalho da empresa.

As perguntas realizadas junto aos professores versavam sobre o ponto de vista psicossocial, de saúde e segurança dos professores municipais acerca da qualidade de vida no trabalho.

4.1 Caracterização das escolas municipais da cidade de Picos/PI

As escolas pesquisadas fazem parte da zona rural do município de Picos/PI e embora atuem com o mesmo público, isto é, alunos do Ensino Fundamental I e II, nos turnos manhã e

tarde; ambas apresentam algumas contrariedades. Na escola “X” a maioria dos docentes reside na localidade que a instituição de ensino está sediada; entretanto, os docentes que não moram próximo à escola, têm dificuldades no trajeto, sobretudo, no tocante ao gasto financeiro de locomoção e ocorrência de acidentes.

Na escola “Y”, os professores não moram próximos à escola, todavia, a prefeitura disponibiliza transporte para locomoção até o trabalho, o que previne acidentes e evita gastos financeiros para os docentes.

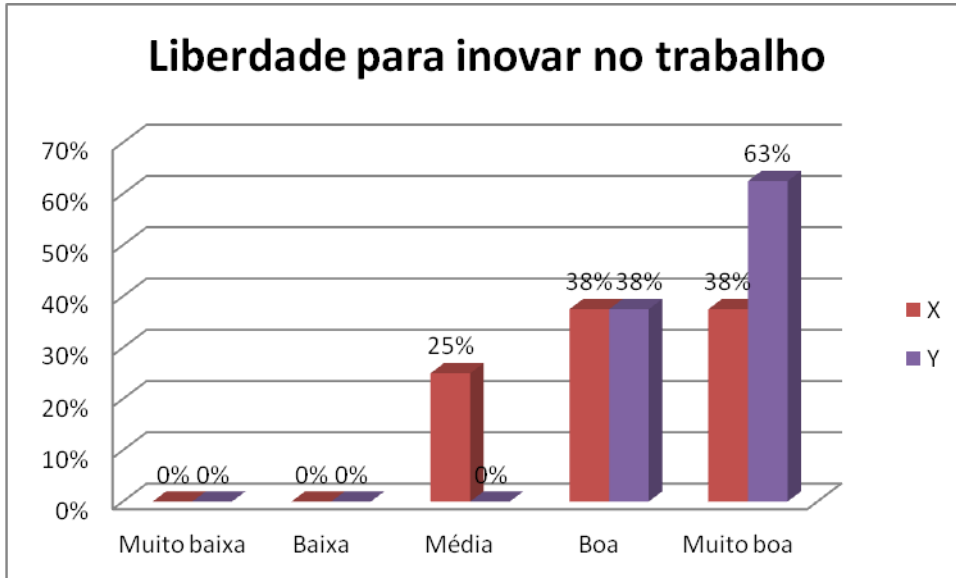
Verificou-se que a escola “X” tem uma estrutura física antiga, mas que atende a sua demanda dentro de critérios mínimos de funcionamento, como é o caso de possuir salas de aula suficientes. A escola “Y”, por sua vez, possui falhas na sua estrutura física, dentre elas, não possui salas de aula suficientes a atender a demanda da escola, na qual o laboratório de informática é dividido entre séries distintas, sendo que no dia que o laboratório de informática está ocupado, as aulas dessas séries são suspensas.

Essas variáveis revelam que a satisfação dos funcionários com seus gestores e com o trabalho realizado deve ser constantemente ajustada e o gestor deve assumir um papel ativo sobre o clima organizacional, pois ele representa a escola e exerce tarefas que podem influenciar o clima organizacional.

4.2 Aspectos psicossociais da QVT

Segundo os resultados da pesquisa, os docentes da escola “X”, cerca de 25% consideram média a liberdade para inovar, enquanto 38% julgam tal quesito como boa e os demais docentes, 38% avalia como muito boa. A segunda escola avalia uma média de 38% como boa e 63% como muito boa à liberdade para inovar no trabalho.

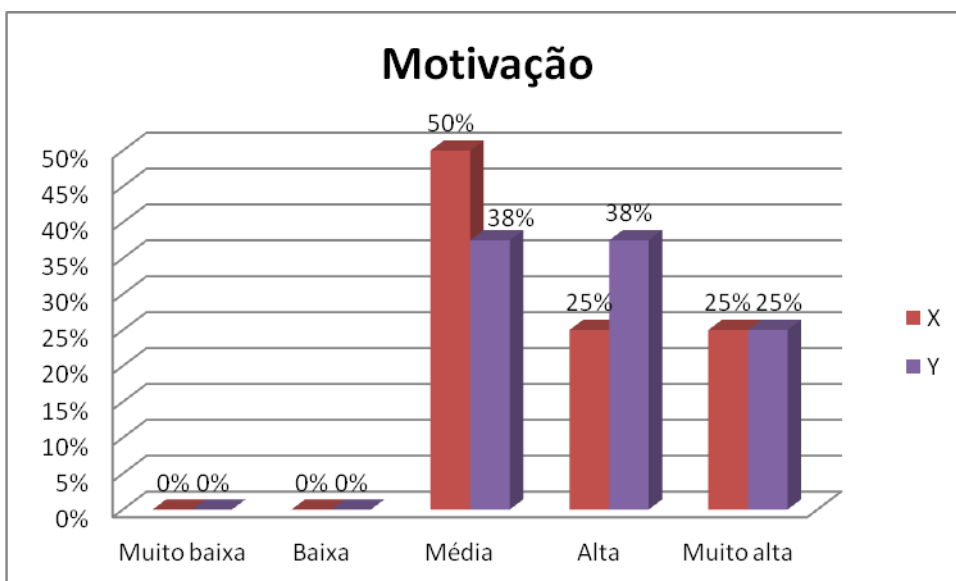
De acordo com Robbins (2005), as organizações bem-sucedidas precisam fomentar a inovação e dominar a arte da mudança ou serão candidatas à extinção. O mercado exige que as organizações se mantenham flexíveis, adeptas ao contínuo aprimoramento da qualidade e oferta de produtos e/ou serviços inovadores.



