



**UNIVERSIDADE
FEDERAL DE
SERGIPE**



**INTEGRADA
À HISTÓRIA
DE SERGIPE**

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO**

VINÍCIUS SANTOS DE SOUZA

**AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: A PERCEPÇÃO DOS
PROFESSORES DE ESCOLAS PRIVADAS DA REGIÃO METROPOLITANA DE
ARACAJU - SE**

SÃO CRISTOVÃO/SE

2020

VINÍCIUS SANTOS DE SOUZA

**AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: A PERCEPÇÃO DOS
PROFESSORES DE ESCOLAS PRIVADAS DA REGIÃO METROPOLITANA DE
ARACAJU - SE**

Monografia apresentada ao Departamento de Administração do Centro de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Federal de Sergipe, em cumprimento às normas do Estágio Curricular regulamentadas pela Resolução nº 69/2012/CONEPE, para obtenção do título de Bacharelem Administração.

Orientador: Prof.^a. Ma. Maria Teresa Gomes Lins

Co-orientadora: Prof.^a. Dra. Alcione Fonseca Rodrigues

Área: Gestão de Pessoas

SÃO CRISTOVÃO/SE

2020

VINÍCIUS SANTOS DE SOUZA

**AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: A PERCEPÇÃO DOS
PROFESSORES DE ESCOLAS PRIVADAS DA REGIÃO METROPOLITANA DE
ARACAJU - SE**

ATA DE DEFESA

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Departamento de Administração da Universidade Federal de Sergipe, em 23/06/2020, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Administração.

BANCA EXAMINADORA

Prof.^a. MA. Maria Teresa Gomes Lins (orientadora)

Universidade Federal de Sergipe

Prof.^a. Dra. Alcione Fonseca Rodrigues (examinadora)

Universidade Federal de Sergipe

Prof.^a. Xênia L'amour C. Oliveira (Examinadora)

Universidade Federal de Sergipe

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus pelo dom da vida e por todas as oportunidades que me foram dadas. Aos meus amigos e professores do curso que estiveram juntos comigo ao longo dessa jornada. À minha orientadora Professora Maria Tereza pela paciência, incentivo e empenho na elaboração deste trabalho.

Gratidão também aos meus familiares que sempre me apoiaram e me incentivaram no decorrer desse período e na vida, de maneira especial à minha mãe Anilde e ao meu pai Valmir. Agradeço também à minha noiva Lorena por toda ajuda ao longo dessa jornada. E às instituições e professores que participaram desse estudo.

RESUMO

Trabalhadores satisfeitos mudam o ambiente como um todo, por sua positividade e desenvolvimento em relação a tal instituição em que trabalham. Nessa perspectiva surge a qualidade de vida no trabalho (QVT), como essencial para o ser humano, capaz de transformar a vida das pessoas, imprimindo saúde, segurança, bem estar e satisfação, podendo elevar os níveis de desempenho no trabalho. O presente estudo avalia a qualidade de vida no trabalho dos professores que trabalham em escolas privadas da região metropolitana de Aracaju, ou seja, nas cidades de Aracaju, São Cristóvão, Barra dos coqueiros e Nossa Senhora do Socorro. Para tal pesquisa foi desenvolvido estudo descritivo, quantitativo, através de levantamento por meio de questionários estruturado contendo 34 questões fechadas e 2 questões abertas, a respeito da qualidade de vida dos mesmos no âmbito de seu recinto de trabalho, e na execução de suas atividades enquanto docentes. Para a avaliação perceptiva dos sujeitos utilizou-se a escala avaliativa de níveis de concordância/discordância e cálculo de médias na base 10. Foi verificado também, o nível de satisfação em vários quesitos relacionados às suas atividades, como salários, jornada de trabalho, entre outros. Ou seja, foi analisado o grau de satisfação dos mesmos que atuam em escolas privadas, quanto à sua QVT e, para isso adotou-se o modelo de Walton, criado em 1973. A partir dos resultados obtidos sugerem-se medidas para que os professores possam trabalhar em um ambiente com melhor QVT.

Palavras chaves: Qualidade de vida no trabalho; docentes de escola privadas; Modelo de Walton.

ABSTRACT

Satisfied workers change the environment as a whole, due to their positivity and development in relation to the institution in which they work. From this perspective, quality of life at work (QWL) arises, as essential for human beings, capable of transforming people's lives, printing health, safety, well-being and satisfaction, and can raise levels of performance at work. The present study evaluates the quality of life at work of teachers who work in private schools in the metropolitan region of Aracaju, that is, in the cities of Aracaju, São Cristóvão, Barra dos Coqueiros, and Nossa Senhora do Socorro. For this research, a descriptive, quantitative study was developed, through a survey using structured questionnaires containing 34 closed questions and 2 open questions, regarding their quality of life in the context of their work environment, and in the execution of their activities while teachers. For the perceptual evaluation of the subjects, the scale of agreement of levels of agreement / disagreement and calculation of averages in base 10 was used, explained in chapter 3. The level of satisfaction was also verified in several questions related to their activities, such as salaries, working hours, among others. In other words, the degree of satisfaction of those who work in private schools was analyzed, regarding their QWL and, for that, the Walton model, created in 1973, was adopted. From the results obtained, it was verified that QWL in schools studied, according to the subjects varied from high level to the conditions of safety and health at work, the social relevance of work in life, constitutionalism and social integration. However, the worst assessments were mainly due to issues of remuneration and benefits and career opportunities. It is suggested, as soon as these issues are reviewed, that teachers can work in an environment with a higher QWL.

Keywords: Quality of life at work; Private school teachers; Walton mod

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 01: Distribuição percentual dos pesquisados quanto ao sexo.

Gráfico 02: Distribuição percentual dos pesquisados quanto à faixa etária.

Gráfico 03: Distribuição percentual dos pesquisados quanto à escolaridade.

Gráfico 04: Distribuição percentual dos pesquisados quanto ao estado civil.

Gráfico 05: Distribuição percentual dos pesquisados quanto à renda familiar.

Gráfico 06: Distribuição percentual dos pesquisados quanto ao tempo de serviço na Organização.

Gráfico 07: Distribuição percentual dos pesquisados em relação a filhos ou dependentes.

Gráfico 08: Distribuição percentual dos pesquisados em relação a remuneração justa.

Gráfico 09: Distribuição percentual dos pesquisados em relação aos benefícios recebidos.

Gráfico 10: A remuneração recebida é proporcional aos demais servidores.

Gráfico 11: A remuneração recebida condiz com a realidade do mercado.

Gráfico 12: Trabalho em um ambiente limpo e seguro.

Gráfico 13: Trabalho Com equipamentos e materiais adequados.

Gráfico 14: Jornada de trabalho adequada à saúde do trabalhador.

Gráfico 15: Jornada de trabalho Compatível com sua função.

Gráfico 16: Autonomia na execução do trabalho.

Gráfico 17: Desempenho atividades estimulantes e desafiadoras no ambiente de trabalho.

Gráfico 18: Soberania na tomada de decisões.

Gráfico 19: Distribuição percentual quanto ao feedback dos meus superiores regularmente.

Gráfico 20: No meu trabalho as habilidades pessoais são valorizadas e desenvolvidas.

Gráfico 21: Expectativa de avanço na carreira.

Gráfico 22: Recebo treinamento e qualificações profissionais.

Gráfico 23: Oportunidades de aprimoramento contínuo.

Gráfico 24: Meu relacionamento com meus colegas de trabalho e superiores são agradáveis.

Gráfico 25: Existe uma boa interação entre setores e com colegas de trabalho.

Gráfico 26: Os conflitos existentes são resolvidos sem intervenção dos superiores.

Gráfico 27: Falar com superiores sobre problemas pessoais.

Gráfico 28: Trabalho em instituições que respeitam os direitos trabalhistas.

Gráfico 29: Condições de trabalho adequadas.

Gráfico 30: Tenho minha privacidade respeitada no ambiente de trabalho.

Gráfico 31: Posso expressar abertamente minha opinião no ambiente de trabalho.

Gráfico 32: Meu horário de trabalho é flexível

Gráfico 33: Posso incluir meus familiares em eventos da empresa.

Gráfico 34: O meu trabalho não interfere na minha vida pessoal e eu sempre consigo conciliar minha carga horária com momentos de lazer.

Gráfico 35: Estou satisfeito com minha jornada de trabalho.

Gráfico 36: Responsabilidade social e ambiental da empresa.

Gráfico 37: Responsabilidade social pelos colaboradores.

Gráfico 38: Tenho orgulho de trabalhar nessa instituição.

Gráfico 39: Esta instituição possui credibilidade perante a sociedade.

LISTA DE QUADROS

Quadro 01: Evolução do conceito da QVT.

Quadro 02: Escolas e docentes envolvidos na pesquisa.

Quadro 03: Variáveis Indicadoras da pesquisa.

Quadro 04: Níveis /Pesos/ intervalo de médias.

Quadro 05: Médias e desvio padrão das variáveis.

LISTA DE TABELAS

Tabela 01: Remuneração suficiente para sobrevivência e atendimento das minhas necessidades.

Tabela 02: Trabalho em um ambiente limpo, seguro e saudável que me oferece conforto.

Tabela 03: Médias atribuídas à variável “Utilização e desenvolvimento de capacidades”.

Tabela 04: Médias atribuídas à variável “Oportunidades futuras de crescimento, desenvolvimento na carreira e segurança”.

Tabela 05: Médias atribuídas à variável “Integração social na organização”.

Tabela 06: Médias atribuídas à variável “Constitucionalismo”.

Tabela 07: Médias atribuídas à variável “Equilíbrio entre o trabalho e o espaço total de vida”.

Tabela 08: Médias atribuídas à variável “Relevância social do trabalho na vida”.

LISTA DE SIGLAS

QVT - Qualidade de Vida No Trabalho.

FENEN- Federação dos Estabelecimentos de Ensino do Estado de Sergipe

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	13
1.1	Problema de pesquisa.....	14
1.2	Objetivos	14
1.2.1	Objetivo Geral	14
1.2.2	Objetivos Específicos	14
1.3	Justificativa.....	15
1.4	Organização da Pesquisa	15
2	FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	16
2.1	Origem da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)	16
2.2	Evolução da QVT	17
2.3	Fatores da QVT	18
2.4	Modelos de QVT	19
2.4.1	Modelo de <i>Nadler e Lawler</i>	20
2.4.2	Modelo de <i>Hackman e Oldhan</i>	21
2.4.3	Modelo de <i>Walton</i>	22
3	METODOLOGIA.....	25
3.1	Questões de Pesquisa	25
3.2	Caracterização do Estudo	25
3.3	Métodos da Pesquisa.....	26
3.4	Instrumento de Coleta de Dados.....	26
3.5	População e Amostra	27
3.5	Procedimentos e Coletas de Dados	28
3.6	Questionário Semi-estruturado	28
3.7	Variáveis e indicadores	28
3.8	Tratamento de Dados.....	30
3.9	Limitações de estudo	31
4	ANÁLISE DE DADOS	32
4.1	Apresentação das instituições do estudo	32
4.2	Características socioeconômicas	33
4.2.1	Sexo	33
4.2.2	Idade	33
4.2.3	Nível de escolaridade.....	34
4.2.4	Estado civil	35
4.2.5	Renda familiar	36
4.2.6	Tempo de serviço.....	36
4.2.7	Filhos e dependentes	37

4.3 Variáveis Do Estudo.....	38
4.3.1 Compensação justa e adequada.....	38
4.3.2 Condições de segurança no trabalho.....	42
4.3.3 Utilização e Desenvolvimento de Capacidades	46
4.3.4 Oportunidades futuras de crescimento, desenvolvimento na carreira e segurança.....	50
4.3.5 Integração social na organização.....	53
4.3.6 Constitucionalismo	57
4.3.7 Equilíbrio entre o Trabalho e o Espaço Total de Vida	61
4.3.8 Relevância social do trabalho na vida	65
4.3.9 Ações de QVT nas escolas estudadas	68
5 CONCLUSÕES	69
REFERÊNCIAS	72
APENDICE 1: INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS – QUESTIONÁRIO ..	74

1 INTRODUÇÃO

A qualidade de vida no trabalho (QVT) tem sido um aspecto constantemente pesquisado, pois com o avanço da tecnologia, o surgimento da sociedade consumista, a forte concorrência no ambiente de trabalho e entre as empresas o trabalho passou a ser algo essencial para o ser humano e transformou a vida das pessoas nos grandes centros urbanos. Segundo Rodrigues (1994, p.76), “a qualidade de vida no trabalho tem sido uma preocupação do homem desde o início de sua existência com outros títulos em outros contextos, mas sempre voltada para facilitar ou trazer satisfação e bem estar ao trabalhador na execução de sua tarefa”.

Para Chiavenato (2004) “O conceito de QVT envolve tanto os aspectos físicos e ambientais, como os aspectos psicológicos do local de trabalho. A QVT assimila duas posições antagônicas: de um lado, a reivindicação dos empregados quanto ao bem-estar e satisfação no trabalho; e, de outro, o interesse das organizações quanto aos seus efeitos potenciadores sobre a profundidade e a qualidade”.

Já Carvalho (2006) informa que a QVT é vista como uma forma de controle social. Kasraiel et al (2014) designam a QVT como uma gestão dinâmica e abrangente de elementos físicos, tecnológicos, sociais e psicológicos que afetam a cultura e renovam o ambiente organizacional, apresentando como efeitos o bem-estar do trabalhador associado à produtividade na organização.

Segundo Nair (2013) além dos fatores ligados as condições de trabalho, a QVT também reflete o relacionamento com os colegas de trabalho e a situação de vida e bem estar que o trabalhador passa no momento. Ribeiro e Campos (2009) Definem-na como a compreensão do processo do trabalho e seus impactos na vida do empregado, considerando tanto a vertente profissional, como o lado pessoal.

Essa pesquisa visa avaliar como é conceituada e a aplicada a QVT de professores que trabalham em escolas privadas da região metropolitana de Aracaju, a qual é composta pelos municípios de Aracaju, Barra dos Coqueiros, São Cristóvão e Nossa Senhora do Socorro. A região metropolitana de Aracaju foi criada pela Lei Complementar Estadual nº 25, de 29 de dezembro de 1995.

A pesquisa busca analisar os aspectos e fatores que influenciam no padrão de vida e o desempenho dos mesmos no ambiente em que trabalham. Assim como a origem e o desenvolvimento da QVT desses profissionais. Descrevendo e

analisando alguns dos principais modelos formulados ao longo do tempo e que são utilizados até hoje como os modelos de *Nadler e Lawler (1983)*; *Hackman e Oldhan (1974)* e *Walton (1973)*. No entanto, neste estudo será utilizado o de *Walton (1973)* para se avaliar a concepção sobre a QVT dos professores das escolas privadas.

1.1 Problema de pesquisa

Qual o nível da qualidade de vida no ambiente profissional de professores que trabalham em escolas privadas da Região Metropolitana de Aracaju?

1.2 Objetivos

O objetivo geral e os específicos determinam como será feito o estudo e como se dará o desempenho do pesquisador. Os objetivos refletem o propósito da realização da pesquisa e são eles que definem, muitas vezes, qual a natureza do trabalho e o tipo de problema escolhido (MARCONI; LAKATOS, 2011).

1.2.1 Objetivo Geral

Avaliar a qualidade de vida no trabalho dos professores que trabalham em escolas privadas da Região Metropolitana de Aracaju. Ou seja, nas cidades de São Cristóvão, Barra dos coqueiros, Aracaju e Nossa Senhora do Socorro, de acordo com o modelo de Walton.

1.2.2 Objetivos Específicos

- Apresentar as características das escolas pesquisadas;
- Levantar as características sócias funcionais dos pesquisados;
- Analisar os fatores envolvidos e relacionados à QVT nas escolas privadas;
- Elencar ações da QVT realizadas e necessárias, segundo os pesquisados.

1.3 Justificativa

Este estudo se justifica pela busca em identificar como a qualidade de vida no ambiente profissional é essencial nas organizações, visto que a necessidade do ser humano que vive em sociedade em buscar meios que possam suprir as necessidades básicas, tais como alimentação, vestimentas entre outras. Neste contexto, o trabalho passou a ser fundamental na vida do homem, e, diante disso, esta pesquisa visa relacionar e descrever as principais características e fundamentos da QVT no ambiente de trabalho dos professores que trabalham em escolas privadas, além de buscar informações sobre a qualidade de vida dos mesmos tanto no ambiente de trabalho, suas condições de trabalho, e questões relacionadas ao ambiente as quais influenciam seu desempenho no trabalho e em sua vida como um todo, seja ela social, afetiva ou psicológica.

Considerando o que diz Limongi-França, (2004. p.42)"Qualidade de Vida é uma busca contínua da melhoria dos processos de trabalho, os quais precisam ser construídos não só para incorporar as novas tecnologias como para aproveitar o potencial humano, individual e em equipe", essa pesquisa traz grande relevância para escolas, pois a busca da QVT passa por qualidade dos seus processos de trabalho.

1.4 Organização da Pesquisa

A pesquisa é constituída de 5 capítulos. Inicialmente, o presente capítulo que introduz o estudo. No segundo capítulo temos a fundamentação teórica acerca do tema abordado, que se divide em: origem da qualidade de vida no trabalho, evolução da QVT, fatores da QVT, modelos de QVT. Em seguida, no terceiro capítulo, apresentamos os procedimentos metodológicos que norteiam a pesquisa. A análise dos dados obtidos está presente no quarto capítulo. Por fim, no quinto capítulo, colocamos à mostra a conclusão com as sugestões e considerações finais acerca do tema estudado.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Considerando os objetivos propostos e a problemática apresentada, a fundamentação teórica dividiu-se da seguinte maneira: inicialmente, foram abordadas as origens da Qualidade de Vida no Trabalho e a evolução da mesma ao longo do tempo, posteriormente, foram mostrados os fatores da QVT, em seguida os principais modelos de QVT com destaque para os modelos de *Nadler* e *Lawler*, o modelo de *Hackman* e *Oldhane* o modelo utilizado no estudo que é o Modelo de Walton e após um resumo de estudos desenvolvidos com o tema.

2.1 Origens da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)

O termo Qualidade de Vida foi incorporado ao espaço de trabalho no término dos anos 1950 e ganhou relevância na década de 1960 como uma forma de percepção dos efeitos do emprego/trabalho na saúde e no bem-estar do empregado (KONMEE *et al.*, 2010; INDRANI; DEVI, 2014; CVETIC *et al.*, 2016). Na década de 1960 tomaram impulso às iniciativas de cientistas sociais, líderes sindicais, empresários e governantes, na busca de melhores formas de organizar o trabalho (FERNANDES, 1996; MARTINS, 2002; HELUY, 2004; NASCIMENTO *et al.*, 2013).

Conforme Fernandes (1996) e Rodrigues (1995), apenas no final da década de 70 os estudos e pesquisas sobre a QVT resurgiram com grande desenvolvimento, devido o surgimento de um movimento pela QVT nos Estados Unidos. Proporcionado pela grande competitividade internacional, a evolução da inflação e do índice de desemprego, e o êxito de programas de produtividade desenvolvidos por empresas japonesas com foco no estudo e avaliação de melhorias no desenvolvimento de seus funcionários. Surgiu então a conveniência de se incrementar os interesses dos funcionários com os objetivos das organizações via práticas de gestões inovadoras e capazes de reduzir o conflito de interesses entre a instituição e os trabalhadores.

2.2 Evolução da QVT

Segundo Campos (1992) e Vieira (1996) no início do século passado as organizações estavam muito mais preocupadas com as regras, normas, e eficiência das pessoas do que com o seu bem-estar físico ou psicológico. Muitos estudos contribuíram para a evolução da QVT, e entre outros pode se destacar a Experiência de *Hawthorne* no início do século XX, que revelou a importância das relações humanas no ambiente de trabalho e contribuiu para a formação da Escola de Relações Humanas. O ensaio da Hierarquia de Necessidades de *Abraham Maslow* que era composto de cinco necessidades fundamentais do indivíduo (fisiológicas, segurança, afeto, estima e as de autorrealização), como também a Teoria dos dois fatores de *Herzeberg* (situação de motivação e satisfação das pessoas). Essas teorias e pesquisas contribuíram para os estudos relacionados à satisfação do indivíduo em relação ao recinto em que trabalham. “Ambas as teorias de *Maslow* e *Herzberg* contribuem para a temática do trabalho e sugerem que quando satisfeitos os funcionários tendem a ser mais produtivos e criativos, sendo que, o contexto de trabalho em geral tem um efeito profundo sobre funcionários e sobre a QVT (GAKI; KONTODIMOPOULOS; NIAKAS, 2013)”.

Conforme menciona Vieira (1996) a qualidade total também teve muita influência para o amadurecimento da QVT, pois alguns princípios e práticas adotadas pela qualidade total representam um esforço para o aperfeiçoamento do local de trabalho. Em consequência para a qualidade de vida das pessoas nesse ambiente pode-se destacar a redução de níveis hierárquicos, ambiente físico seguro e confortável, oportunidade de ascensão e desenvolvimento pessoal, supervisão democrática, além de condições de trabalhos capazes de gerar satisfação.

Para Chiavenato (2008) com a evolução dos estudos na área social, as exigências das pessoas e o conhecimento das necessidades delas com referência ao trabalho também evoluíram. As organizações passam a investir na melhoria da qualidade de vida das pessoas no trabalho, no qual o resultado deste investimento é um ambiente mais humanizado, e tem por objetivo, atender tanto às aspirações mais altas quanto as mais básicas do indivíduo. Procurando encorajar o seguimento das competências e capacidades dos trabalhadores, considerando o espaço e papel que o trabalho ocupa na vida das pessoas. E, por sua vez o mesmo não deve prejudicar

a capacidade delas em desempenharem outros papéis na sociedade, como o de pai, filho, membro da comunidade, amigos, entre outros. Em consonância com Vieira (1996, p.39):

A qualidade de vida é o conjunto das ações de uma empresa que envolve implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho. A construção da QVT ocorre a partir do momento em que se olham as pessoas e as empresas como um todo o que chegamos ao enfoque biopsicossocial. O posicionamento biopsicossocial representa o fator diferencial para a realização de diagnóstico, campanhas, criação de serviços e implantação dos projetos voltados para a preservação e desenvolvimento das pessoas durante o trabalho na empresa (VIEIRA, 1996,p.39).

A compreensão sobre QVT evoluiu ao longo do tempo. Na sua gênese era percebida como sendo mais uma variável ligada ao indivíduo no ambiente de trabalho. Conforme o surgimento de novos estudos na área e a evolução dos meios de produção, a QVT passou a ser assimilada como uma abordagem que posteriormente originou um conjunto de métodos para tornar o trabalho mais produtivo (BARROS, 2012).

Assim sendo, as organizações, através destes estudos conscientizaram da importância de uma melhor condição de trabalho a seus colaboradores, visto que é uma via de mão dupla, ao mesmo tempo que investe em qualidade, tem-se como resultadom melhor desenvolvimento desses trabalhadores.