Fonte: Dados da pesquisa, 2014

Em termos percentuais na escola “X”, metade da amostra (50%) considera a motivação como média, 25% conceitua como alta e 25% como muito alta. Na escola “Y”, 38% dos docentes avaliam esse quesito como média, 38% como alta e 25% julgam como muito alta.

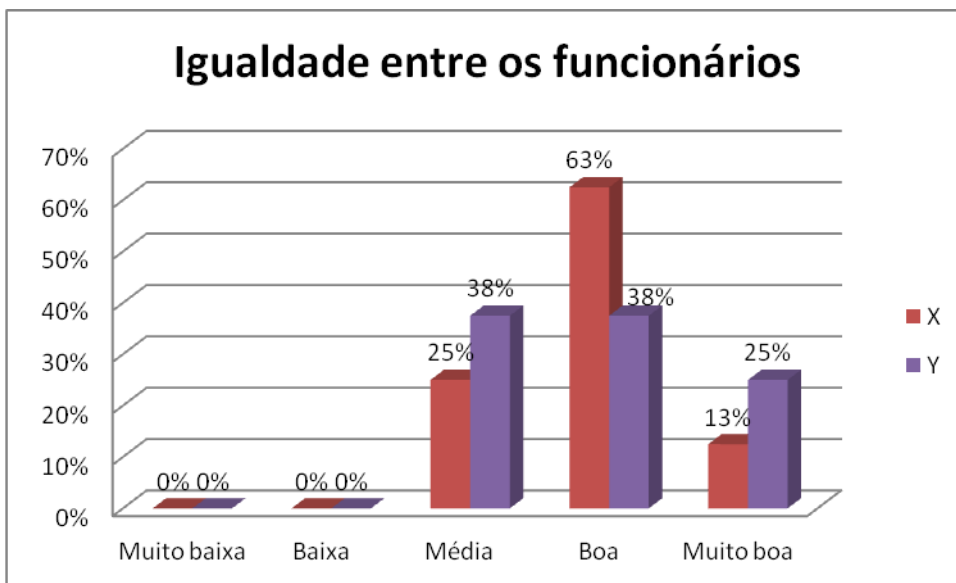
O autor Robbins (2005) define que a motivação consiste no processo responsável pela intensidade, direção e persistência dos esforços de uma pessoa para o alcance de uma determinada meta. De acordo com Araújo; Garcia (2009), o gestor precisa identificar e desenvolver talentos, haja vista que as pessoas são diferentes e cada uma irá atribuir um determinado valor para cada trabalho que desenvolve, cabendo ao gestor equilibrar estas ações e emoções.



Fonte: Dados da pesquisa, 2014

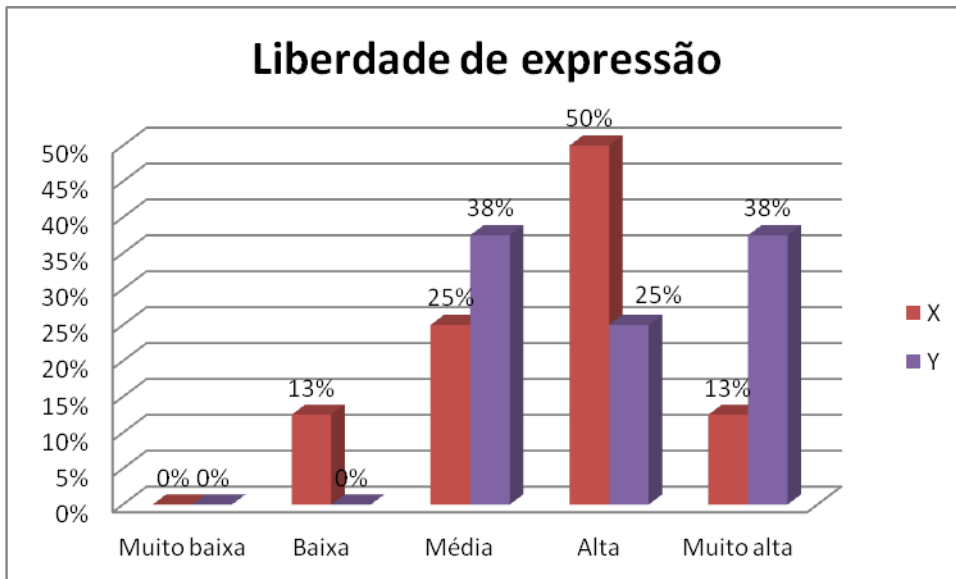
Na escola “X”, 25% dos docentes avaliam que a igualdade entre os funcionários é média, 63% considera como muito boa e 13% definem como muito boa. Na escola “Y”, 38% dos docentes julgam a igualdade entre os funcionários como média, 38% como boa e 25% como muito boa.