2.3 Fatores da QVT

Segundo Chiavenato (2006), a QVT afeta atitudes pessoais e comportamentos importantes para a produtividade, como: motivação para o trabalho, adaptabilidade e flexibilidade a mudanças no ambiente de trabalho. E, para que tenham alto nível de padrão e produtividade, as empresas necessitam de funcionários motivados e qualificados que desempenhem ativamente suas funções e sejam devidamente recompensados e valorizados por sua contribuição. A QVT representa o nível em que os membros da organização são capazes de satisfazer suas necessidades pessoais via seu ofício na empresa.

Conforme cita Chiavenato (2008), os fatores que buscam e envolvem a QVT são:

- a) **A satisfação com o trabalho realizado:** Consiste em estar feliz com o papel e função que desempenha dentro da organização;
- b) **As possibilidades de futuro na organização:** É o desenvolvimento profissional e a ascensão que o trabalhador pode receber na organização, como promoções, subida hierárquica, plano de carreira;
- c) **O reconhecimento pelos resultados alcançados:** Consiste na satisfação pessoal em saber que o seu trabalho está sendo valorizado e notado, através de agradecimentos e benefícios concedidos aos trabalhadores;
- d) **O salário percebido:** É o valor em dinheiro recebido pelo trabalhador por desempenho de sua função;
- e) **Os benefícios auferidos:** Consiste nos direitos adquiridos pelos trabalhadores como, férias, décimo terceiro salário, entre outros;
- f) **O ambiente psicológico e físico de trabalho:** Consiste no melhor arranjo físico e psicológico do ambiente ao qual o trabalhador está exposto;
- g) **O relacionamento humano dentro desse ambiente:** É o vínculo entre os funcionários buscando sempre a segurança e conforto mútuo de todos.

2.4 Modelos de QVT

A importância das necessidades humanas varia conforme a cultura de cada pessoa, e de cada organização. Em consonância com Fernandes (1996) a QVT não é determinada apenas pelas características individuais ou situacionais, mas, sobretudo, pela atuação sistêmica dessas características individuais e organizacionais. Por esta razão vários autores apresentam modelos de QVT. Entre outros, os mais importantes são o de *Nadler e Lawler*(1983); o de *Hackman e Oldhan*(1974) e o de *Walton*(1973). A QVT é um assunto atual e merece todo cuidado, por isso há vários modelos que servem como exemplo, mas essa qualidade depende de vários aspectos, entre outros, sendo o mais importante, o bem-estar no trabalho, que pode ser revertido em satisfação dos colaboradores.

2.4.1 Modelo de *Nadler e Lawler*

Segundo Fernandes (1996), neste modelo que foi criado em 1983, os autores conceituaram a variável QVT através do tempo utilizando uma análise espaço-temporal. Eles apresentaram diferentes conceitos que a QVT assumiu durante a passagem dos anos. A seguir o **Quadro 01** demonstra a QVT em seis conceitos distintos.

Quadro01: Evolução do Conceito da QVT

CONCEPÇÕES EVOLUTIVAS DA QVT	CARACTERÍSTICAS OU VISÃO
1- QVT como uma variável (1959-1972)	Nesta abordagem, o que seria observado: o comportamento da pessoa ao trabalho. Em seguida era avaliado que meios poderiam ser usados para uma melhor qualidade no ambiente de trabalho para o colaborador.
2- QVT como uma abordagem (1969-1974)	Nesta concepção, o colaborador era tido como principal foco sendo avaliado em duas etapas, antes e depois do resultado organizacional e simultaneamente eram avaliadas formas de melhorias tanto para a organização, como para o colaborador.
3 -QVT como um método (1972-1975)	Nesta metodologia, eram usados várias técnicas e métodos, a fim de tornar o ofício mais satisfatório e produtivo. Neste período, a QVT não era direcionada a todos, mas apenas em alguns grupos, mas já se observava bons resultados, como integração social e enriquecimento de cargo, quando utilizada a metodologia.
4- QVT como movimento (1975-1980)	Neste período, aumentava cada vez mais a importância da QVT, sobretudo em relação à vinculação dos colaboradores com a empresa e o ambiente de trabalho. Nos movimentos criados para a QVT, expressões como “Democracia Industrial” e “Admiração Participativa” eram frequentemente usadas.
5- QVT como tudo (1979-1982)	Com a intensidade e preocupação com a QVT, e diante de muitos problemas socioeconômicos na economia desse período, essa ferramenta foi de grande valia e importância frente a esta conjuntura.
6- QVT como nada (futuro)	Mesmo com sucesso em períodos anteriores, neste período, não se via com bons olhos projetos relacionados à QVT.

Fonte: Adaptado de *Nadler e Lawler* (1983, *apud* FERNANDES, 1996).

No entanto, destaca-se que o conceito seis não se realizou por conta de hoje em dia a QVT ser essencial para as organizações. Chiavenato (1999) descreve que para *Nadler e Lawler* a qualidade de vida está fundamentada em: participação dos funcionários nas decisões; reestruturação do trabalho através do enriquecimento das tarefas e de grupos autônomos de trabalho; inovação do sistema de recompensas

para influenciar o clima organizacional; melhora no ambiente de trabalho quanto às condições físicas e psicológicas.

2.4.2 Modelo de *Hackman e Oldhan*

Segundo Chiavenato (2008) e Rodrigues (1995) o modelo de *Hackman e Oldhan* foi criado em 1974, está fundamentado na credulidade pessoal dos funcionários e no seguimento do trabalho realizado por eles. Os autores afirmam que as dimensões do cargo desempenhado são fundamentais para a evolução da QVT e do empregado. Por meio desse modelo, pode-se afirmar que três fatores influenciam na motivação do colaborador denominados Estados Psicológicos Críticos que são: conhecimento e frutos do trabalho; responsabilidade percebida pelos resultados obtidos; e, significância percebida do seu ofício. Esses fatores influenciam de forma positiva a motivação do trabalhador que ao perceber que seu trabalho está sendo devidamente valorizado pela organização consegue desempenhar de forma mais eficiente e eficaz as suas atividades.

Os Estados Psicológicos Críticos são processos individuais que não podem ser influenciados durante o gerenciamento do trabalho. Portanto, é preciso determinar propriedades do trabalho que sejam passíveis de avaliação e mudança e que possuam influência direta nos Estados Psicológicos Críticos. Estas recebem a denominação de Dimensões Essenciais do Trabalho (CHANG JÚNIOR; ALBUQUERQUE, 2002, p.26).

Esse modelo descreve aspectos que produzem estados psicológicos críticos que conduzem a resultados pessoais que afetam diretamente a qualidade de vida no trabalho dos indivíduos. Segundo Chiavenato (1999, p.392) outros fatores podem interferir na QVT, a seguir descritos:

Variedade de habilidades: o cargo exercido deve exigir várias e diferentes habilidades e conhecimentos. Isso aguça o desenvolvimento profissional do indivíduo motivando-o intelectualmente em estar sempre buscando e agregando novos conhecimentos para estar sempre apto a desempenhar sua função.

Identidade da tarefa: ressalta a importância do indivíduo sobre as suas tarefas, o trabalho deve ser realizado do início ao fim, para que este perceba que produz um resultado papável. Assim, o trabalhador consegue visualizar de forma mais completo a importância do papel que desempenha dentro da organização e o fruto do seu trabalho.

Significado da tarefa: a pessoa deve ter uma clara percepção de que forma seu trabalho produz consequência e impactos sobre o trabalho dos demais. Dessa forma o funcionário fica ciente de como é importante desempenhar com precisão a sua função e de como ele se faz parte de um conjunto complexo que os outros setores e funções da organização também

dependem da sua capacidade e que um erro pode gerar uma reação em cadeia e a não concretização do objetivo da organização.

Autonomia: defende-se a responsabilidade pessoal para planejar e executar as tarefas e independência para desempenhá-las, mas sempre seguindo as regras e orientações recebidas para desempenho da sua função.

Feedback: refere-se às informações que permitem ao colaborador avaliar e corrigir as possíveis falhas na execução das atividades, pode ser dividido em retroação do próprio trabalhador ou retroação extrínseca que é a retroação passadas por seus chefes imediatos ou supervisores ou clientes no tocante ao trabalho desempenhado.

Inter-relacionamento: o contato interpessoal do ocupante do cargo com outras pessoas ou clientes deverá ser estimulado e possibilitado. Assim, gerando mais comunicação social entre os trabalhadores evitando assim conflitos e indisposição entre os mesmos, contribuindo para um ambiente mais harmonioso dentro do ambiente de trabalho.

Conforme cita Rodrigues (1998), com a formulação desses aspectos *Hackman* e *Oldhan* criaram um questionário denominado Potencial Motivador do Trabalho, que avalia as propriedades motivacionais do trabalho indicando o quanto este é significativo, alimenta a responsabilidade e proporciona o entendimento dos resultados.

2.4.3 Modelo de *Walton*

Conforme Campos (1992) e Rodrigues (1994) o modelo de QVT de *Walton* foi criado no ano de 1973, por *Richard Walton*. E, esse modelo surgiu com um diferencial e é considerado um dos mais completos modelos de QVT já desenvolvidos, por analisar mais profundamente os aspectos não só do local de trabalho em si, mas também da vida o trabalhaor em outros ambientes. Ao contrário dos demais modelos clássicos, *Walton* procura associar de forma contundente as dimensões do trabalho junto à vida do colaborador e a influência que as mesmas exercem sobre o comportamento do funcionário. Exemplifica também que essa influência não se dá apenas pelo trabalho por si só, mas o modo como este é conduzido é que acaba gerando essa influência.

Nesta concepção, sobre a QVT sendo avaliada em outros ambientes, quem do trabalho:

A expressão qualidade de vida tem sido usada com crescente frequência para descrever certos valores ambientais e humanos, negligenciados pelas sociedades industriais em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico (WALTON, 1973 *apud* RODRIGUES, 1994, p. 80).

Em consonância com os instrumentos de qualidade de vida considerados pela Organização Mundial de Saúde (OMS), são levados em consideração quatro aspectos: física, psicológica, relacionamento social e o ambiente (*WHOOQL*, 1998).

Segundo Rodrigues (1994, p. 82-85), *Walton* sugeriu que a busca da QVT é dividida em oito fatores e cada fator possui suas dimensões características. Segue uma análise do modelo desenvolvido citando cada fator e suas características.