Segundo Bohlander; Snel (2010), os gestores precisam estar conscientes de suas tendências pessoais e como essas atitudes podem influenciar o modo como eles lidam com seus subordinados. É necessário enfatizar que a ocultação de informações, assim como ofensas intencionais ou de discriminação são atitudes ilegais.



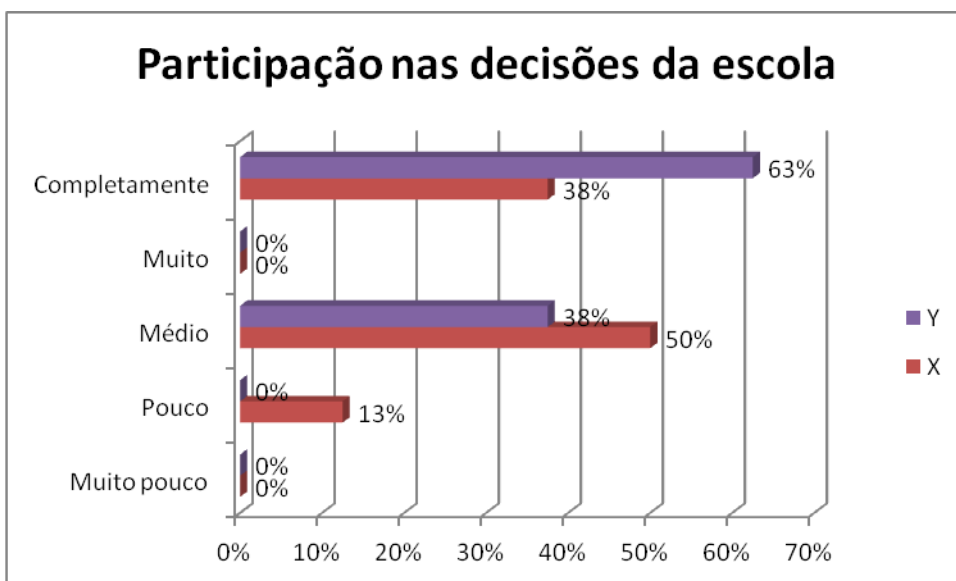
Fonte: Dados da pesquisa, 2014

Quanto ao fator liberdade de expressão, foram observados que 13% dos professores da escola “X” consideram baixa, 25% conceitua como média, 50% alta e 13% como muito alta. Na escola “Y”, os docentes apresentam uma concepção variada sobre a liberdade de expressão, onde 38% avaliam como média, 25% como alta e 38% como muito alta.



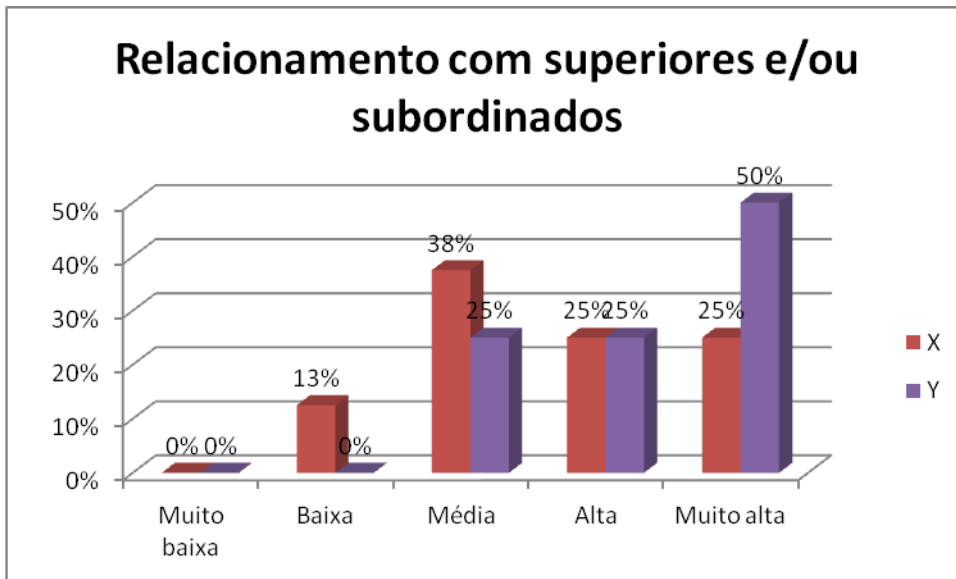
Fonte: Dados da pesquisa, 2014

No tocante ao fator participação nas decisões da escola “X”, constatou-se que 13% dos docentes consideram pouca, 50% julgam média e 38% avaliam como completamente. A escola “Y” apresenta um nível de participação dos docentes nas decisões mais satisfatório que a escola “X”, onde 38% avalia esse critério como médio e 63% julgam como completamente.



Fonte: Dados da pesquisa, 2014

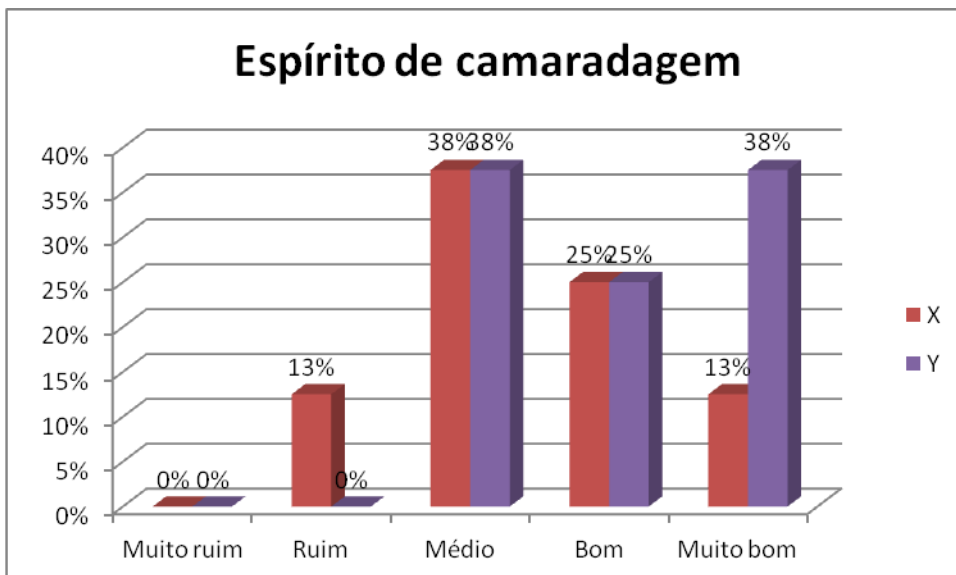
Na escola “X”, 13% dos docentes possuem um relacionamento com superiores e/ou subordinados baixo, 38% médio, 25% alta e 25% muito alto. Quanto aos docentes da escola “Y”, 25% julgam o relacionamento com superiores e/ou subordinados como médio, 25% como alto e 50% como muito alto.



Fonte: Dados da pesquisa, 2014

Na escola “X”, 13% dos docentes consideram que a convivência entre os docentes é ruim, 38% avaliam como médio, 25% julgam bom e 13% conceituam esse fator na escola como muito bom. Quanto à escola “Y”, verifica-se que 38% julgam o espírito de camaradagem como médio, 25% definem como bom e 38% avaliam a camaradagem como muito boa.

Embora a competição entre pessoas de mesma posição seja algo previsível, não é possível desconsiderar que as pessoas buscam uma relação amistosa, porque assim têm maiores possibilidades de manutenção na função (ARAÚJO; GARCIA, 2009).

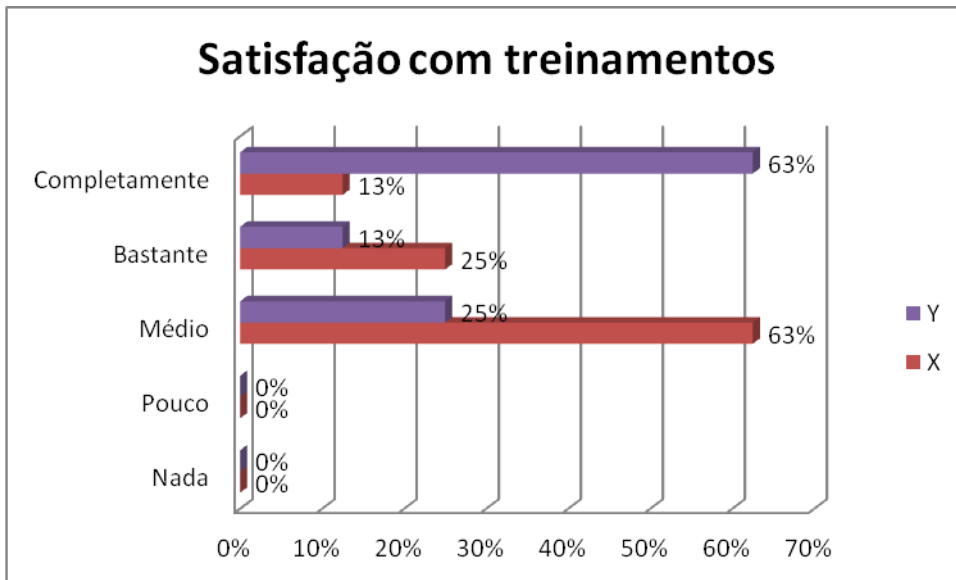


Fonte: Dados da pesquisa, 2014

Verifica-se que 63% dos professores da escola “X” julgam a satisfação com os treinamentos como média, 25% avaliam-se como bastante satisfeitos e 13% sentem-se completamente realizados com os treinamentos. Na escola “Y”, a maioria da amostra (63%)

considera-se como completamente satisfeitos com os treinamentos, 13% definem-se como bastante e 25% apresentam a satisfação com os treinamentos como média.