- a) **Compensação justa e adequada:** seria o salário percebido, recebido de forma adequada e justa com equidade, de acordo com o trabalho desenvolvido. No entanto ele descreve que o pagamento deve ser feito com base no lucro da organização, ou seja, se a organização dispõe de lucro maior que as outras o salário pago deve ser relativamente maior que em outras organizações.
- b) **Condições de segurança e saúde:** Proporcionar aos empregados condições apropriadas de trabalho e segurança minimizando assim os riscos de doenças e acidentes ocasionados pelo desempenho de sua função. Dimensões jornada de trabalho compatível com a legislação vigente; pagamento de horas extras; material e equipamento de trabalho em bom estado de conservação obedecendo as normas de segurança; monitorando a quantidade de estresse que é submetido o empregado.
- c) **Uso e desenvolvimento de capacidades:** refere-se ao crescimento intelectual. Dimensões treinamento e utilização das habilidades do trabalhador; medida de tarefa na sua integridade e na avaliação do resultado; variedade de habilidade que é a possibilidade de utilização de uma larga escala de habilidades e conhecimento do indivíduo; *feedback* sobre o seu trabalho e avaliação.
- d) **Chances de crescimento e segurança:** refere-se à possibilidade de crescimento hierárquico e oportunidade de carreira sendo reconhecida pelos colegas de trabalho, família e amigos. Dimensões: Segurança no emprego; estabilidade; crescimento educacional que consiste no processo de educação contínua para desenvolvimento das potencialidades das pessoas e aplicação das mesmas.
- e) **Integração Social das pessoas:** Objetiva medir a ausência de diferenças hierárquicas marcantes, apoio mútuo; franqueza interpessoal e ausência de preconceito são fatores precípuos para um bom nível de integração social nas empresas. Possui como dimensões, igualdades de possibilidade grau de ausência de estratificação na organização de trabalho, em termos de símbolos "*status*" ou estruturas hierárquicas íngremes e de discriminação quanto à raça, sexo, credo, origens; relacionamento grau de relacionamento marcado por auxílio recíproco; apoio sócio-emocional; abertura interpessoal e respeito às individualidades; senso comunitário grau de senso de comunidade existente na instituição.
- f) **Constitucionalismo:** caracterizado pelos direitos dos empregados assegurados pela constituição em vigor ou quando é afetado por alguma decisão tomada em relação a seus interesses ou sobre seu status na organização e a maneira como ele pode se proteger. As dimensões desse aspecto são: respeito às leis e direitos trabalhistas; privacidade social; liberdade de expressão consiste no direito de expressar e expor suas opiniões sem ser reprimidos; Normas e rotinas, maneira como as rotinas influenciam o ambiente de trabalho.
- g) **Trabalho e espaço total:** a experiência individual no trabalho pode trazer efeitos positivos ou negativos na vida pessoal e nas relações familiares. Prolongados períodos de trabalho podem causar sérios danos na vida familiar. O trabalho encontra-se em seu papel de maneira equilibrada

quando as atividades e cursos requeridos não excedem ao tempo de lazer e o tempo com a família. Dimensões: Papel balanceado no trabalho, Equilíbrio entre jornada de trabalho, exigências de carreira, viagens e convívio familiar; Horário de entrada e saída do trabalho: Equilíbrio entre horários de entrada e saída do trabalho e convívio familiar

h) **Relevância social na vida e no trabalho:** esse aspecto refere-se à importância que a organização assume dentro da sociedade em que está inserida, junto ao trabalhador, a comunidade, consiste na análise dos impactos positivos como negativos que a organização pode causar na vida do trabalhador e de toda comunidade que está inserida. Está dividida em três dimensões que são: imagem da empresa é a maneira como a empresa é vista perante a sociedade e seus funcionários; responsabilidade social pelos produtos e serviços, que é forma de gestão ética e transparente que tem a organização com suas partes interessadas, de modo a minimizar seus impactos negativos no meio ambiente e na comunidade; responsabilidade social pelos empregados que seria tratar seus funcionários como seres humanos que precisam ser respeitados e devidamente recompensados pelas suas contribuições à empresa.

O modelo de *Walton* é um dos mais utilizados em pesquisas e por especialistas em qualidade de vida no trabalho por ser o mais completo. Assim, para esse estudo foi utilizado o referido modelo.

3 METODOLOGIA

Este capítulo aborda os procedimentos metodológicos utilizados neste trabalho. Leite (2008) conceitua metodologia como o conjunto descritivo das atividades, etapas, fases metodológicas e técnicas utilizadas na produção de um projeto de pesquisa. Nesta mesma direção, Vergara (2009) afirmar que nesse período é que o leitor está sendo informado sobre o tipo de pesquisa que será conseguida, seu desenvolvimento, conceituação e justificativa com lucidez na verificação. Para conseguir um fim específico, o método é a ordem que é dada aos distintos procedimentos adotados.

O presente estudo visa avaliar a percepção da QVT dos pesquisados, em seguida são mostradas as questões de pesquisa, a caracterização do estudo, método de pesquisa, instrumento de coleta de dados, população e amostra, procedimento para coleta de dados, variáveis e indicadores e tratamento de dados.

3.1 Questões de Pesquisa

O objetivo geral dessa pesquisa consiste em Avaliar a qualidade de vida no trabalho dos professores que trabalham em escolas privadas da grande Aracaju. Ou seja, nas cidades de São Cristóvão, Barra dos coqueiros, Aracaju e Nossa Senhora do Socorro. Para que o objetivo geral seja alcançado foram criados objetivos específicos, transformados nas seguintes questões de pesquisa:

Quais as características das escolas pesquisadas?

Qual a Caracterização dos pesquisados?

Qual a percepção avaliativa dos pesquisados em relação aos fatores envolvidos e relacionados à QVT, conforme o modelo de *Walton*?

Quais as ações da QVT realizadas pelas escolas, segundo os pesquisados?

3.2 Caracterização do Estudo

Para esse estudo, foi realizada abordagem quantitativa descritiva (WEBSTER; WATSON, 2002), iniciada com a revisão bibliográfica que desempenha um papel preponderante. Por isso, conduzi-la de forma sistemática e rigorosa, contribui para o desenvolvimento de uma base sólida de conhecimento, facilitando o

desenvolvimento da teoria em áreas onde já existem pesquisas, e também, identificando áreas onde há oportunidades para novas pesquisas.

Para Gil (2008), a pesquisa descritiva observa, registra, analisa e correlaciona fatos ou fenômenos (variáveis) sem manipulá-los. Quanto à abordagem do problema, o trabalho foi quantitativo. Para Richardson (1989) este método caracteriza-se pelo emprego da quantificação, tanto nas modalidades de coleta de informações, quanto no tratamento dessas através de técnicas estatísticas.

3.3 Métodos da Pesquisa

O método utilizado para a coleta de dados foi o *survey*, que consiste em apurar as informações e os dados através do ponto de vista dos professores que trabalham nas instituições onde foi realizada a pesquisa. Segundo Tanur (1999 *apud PINSONNEAULT; KRAEMER*, 1993) a pesquisa *survey* pode ser descrita como a obtenção de dados ou informações sobre características, ações ou opiniões de determinado grupo de pessoas, indicado como representante da população.

3.4 Instrumento de Coleta de Dados

Com o questionário semi-estruturado, tem-se a possibilidade de obter informações sobre a vivência e qualidade de vida dos pesquisados, sendo um questionário com respostas livres e sem padronização, auxiliando assim as réplicas do autor a pesquisa. Através do questionário se obtém informações individuais, onde são reveladas circunstâncias comportamentais, psicológicas, sociais, valores, sendo transmitidas através de um porta voz a determinados grupos (*MINAYO ETAL*, 1994).

O questionário semi-estruturado foi formulado com 36, dessas 34 questões fechadas e 02 questões abertas, com o objetivo de compreender fatores determinantes, os quais interferissem na qualidade de vida dos professores entrevistados. O questionário foi dividido em dois tópicos sendo eles: a identificação do professor (idade, escolaridade, estado civil, números de filhos, formação acadêmica, tempo de serviço na educação, quantos turnos ou horas trabalhadas por dia e em quantas escolas); questões específicas intrínsecas à qualidade de vida do

professor. Com níveis de avaliação que vão do discordo totalmente ao concordo totalmente conforme ilustra abaixo:

- Discordo totalmente = 0 a 2
- Discordo bastante = 2,1 a 4,0
- Discordo pouco = 4,1 a 5
- Concordo pouco = 5,1 a 6,0
- Concordo bastante = 6,1 a 8,0
- Concordo totalmente = 8,1 a 10

3.5 População e Amostra

A pesquisa realizou-se com professores do ensino fundamental e médio da rede privada da região metropolitana de Aracaju que corresponde a Aracaju e “Grande Aracaju” (ou seja, Barra dos Coqueiros, São Cristóvão e Nossa Senhora do Socorro).

Quadro 02: Escolas e docentes envolvidos na pesquisa

ESCOLA	MUNICÍPIO	NÚMERO DE DOCENTES DA ESCOLA	NUMERO DE DOCENTES PESQUISADOS
A	Aracaju	35	18
B	São Cristóvão	32	14
C	Nossa Senhora do Socorro	20	6
D	Barra dos Coqueiros	23	12
TOTAL		110	50

Fonte: Elaborado pelo Autor (2020).

O contato teve início no segundo semestre de 2019, onde foram agendadas previamente com as diretoras das unidades escolares para apresentar o projeto de pesquisa e solicitar a possibilidade da realização do questionário junto aos professores. No total, foram entrevistados 50 docentes que trabalham nas escolas entre o período diurno e vespertino. Alguns desses profissionais da educação

trabalham em escolas dos três municípios, e durante a aplicação do questionário não foi solicitado o nome da instituição.

O questionário foi realizado com professores do Ensino Fundamental II e Ensino Médio, sendo aplicado somente aos docentes que estavam ativos em sala de aula, que aceitaram participar da pesquisa e assinaram o termo de consentimento livre e esclarecido. Aos demais profissionais que não estavam presentes, por estarem em licença médica, férias ou por outros motivos, o preenchimento foi facultativo.

3.5 Procedimentos e Coletas de Dados

A coleta se deu em encontros nas unidades escolares, seguindo a seguinte sequência: Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, roteiro de questionário semiestruturado. Foram aplicados pelo pesquisador aos participantes da pesquisa cinquenta questionários juntamente com o termo de consentimento livre e esclarecido.

3.6 Questionário Semi-estruturado

O questionário semi-estruturado foi formulado com 36 questões objetivas, com o objetivo de compreender fatores determinantes, os quais interferissem na qualidade de vida dos professores entrevistados. Sendo este questionário por dois tópicos, sendo eles a identificação do professor (idade, escolaridade, estado civil, números de filhos, formação acadêmica, tempo de serviço na educação, quantos turnos ou horas trabalhadas por dia e em quantas escolas); questões específicas intrínsecas à qualidade de vida do professor.

3.7 Variáveis e indicadores

Variável de pesquisa pode ser entendida como fatores que são facilmente observáveis ou quantificadas, dentro de um fenômeno (GIL, 2010). Porém, quando esses fatores ou fenômenos são difíceis de observar ou mensurar é preciso colocar

as variáveis em execução, através da definição dos indicadores, onde assim contribuirá para que a identificação das variáveis seja mais eficaz (GIL, 2010).

Os recursos empregados na busca da qualidade de vida dos professores tiveram como peculiaridades nas relações pessoais, características demográficas e socioeconômicas, aspectos físicos e psicológicos, ambientais e relações sociais no trabalho. Para essa busca foi elaborado um questionário semi-estruturado no modelo de *Walton* “Esse modelo é usado em muitas pesquisas acadêmicas pelo seu destaque no fator humano, na ética profissional, tomando como base a organização como todo” (KANIKADAN, 2005), com 36 perguntas entre abertas e fechadas. As registradas como perguntas abertas estiveram relacionadas com características ou eventos relacionadas à sua qualidade de vida no trabalho e pessoal. A participação na entrevista foi voluntária, com consentimento verbal dos participantes. Não houvera, termos de inclusão ou exclusão, a não ser que a pessoa não aceitasse participar da entrevista.

Na tabela a seguir, são apresentados os indicadores e as variáveis utilizados nessa pesquisa:

Quadro 03 - Variáveis e Indicadores da pesquisa (continua)

VARIÁVEIS	INDICADORES	QUESTÕES
Características socioeconômicas	Sexo; Idade; Nível de escolaridade; Estado civil; Renda; Tempo de empresa; Quantidade de filhos ou dependentes	1.1 a 1.7
Compensação justa e adequada	Remuneração justa; Benefícios satisfatórios; Remuneração justa; Remuneração em conformidade com a classe	2 a 5
Condições de segurança e saúde no trabalho	Ambiente de trabalho seguro, limpo e saudável; Equipamentos e materiais adequados; Jornada de trabalho adequada à saúde do trabalhador; Jornada de trabalho compatível com função	6 a 9
Utilização e desenvolvimento de capacidades	Autonomia na execução do trabalho; Atividades estimulantes e desafiadoras; Soberania na tomada de decisões; Feedback dos superiores	10 a 13
Oportunidades futuras de crescimento, desenvolvimento na carreira e segurança	Valorização das habilidades pessoais; Oportunidades de ascensão profissional; Capacitação múltipla; Aprimoramento contínuo	14 a 17

Quadro 03 - Variáveis e Indicadores da pesquisa (conclusão)

VARIÁVEIS	INDICADORES	QUESTÕES
Integração social na organização	Relacionamentos interpessoais e grupais; Integração entre os setores; Solução de conflitos; falar com superiores sobre problemas pessoais	18 a 21
Constitucionalismo	Respeito aos direitos trabalhistas; Condições de trabalho adequadas; Privacidade; Liberdade de expressão	22 a 25
Equilíbrio entre o trabalho e o espaço total de vida	Horário de trabalho flexível; Integração familiar na empresa; Vida pessoal e social preservadas Satisfação com a jornada de trabalho	26 a 29
Relevância social do trabalho na vida	Responsabilidade social e ambiental da empresa; Responsabilidade social pelos colaboradores; Orgulho do trabalhador; Imagem da organização	30 a 34
Ações de QVT no órgão estudado	Levantamento das ações	35 a 36

Fonte: Adaptado *Walton* (1973)

3.8 Tratamento de Dados

A elaboração dos dados inclui as etapas de seleção, codificação e tabulação. Segundo *Gressler* (2007), a triagem consiste num estudo cuidadoso das informações coletados, com a finalidade de perceber se os dados estão completos e organizados.

Já a tabulação é realizada após a coleta dos dados para facilitar a análise posterior. Essa etapa consiste na organização dos dados em tabelas, classificando-os conforme seus atributos, o que proporciona a percepção de semelhanças, diferenças e relações entre os dados e, assim, a interpretação das informações (*GRESSLER, 2007*).

Os dados foram tabulados e tratados com o auxílio dos aplicativos Word e Excel (Windows), por fim foram calculadas as médias e quantitativas que foram utilizados na análise de dados

Segundo *Lakatos* e *Marconi* (2006 *apud Rampazzo* e *Corrêa*, 2008), a apresentação dos dados pode ocorrer nas seguintes formas: série estatística, representação escrita (texto), representação semitabular (cifras), tabelas e gráficos. As questões relacionadas as variáveis do Modelo Walton analisadas a partir da questão 2 apresentaram níveis de concordância que foram do discordo totalmente

(peso 0); discordo bastante (peso 1), discordo pouco (peso 2), concordo pouco (peso 3) concordo bastante (peso 4) e concordo totalmente (peso 5). Após tabulação foi calculada a média na base 10,0 e interpretada na análise de dados através dos seguintes intervalos graduais da média encontrada com a avaliação.

Logo abaixo se encontra tabela exemplificando:

Quadro 04: Níveis /Pesos/ Intervalo de médias

Pesos	Intervalo média base 10	Significado do discordo ou concordo
0	0,0 a 2,0	Discordo totalmente
1	2,1 a 4,0	Discordo bastante
2	4,1 a 5	Discordo pouco
3	5,1 a 6,0	Concordo pouco
4	6,1 a 8,0	Concordo Bastante
5	8,1a 10	Concordo Totalmente

Fonte: Elaborado pelo Autor (2020).

3.9 Limitações de estudo

A limitação deste estudo se dá devido à complexidade do tema Qualidade de Vida no Trabalho e a proposta (e disponibilidade) do autor de pesquisar a percepção dos docentes, sendo que o estudo seria mais completo se trouxesse estudos de campo e análises comparativos em diferentes ambientes de trabalho. No entanto, por questões de tempo disponível para o desenvolvimento do projeto e a elaboração do relatório se torna inviável estender o estudo a um universo maior e mais diversificado.

4 ANÁLISE DE DADOS

A análise tem como objetivo organizar e resumir os dados de tal forma que possibilitem o fornecimento de respostas ao problema proposto para investigação. Já a interpretação tem como objetivo a procura do sentido mais amplo das respostas, o que é feito mediante sua ligação a outros conhecimentos anteriormente obtidos (GIL, 1999, p. 168).

Nos tópicos a seguir serão apresentados todos os gráficos e tabelas elaborados a partir dos dados coletados nos questionários.

4.1 Apresentação das instituições do estudo

A *escola A* está localizada em um bairro de Aracaju cujos moradores são da classe média alta e foi fundada na década de 1980. Ou seja, é uma escola conceituada na cidade. A instituição oferece as modalidades da educação infantil ao ensino médio.

A *escola B*, localizada no município de São Cristóvão, foi fundada na década de 1990, possui um público econômico inferior ao da escola A e também oferta a educação infantil, o ensino fundamental e o ensino médio.

No município de Nossa Senhora do Socorro está localizada a *escola C*, que também foi fundada na década de 1990, e atende a um público de classe média baixa. Na época da pesquisa, ela ofertava à educação infantil e o ensino fundamental.

Já a quarta instituição, que denominaremos de *escola D*, tem algumas outras ações distintas das outras instituições educacionais envolvidas na pesquisa. A escola está localizada no município da Barra dos Coqueiros e foi fundada na década de 1990. Atualmente, oferta da educação infantil ao ensino médio, e o público atendido é classe média baixa, na maioria dos casos.

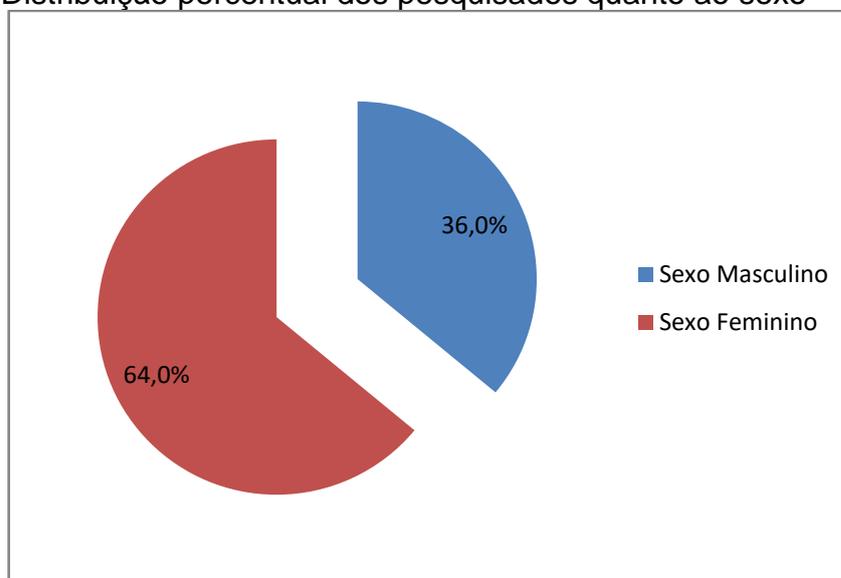
4.2 Características socioeconômicas

Este item aborda a caracterização dos professores que responderam à pesquisa quanto as características pessoais e profissionais, através de perguntas referentes a questões 1(1.1 a 1.7) do questionário, sobre o sexo, idade, escolaridade, estado civil, renda, tempo de serviço na organização e quantidade de filhos.

4.2.1 Sexo

A amostra foi constituída de professores da rede privada da “Grande Aracaju”, com escolas privadas dos municípios de Barra dos Coqueiros, São Cristóvão e Aracaju. Nas quais se verificou que o quadro de professores é formado na sua maioria por mulheres. Como mostra o **Gráfico 01**a seguir, a maioria dos participantes da pesquisa é do sexo feminino. Com um percentual de 64% dos pesquisados para mulheres e outros 36% para homens.

Gráfico 01: Distribuição percentual dos pesquisados quanto ao sexo



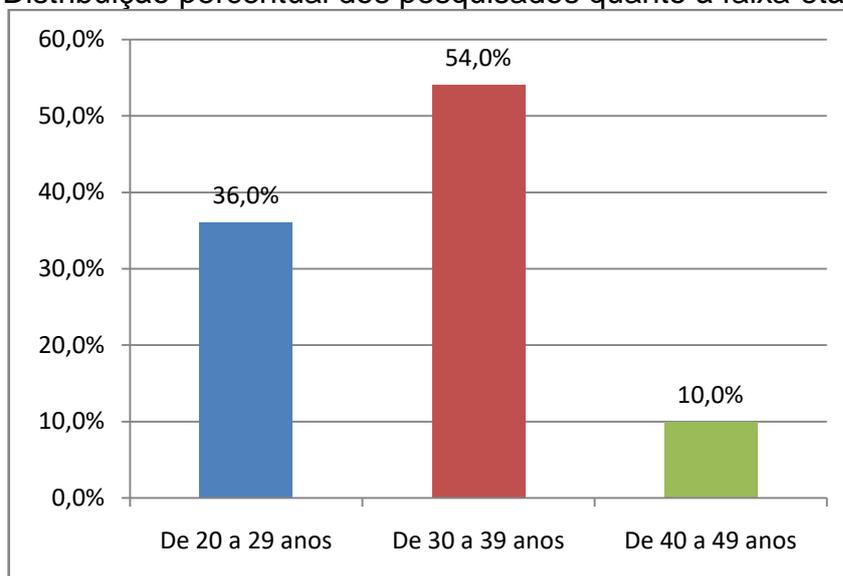
Fonte: Elaborado pelo Autor (2020).

4.2.2 Idade

Em relação ao indicador da Faixa etária dos entrevistados, verificou que o perfil dos professores pesquisado é de pessoas com faixa etária entre os 20 e 49

anos, com maior concentração para os de 30 a 39 anos que obtiveram um percentual de 54%. Os de 20 a 29 anos registraram um percentual de 36%.

Gráfico 02: Distribuição percentual dos pesquisados quanto à faixa etária

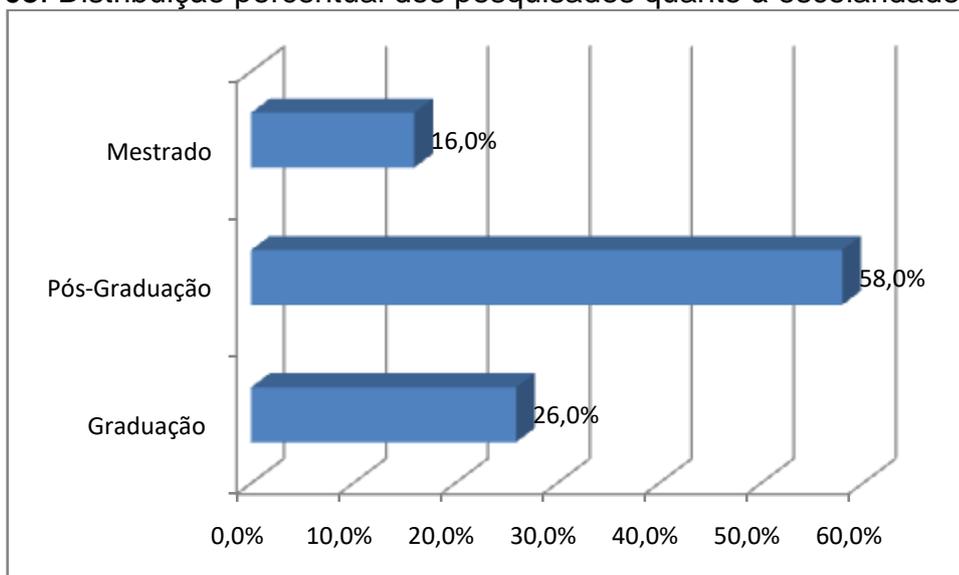


Fonte: Elaborado pelo Autor (2020).