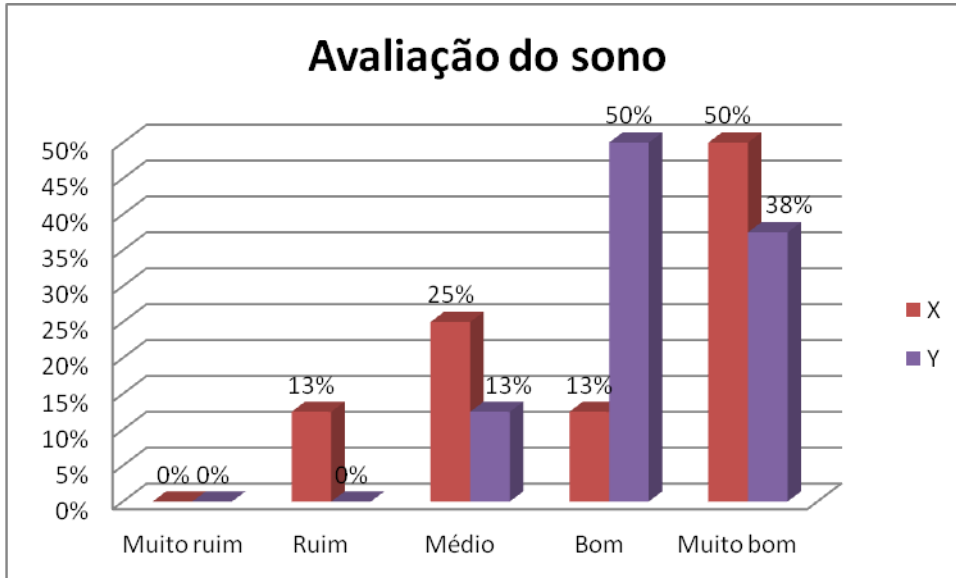
Segundo Robbins (2005), os programas de treinamento auxiliam no aperfeiçoamento das habilidades necessárias para que os funcionários realizem suas tarefas com sucesso, bem como melhoram a auto-eficácia do funcionário, ou seja, a expectativa que o indivíduo tem em relação a ser capaz de executar comportamentos necessários para chegar a certo resultado.



Fonte: Dados da pesquisa, 2014

4.2 Aspectos de saúde e segurança

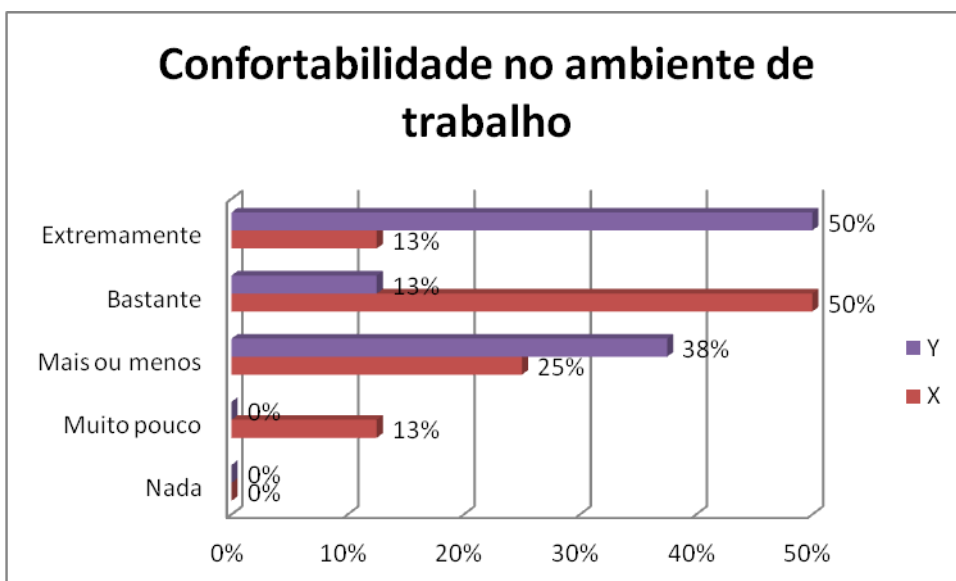
Destaca-se que 13% dos docentes da escola “X” avaliam o sono como ruim, 25% define como médio, 13% como bom e 50% como muito bom. Na escola “Y”, por sua vez, 13% julgam a qualidade do sono média, 50% como boa e 38% como muito boa. Percebe-se nesse quesito variância nos resultados da escola “X”, onde alguns docentes consideram a qualidade do sono como ruim, fator esse de influência na QVT do funcionário, conforme conceituação do autor NAHA (2001).