4.2.3 Nível de escolaridade

Em relação ao nível de escolaridade dos pesquisados os dados obtidos mostram que a maioria dos professores são bem qualificados. Com nível de instrução de pós-graduação equivalendo a 58%, outros 26% possuem graduação de nível superior e 16% dos pesquisados possuem mestrado, conforme demonstra **Gráfico 03** a seguir.

Gráfico 03: Distribuição percentual dos pesquisados quanto à escolaridade

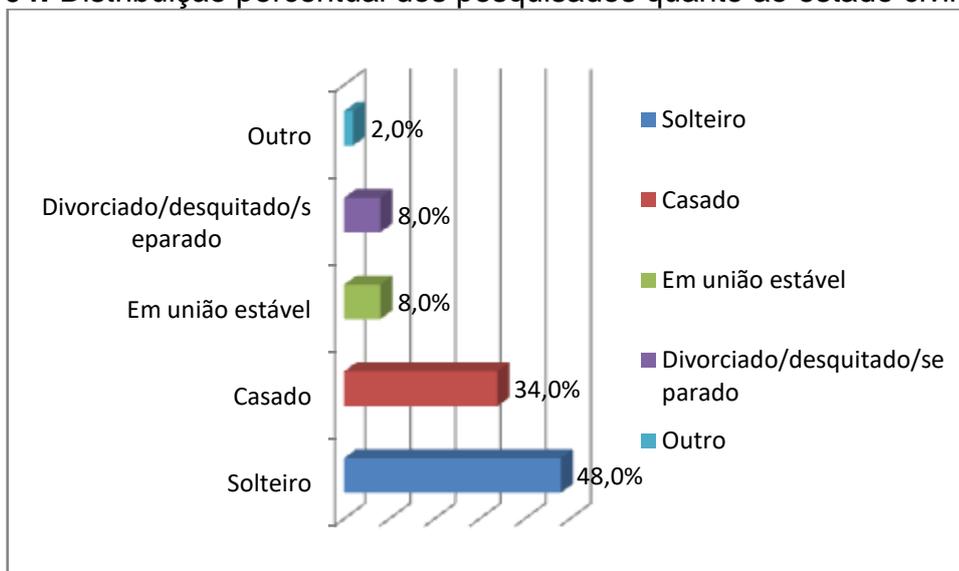


Fonte: Elaborado pelo Autor (2020).

4.2.4 Estado civil

O resultado verificado através desse indicador quanto ao estado civil é grande a representatividade de solteiros, ou seja, quase a metade dos sujeitos. Os casados representam outros 34,0% o **Gráfico 04**, a seguir, ilustra essa situação:

Gráfico 04: Distribuição percentual dos pesquisados quanto ao estado civil

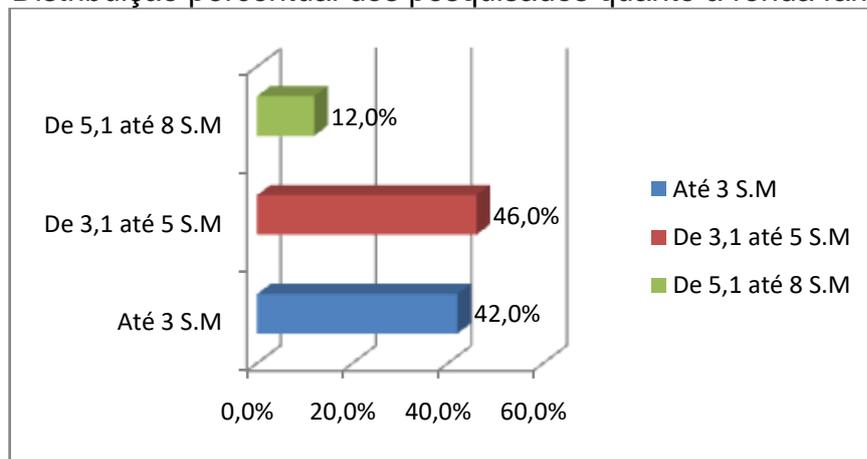


Fonte: Elaborado pelo Autor (2020).

4.2.5 Renda familiar

Em relação à renda familiar dos pesquisados pode-se constatar que 46% dos entrevistados possuem uma renda familiar em torno de três a cinco salários mínimos. Enquanto outros 42% possuem uma renda familiar de no máximo três salários mínimos. Historicamente no Brasil os professores possuem médias salariais muito baixas, além de sofrer com desvalorização da profissão, conforme estudo feito em 2016 pela Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OECD), Intitulado “Um Olhar sobre a Educação”, os professores brasileiros recebem menos da metade da média salarial de todos os outros países analisados.

Gráfico 05: Distribuição percentual dos pesquisados quanto à renda familiar

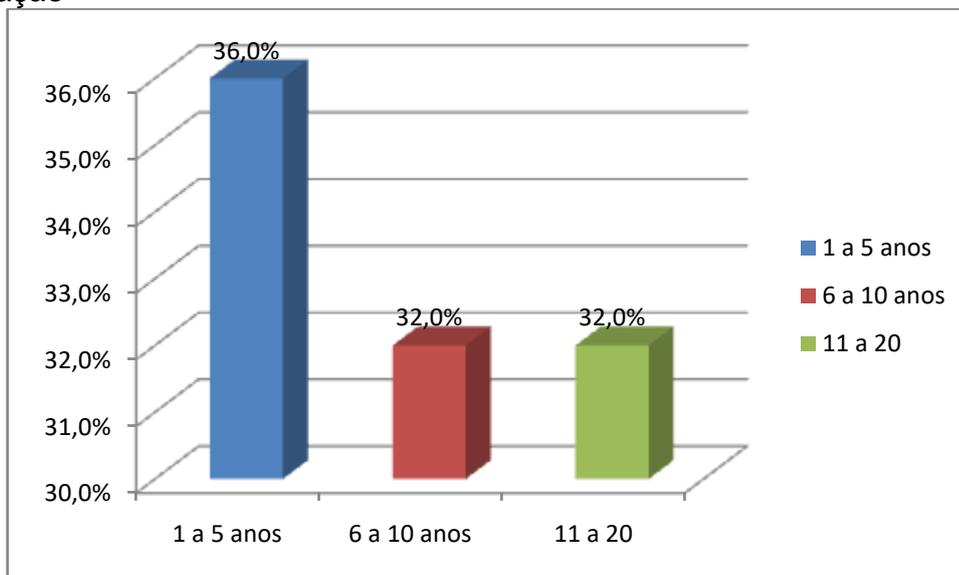


Fonte: Elaborado pelo Autor (2020).

4.2.6 Tempo de serviço

No que se refere ao indicador Tempo de serviço, o **Gráfico 06** a seguir ilustra que 36% dos pesquisados têm de 1 a 5 anos de serviço nas organizações, seguidos de 32% com 6 a 10 anos de serviço e 32% com 11 a 20 anos de serviço.

Gráfico 06: Distribuição percentual dos pesquisados quanto ao tempo de serviço na Organização

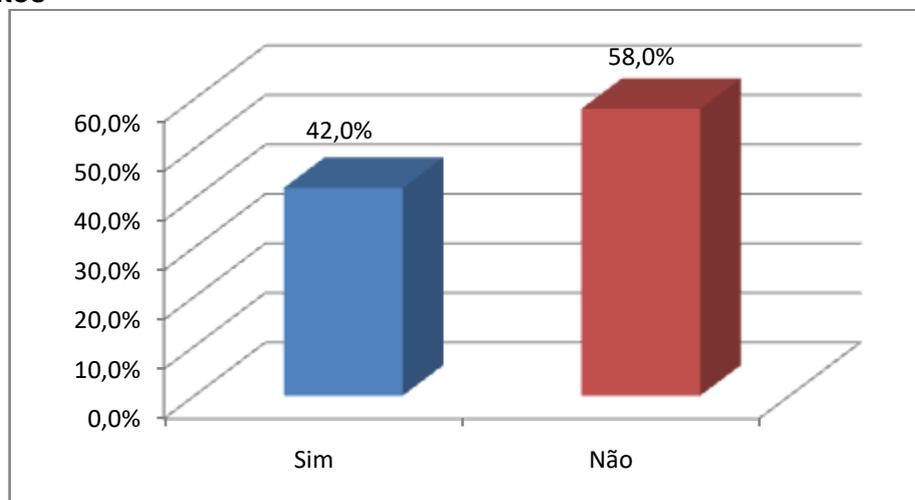


Fonte: Elaborado pelo Autor (2020).

4.2.7 Filhos e dependentes

O **Gráfico 07** a seguir mostra os dados em relação a filhos ou dependentes dos professores pesquisados, pode-se verificar que pouco mais da metade dos entrevistados não possui filhos ou dependentes. 58% em quanto 42% afirmaram possuir dependentes.

Gráfico 07: Distribuição percentual dos pesquisados em relação a filhos ou dependentes



Fonte: Elaborado pelo Autor (2020).

4.3 Variáveis Do Estudo

Em 1976, *Walton* propõe um modelo conceitual composto de oito categorias, com o objetivo de avaliar a QVT dentro das organizações para sua melhoria e melhor produtividade e satisfação pessoal de seus colaboradores.

Nesse tópico, são apresentados os resultados da análise das 34 perguntas questionadas aos professores, distribuídas em 8 variáveis propostas pelo modelo de *Walton*, as quais são: Compensação justa e adequada; Condições de segurança e saúde no trabalho; Utilização e desenvolvimento de capacidades; Oportunidades futuras de crescimento, desenvolvimento na carreira e segurança; Integração social na organização; Constitucionalismo; Equilíbrio entre o trabalho e o espaço total de vida e; Relevância social do trabalho na vida. Foram avaliadas de acordo com a escala:

- Discordo totalmente (peso 0);
- Discordo bastante (peso 1);
- Discordo pouco (peso 2);
- Concordo pouco (peso 3);
- Concordo bastante (peso 4) e
- Concordo totalmente (peso 5).

Ao final da análise de cada variável foram calculadas as médias na base 10, onde significaram os níveis de QVT: médias de 1 a 2,7 – muito baixo; 2,8 a 4,9 = baixo; 5,0 a 6,9 = médio, 7 a 8,1 = alto; 8,2 a 10,0 = muito alto.

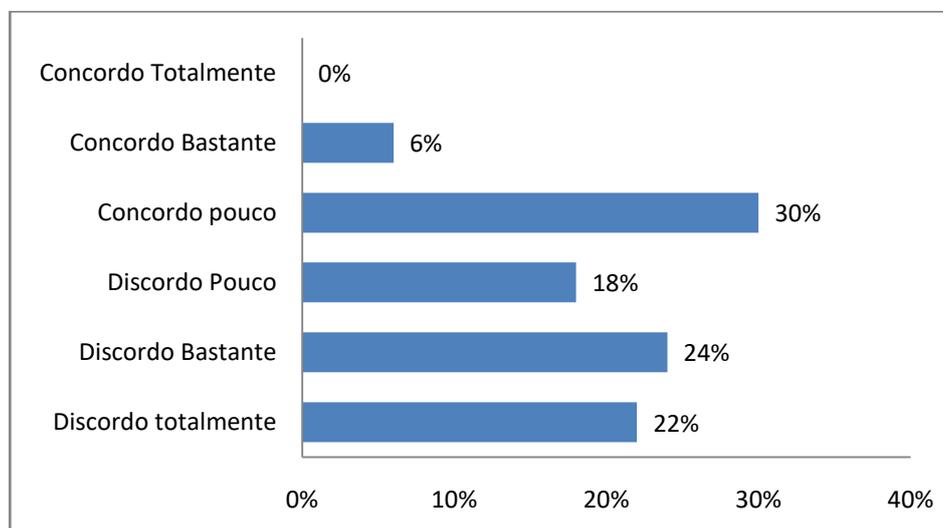
4.3.1 Compensação justa e adequada

Esta variável examinou e avaliou a opinião dos professores pesquisados no que se refere à recompensa financeira recebida pelo seu trabalho, incluindo a remuneração total percebida, plano de benefícios adicionais e a percepção de justiça e proporcionalidade quanto ao nível salarial existente dentro da organização e o nível salarial interno comparado ao de outras instituições.