Fonte: Dados da pesquisa, 2014

Na escola “X”, 25% dos professores consideram a confortabilidade no ambiente de trabalho como mais ou menos, 50% conceitua como bastante e 13% julgam como extremamente. Na escola “Y”, 38% definem a confortabilidade como mais ou menos, 13% como bastante e 50% consideram como extremamente.

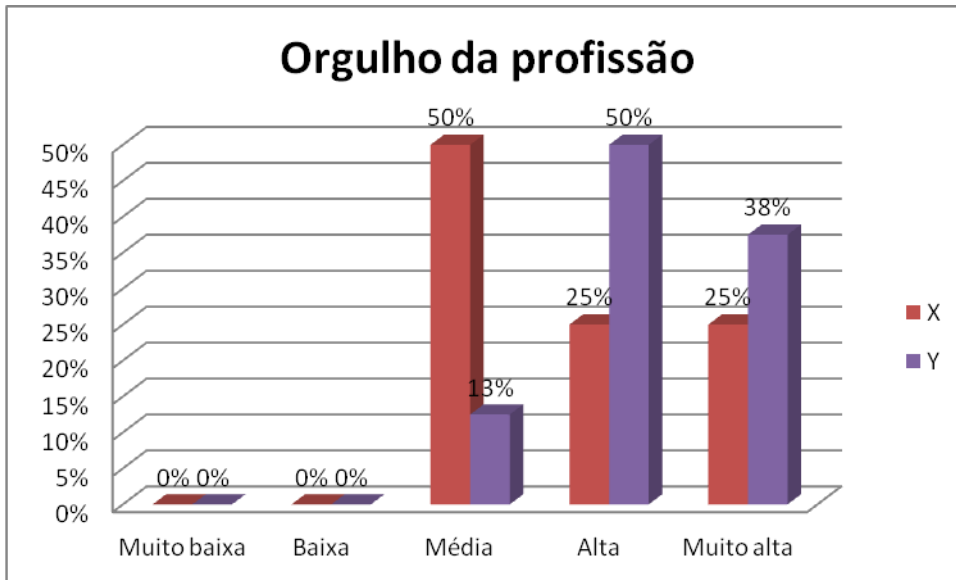
Os locais de trabalho devem ser planejados de forma a assegurar aos empregados condições adequadas de conforto e segurança, pois eles podem prover suporte ou inibir a realização das atividades (SÁ; COSTA; VIANA; HONÓRIO; OLIVEIRA, 2008).



Fonte: Dados da pesquisa, 2014

4.3 Prazer com o trabalho e a organização

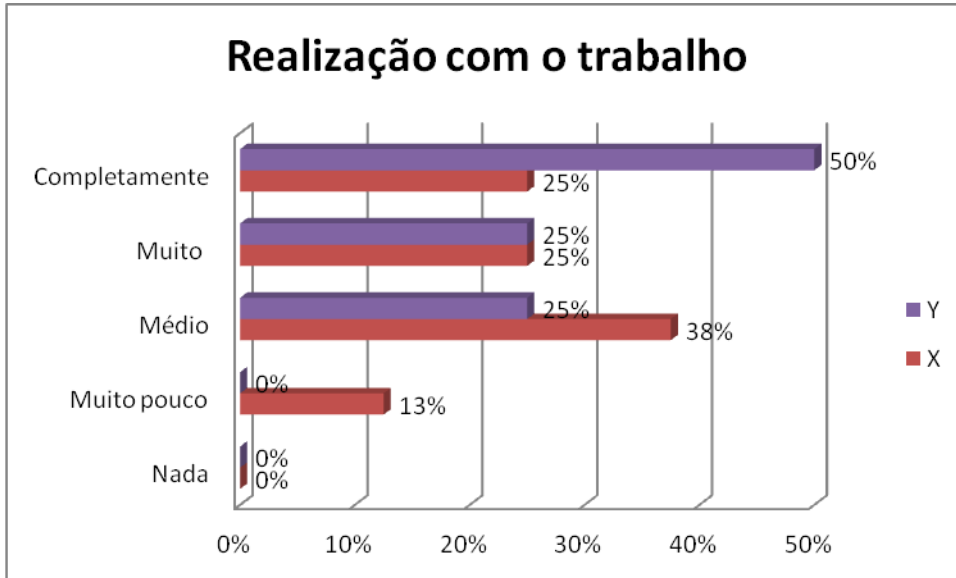
Verifica-se que 50% dos docentes da escola “X” avaliam o orgulho da profissão como médio, 25% como alta e 25% como muito alta. Os docentes da escola “Y” possuem índices de satisfação mais positivos no tocante ao orgulho da profissão, onde 50% avaliam como alta, 13% como médio e 38% como muito alto.



Fonte: Dados da pesquisa, 2014

Constatou-se que 13% dos docentes da escola “X” sentem-se muito pouco realizados com o trabalho, 25% o avaliam como médio, 25% consideram-se muito realizado e 25% julgam-se completamente satisfeitos com o trabalho. Na escola “Y”, por sua vez, metade da amostra, isto é, 50% sente-se completamente realizado com o trabalho, 25% acredita que estão muito satisfeitos e 25% julgam sua realização com o trabalho como média.

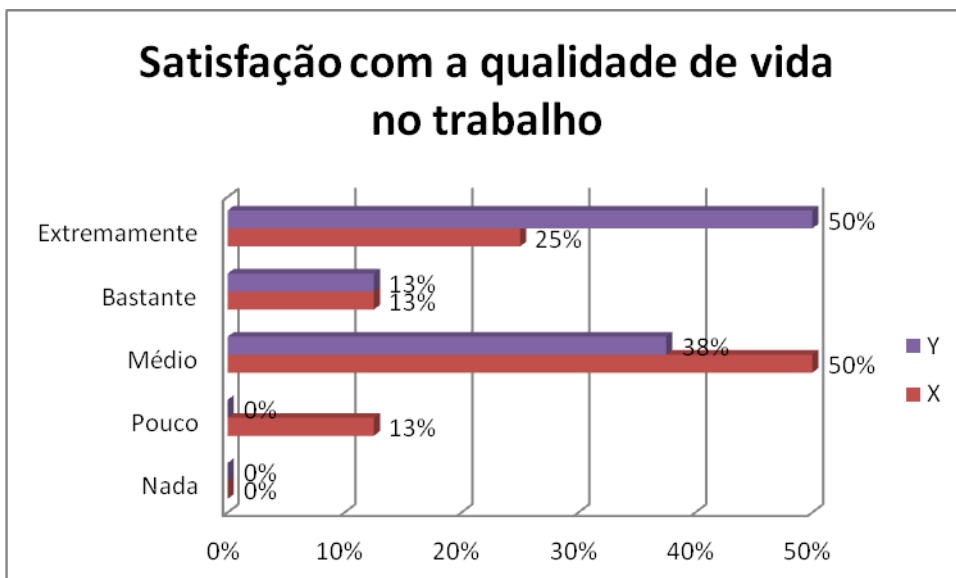
Verifica-se que a escola “X” proporciona condições satisfatórias as necessidades, objetivos e perspectivas das pessoas e da organização, no entanto, é preciso ter em mente que a automotivação tem que surgir das pessoas, uma vez que elas trazem dentro de si expectativas pessoais que ativam ou não determinado comportamento (ARAÚJO; GARCIA, 2009).



Fonte: Dados da pesquisa, 2014

Na escola “X”, os docentes definem a satisfação com a QVT como pouca, 50% definem esse critério como média, 13% avaliam-se bastante satisfeitos e 25% conceituam-se como extremamente realizados com a QVT. Na escola “Y”, metade da amostra (50%) julga-se extremamente satisfeitos com a QVT, 13% definem-se bastante satisfeitos e 38% consideram esse fator como médio.

A partir desses resultados, percebe-se que os docentes da escola “Y” apresentam um nível de satisfação com seu trabalho mais alto que a escola “X”, indicando que geralmente seus docentes apresentam atitudes positivas em relação a seu trabalho na escola.



Fonte: Dados da pesquisa, 2014

Diante da análise realizada na escola X constatou-se que a equipe docente possui uma concepção sobre a qualidade de vida no trabalho dentro de critérios razoáveis de atuação, o

que pode interferir no rendimento e na qualidade dos serviços prestados. Acrescenta-se que quando questionados sobre algum problema de saúde, dois professores destacaram que já sofreram acidentes de moto a caminho da escola, haja vista que a prefeitura municipal não disponibiliza transporte escolar para o deslocamento dos docentes até a instituição.

Os entrevistados da escola “Y” não mencionaram nenhum problema de saúde relacionado ao trabalho e ao contrário da escola “X” mencionaram que o município dispõe de transporte gratuito para o deslocamento dos professores até a instituição. Mediante observações no campo empírico, verificou-se que a escola “Y” possui falhas na sua estrutura física, dentre elas, não possui salas de aula suficientes para atender a demanda da escola, por exemplo, o laboratório de informática é dividido entre séries distintas, onde no dia que o laboratório de informática está ocupado, as aulas dessas séries são suspensas.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A implementação de programas de QVT tem enfrentado barreiras nas organizações, embora, busquem a melhoria da produtividade, há gestores que não querem investir em seus funcionários. A QVT requer a criação de um ambiente de trabalho agradável e em constante acompanhamento e avaliação, os gestores precisam conscientizar-se da importância da participação dos funcionários nas decisões, considerando as pessoas como dotadas de capacidades e potencialidades.

O equilíbrio entre o trabalho e a vida social é essencial à qualidade de vida. No caso da classe profissional analisada, verificou-se que a QVT exerce influência sobre fatores psicossociais (liberdade para inovar no trabalho, motivação, igualdade entre os funcionários, liberdade de expressão, participação nas decisões da escola, relacionamento com superiores e/ou subordinados, espírito de camaradagem e satisfação com treinamentos), aspectos de saúde e segurança (avaliação do sono, confortabilidade no ambiente de trabalho) e prazer com o trabalho e a organização (orgulho da profissão, realização com o trabalho).