Os indicadores utilizados para mensurar a variável Compensação justa e adequada foram: Remuneração justa; Benefícios satisfatórios e Remuneração em conformidade com a classe.

Em relação ao indicador remuneração justa pode se verificar que 36% concordam e 64% discorda em relação ao indicador. Com um percentual de 30% dos pesquisados concordam pouco, 6% concordam bastante e 18% discordam pouco, 24% discordam bastante e 22% totalmente da remuneração justa. Conforme mostra **Gráfico 08** abaixo.

Gráfico 08: Distribuição percentual dos pesquisados em relação a remuneração justa

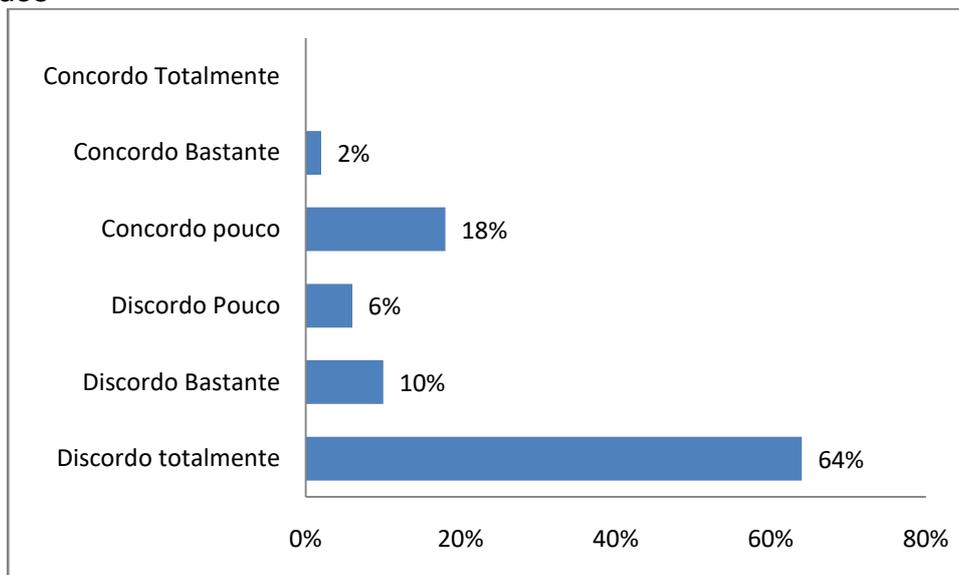


Fonte: Elaborado pelo Autor (2020).

Ao realizar o cruzamento desse indicador com sexo, idade e escolaridade, percebeu-se que as mulheres, com menos tempo de serviços e escolaridade mais elevada são as que mais discordaram da justiça na remuneração. Possivelmente as Instituições adotem planos de remuneração lineares, não valorizando a escolaridade.

Quanto aos benefícios recebidos houve uma avaliação muito negativa, sendo um dos indicadores de pior percepção dos pesquisados. Pode-se verificar um elevado percentual de discordância (80% dos entrevistados discordam, sendo 64% de discordância total). Assim, poucos foram os sujeitos de pouco concordaram (18%), conforme o **Gráfico 09**.

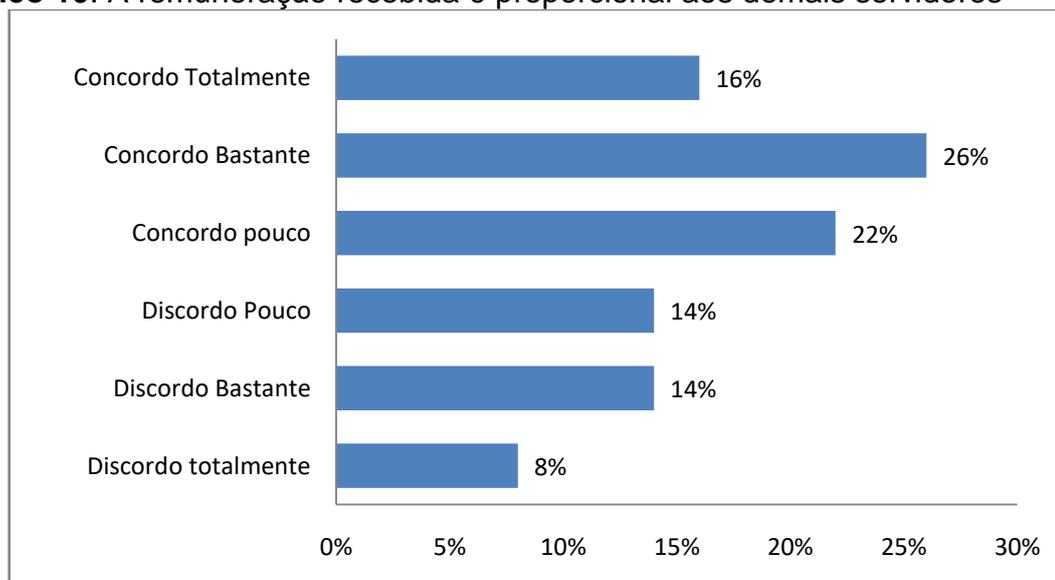
Gráfico 09: Distribuição percentual dos pesquisados em relação aos benefícios recebidos



Fonte: Elaborado pelo Autor (2020).

Em relação à remuneração proporcional aos demais funcionários pode-se dizer que foi mais bem avaliada que remuneração adequada às tarefas, pois, 64% concordam com a equidade salarial (16% concordaram totalmente, outros 26% concordaram bastante e 22% concordaram pouco). Apenas uma parte apresenta discordância, conforme exibe o **Gráfico 10**.

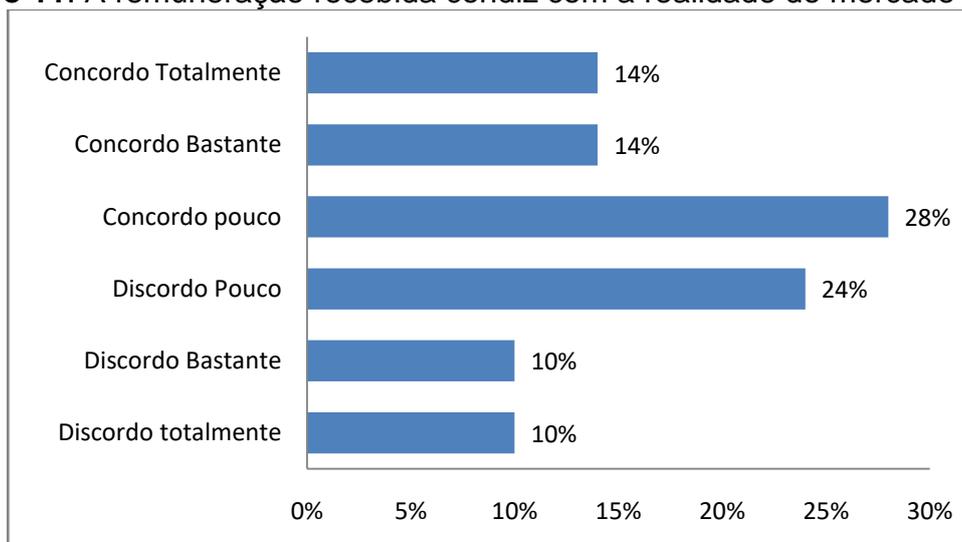
Gráfico 10: A remuneração recebida é proporcional aos demais servidores



Fonte: Elaborado pelo Autor (2020).

Com relação a remuneração condizente com o mercado de trabalho os pesquisados responderam da seguinte forma, 14% concordam totalmente, 14% concordam bastante e 28% concordam um pouco. Entre os que discordaram temos 24% discordam um pouco, 10% discordam bastante e outros 10% discordam totalmente. Como vemos a seguir:

Gráfico 11: A remuneração recebida condiz com a realidade do mercado



Fonte: Elaborado pelo Autor (2020).

Nessa variável foi verificado que a média final de compensação justa e adequada foi de 4,1, o que mostra que a maioria dos entrevistados discorda um pouco em relação ao salário percebido. Dentro das médias das 04 perguntas se destaca a média relacionada a benefícios satisfatórios, pois apresenta uma média de 1,6 que demonstra a total insatisfação dos pesquisados em relação aos benefícios oferecidos. Em relação a remuneração justa foi obtida uma média de 5,8 e remuneração conforme a classe uma média de 5,4 que demonstra uma pequena Concordância em relação a essas variáveis.

Tabela 01: Remuneração suficiente para sobrevivência e atendimento das minhas necessidades

Compensação justa e adequada	Média	Mediana	Desvio Padrão
Remuneração justa	3,5	2,0	1,3
Benefícios satisfatórios	1,6	0,0	1,2
Remuneração justa	5,8	3,0	1,5
Remuneração conforme a classe	5,4	3,0	1,5
Média final	4,1	2,0	1,4

Fonte: Elaborada pelo Autor (2020).

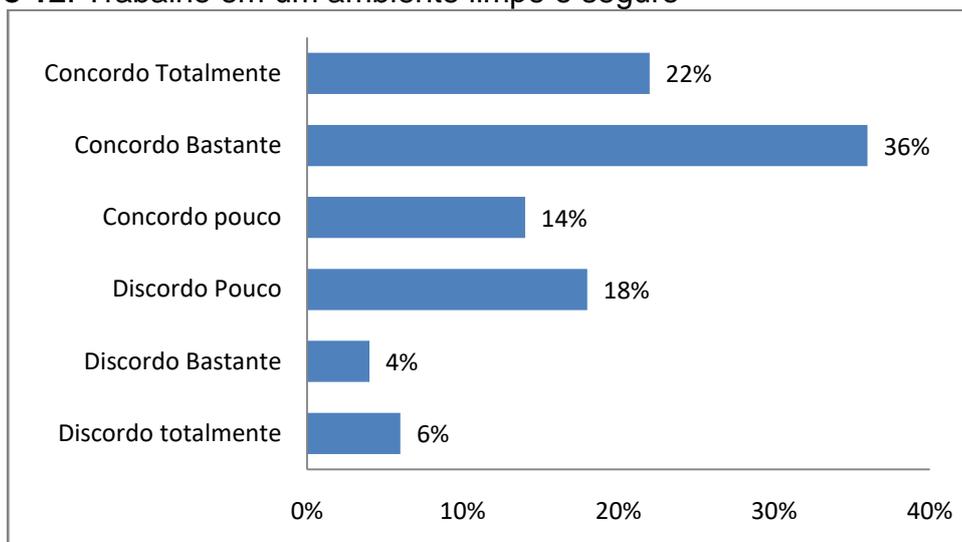
4.3.2 Condições de segurança no trabalho

Esta variável examinou e avaliou a opinião dos professores pesquisados no que se refere à qualidade das condições físicas do ambiente de trabalho na percepção dos professores, considerando sua segurança, limpeza do ambiente, estrutura para a execução do trabalho, além dos fatores físicos influenciados pela carga horária de trabalho.