Observou-se que se os professores precisam ser mais motivados, capacitados e bem remunerados para que possam ter um desempenho acima do esperado. Os professores se mostraram envolvidos com as organizações na qual trabalham, no entanto, comparando as respostas entre os docentes das escolas “X” e “Y”, percebeu-se que os professores da escola “Y” possuem um clima organizacional melhor.

Com este estudo, espera-se contribuir para melhoria dos cenários das escolas municipais, despertando atenção para a criação de programas de QVT para seus docentes, sobretudo, no tocante a realização de reuniões quinzenais ou mensais para discussão de problemas e possíveis

soluções, proporcionando a integração entre os docentes e gestores, bem como o enriquecimento da liberdade de expressão e participação nas decisões.

Sugere-se como estudo futuro uma pesquisa abordando os professores de outras redes de ensino, sejam estaduais e/ou federais ou até mesmo um comparativo entre professores de níveis educacionais diferentes. É interessante ainda a realização de um estudo com professores que atuam em concomitância em redes de ensino pública e privada, por possuírem ambientes e condições de trabalho na maioria das vezes bastante distintas, analisando o contexto atual da educação brasileira.

O estudo deu subsídios para o entendimento de que é essencial oferecer ao trabalhador condições materiais e psicossociais adequadas, isto é, um ambiente tranquilo, confortável e saudável; uma vez que a satisfação relaciona-se com o desempenho das atividades nas organizações. As relações interpessoais constituem fatores que também contribuem para a formação de um relacionamento humanizado no ambiente de trabalho, configurando o bem-estar, a saúde física e mental e a qualidade de vida do trabalhador.

É indiscutível que pessoas sadias física e mentalmente, que se sentem felizes trabalhando e vivendo com satisfação, produzem com qualidade, gerando riqueza e progresso, não sendo possível dissociar a qualidade de vida total da qualidade de vida no trabalho.

REFERÊNCIAS

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

ARAÚJO, L. C. G. de; GARCIA, A. A. **Gestão de Pessoas**: estratégias e integração organizacional. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2009

BOCIANI, M. **Gestão em segurança e saúde no trabalho**. In: *Manual de Gestão de Pessoas e Equipes*. 2 ed. São Paulo: Editora Gente, 2002

BOLANDER, G; SELL, S. **Administração de recursos humanos**. 14 ed. São Paulo: Cengage Learning, 2010

- BRUM, L. M.; AZAMBUJA, C. R.; REZER, J. F. P.; TEMP, D. S.; CARPILOVSKY, C. K.; LOPES, L. F.; SCHETINGER, M. R. C. **Qualidade de vida dos professores da área de ciências em escola pública no Rio Grande do Sul**. Trab. educ. saúde vol.10 (1), Rio de Janeiro, mar-jun 2012
- CONTE, A. L. **Funcionários com qualidade de vida no trabalho são mais felizes**. Revista FAE Business, n. 07, 2003
- FERNADES, E. C. **Qualidade de vida no trabalho**. 1 ed. Salvador: Casa da Qualidade, 1996
- FERNANDES, A. M. de O.; OLIVEIRA, C. F.de; SILVA, M. O. da. **Psicologia e relações humanas no trabalho**. 1 ed. Goiânia: Editora AB, 2006
- GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2011
- LACOMBE, F. **Recursos humanos: princípios e tendências**. 1 ed. São Paulo: Saraiva, 2005
- LUZ, R. **Gestão do clima organizacional**. 1 ed. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2003
- NAHAS, Markus V. **Atividade física, saúde e qualidade de vida: conceitos e sugestões para um estilo de vida ativo**. 2. ed. Londrina: Midiograf, 2001.
- PEREIRA, O. A. V. **Qualidade de vida no trabalho de docentes universitários de uma instituição pública e outra privada do Leste de Minas Gerais**. Centro Universitário de Caratinga. Mestrado em Meio Ambiente e Sustentabilidade, Caratinga – MG, 2006
- PEREIRA, V.C. **Qualidade de vida no trabalho**. Universidade Candido Mendes. Pós-Graduação “Lato-Senso” Projeto a Vez do Mestre, Rio de Janeiro – RJ, 2006
- ROBBINS, S. **Comportamento organizacional**. 11 ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005
- RODRIGUEZ, M. V.; ALVES, J. B. (2008, julho/ agosto). **Qualidade de vida dos professores: um bem para todos**. IV Congresso Nacional de Excelência em Gestão, Niterói, RJ, Brasil

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

SÁ, M. A. D. de; COSTA, V. B. da; VIANA, K. M. P.; HONÓRIO, J. B.; OLIVEIRA, R. C. R. de. (2008, setembro). **Qualidade de vida no trabalho universitário:** analisando a perspectiva de docentes e servidores. *XXXII Encontro da ANPAD*, Rio de Janeiro, RJ, Brasil, 13

SEVERINO, A. J. **Educação, trabalho e cidadania:** a educação brasileira e o desafio da formação humana no atual cenário histórico. *São Paulo em Perspectiva*, vol. 14, nº 12. Apr-June, 2000

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração.** 8. Ed. – São Paulo: Atlas, 2007