Os indicadores de medição são: Ambiente de trabalho limpo e saudável; Equipamentos e materiais adequados; Jornada de trabalho adequada à saúde do trabalhador; e jornada de trabalho compatível com a função.

Em relação ao indicador ambiente de trabalho limpo e saudável, a maioria dos entrevistados concordou com o ambiente disponibilizado pelas instituições com 72%. Desses 22% concordaram totalmente, 36% concordaram bastante e 14% concordaram pouco. Apenas 28% discordaram dessa avaliação sendo 18% discordaram pouco, 4% discordaram bastante e 6% discordaram totalmente. Conforme ilustra **Gráfico 12** abaixo:

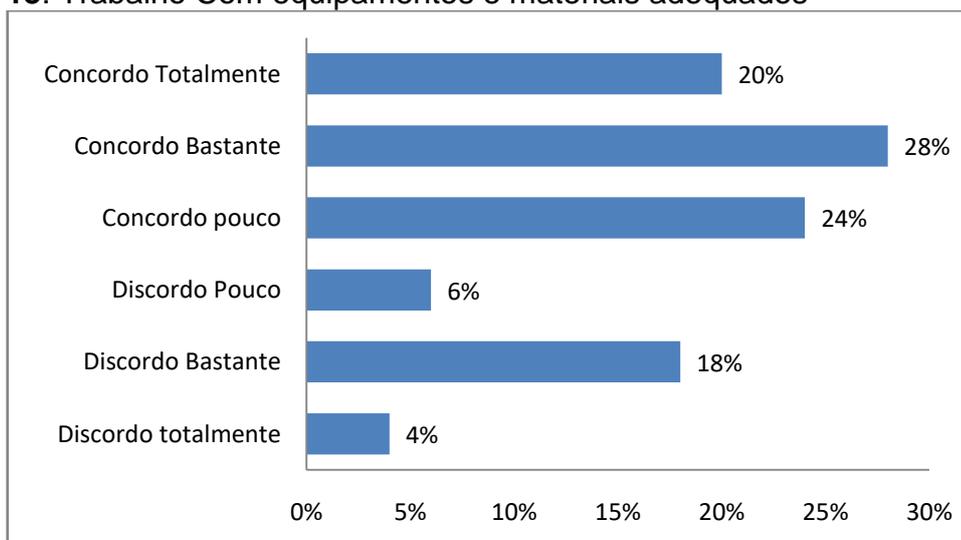
Gráfico 12: Trabalho em um ambiente limpo e seguro



Fonte: Elaborado pelo Autor (2020).

Referente ao indicador equipamentos e materiais adequados foi verificado que a maioria dos entrevistados concorda com os materiais e equipamentos disponibilizados pelas organizações para desempenho de suas funções. Com um percentual de 72% desses, 20% concordam totalmente, 28% concordam bastante e 24% concordam pouco. Enquanto aos que discordam foram um total de 28% nos quais 6% discordam pouco, 18% discordam bastante e apenas 4% discordam totalmente. Veja **Gráfico 13** seguinte:

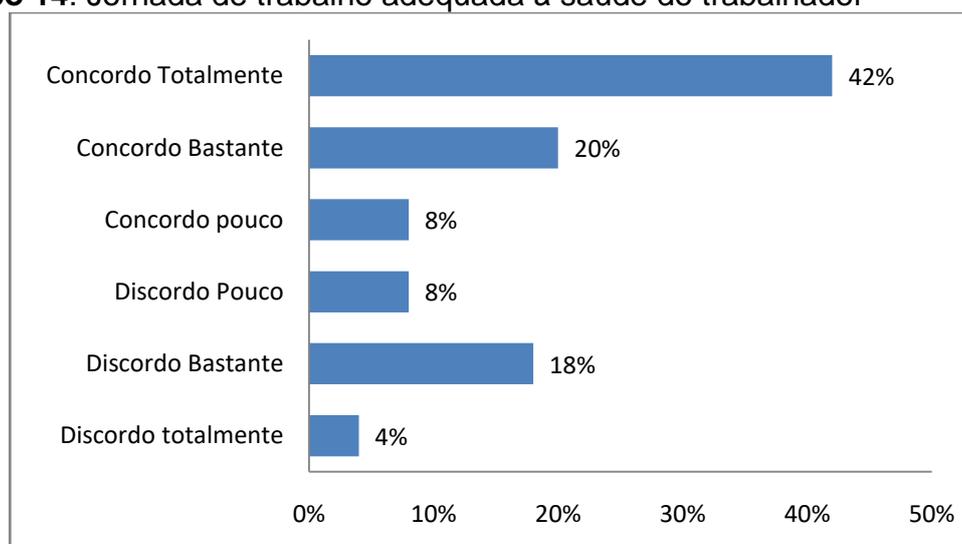
Gráfico 13: Trabalho Com equipamentos e materiais adequados



Fonte: Elaborado pelo Autor (2020).

Em relação ao indicador jornada de trabalho adequada a saúde do trabalhador a maioria dos entrevistados concordaram com a jornada de trabalho de suas funções com um percentual de 70% dentro desses 42% concordam totalmente, 20% concordam bastante e 8% concordam pouco. Já o percentual de discordância foi de 30% dos quais, 8% discordaram pouco, 18% discordaram bastante e apenas 4% discordaram totalmente. Segue gráfico abaixo:

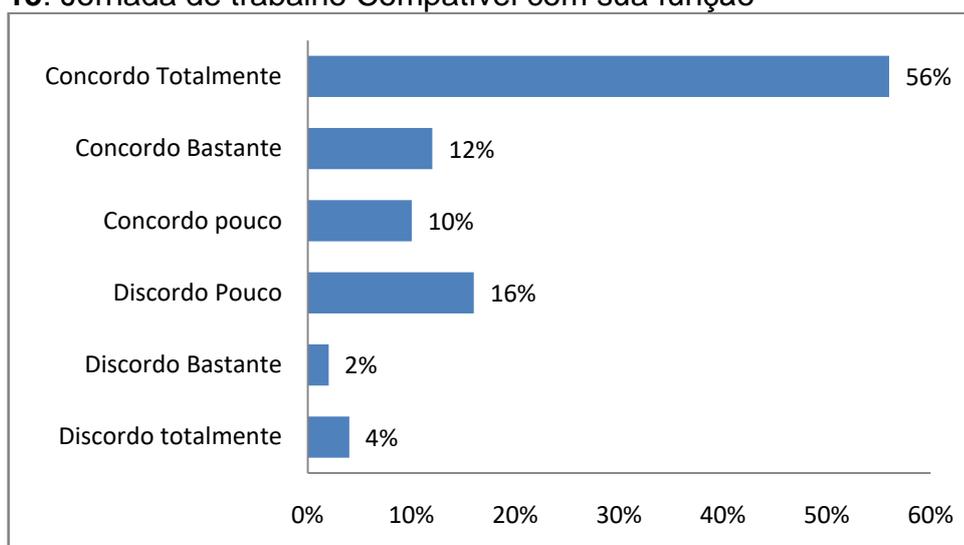
Gráfico 14: Jornada de trabalho adequada à saúde do trabalhador



Fonte: Elaborado pelo Autor (2020).

Referente ao indicador jornada de trabalho compatível com sua função a maioria dos entrevistados concordaram com a jornada de trabalho de suas respectivas funções com um percentual de 78% dos quais 56% concordaram totalmente, 12% concordaram bastante e 10% concordaram pouco. Dos 22% que discordaram temos 16% discordaram pouco, 2% discordaram bastante e 4% discordaram totalmente. O Gráfico 15 abaixo ilustra isso.

Gráfico 15: Jornada de trabalho Compatível com sua função



Fonte: Elaborado pelo Autor (2020).

A seguir são apresentadas as médias da variável **Condições de Segurança e Saúde**, onde, no geral obteve uma boa avaliação, classificando-se no nível alto (média 7,0).

O indicador jornada compatível com a função foi o melhor avaliado, considerado em nível alto, seguido da jornada adequada à saúde que, apesar de percebido em nível médio, ficou com 6,9, muito próximo ao início do nível alto. O ambiente limpo e saudável recebeu uma média um pouco menor (6,8) com significado em nível médio. Os equipamentos e materiais adequados foram avaliados, também, em nível médio (6,2). A **Tabela 02** apresenta a síntese das médias aqui discutidas.

Tabela 02: Trabalho em um ambiente limpo, seguro e saudável que me oferece conforto.

Condições de segurança e saúde no trabalho	Média	Mediana	Desvio Padrão
Ambiente de trabalho limpo e saudável	6,8	4,0	1,4
Equipamentos e materiais adequados	6,2	3,0	1,5
Jornada de trabalho adequada à saúde do trabalhador	6,9	4,0	1,7
Jornada de trabalho compatível com a função	7,8	5,0	1,5
Média final	7,0	4,0	1,5

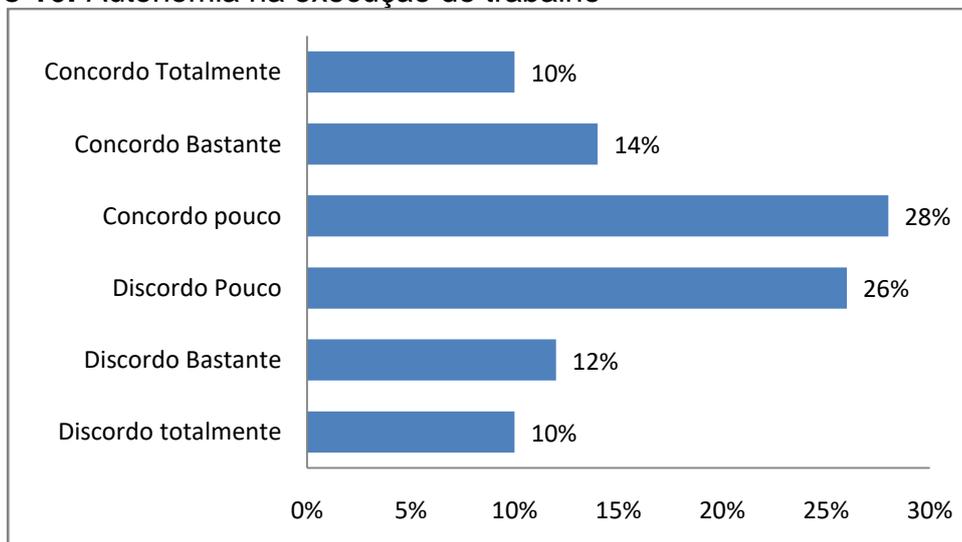
Fonte: Elaborada pelo Autor (2020).

4.3.3 Utilização e Desenvolvimento de Capacidades

Esta variável busca verificar a aquisição de competências e habilidades em determinada área do conhecimento ou do campo laboral. Tem sempre em vista o processo de melhoria contínua. O grau de aplicação das habilidades dos funcionários no exercício de suas atribuições e as oportunidades de desenvolvimento de novas capacidades, analisando a forma de execução das tarefas e seu significado, e as aptidões e conhecimentos requeridos para isso, através dos seguintes indicadores: Autonomia na execução do trabalho; Atividades estimulantes e desafiadoras; Soberania na tomada de decisões; e *Feedback* dos superiores.

Em relação ao indicador autonomia na execução do trabalho a uma certa igualdade na opinião dos entrevistados dos quais 52% (soma dos 10% concordam totalmente, mais 14% concorda bastante e outros 28% concordam um pouco). A outra parte (quase a metade) discorda. Logo, pode-se inferir que nesse indicador os sujeitos ficaram divididos, como explicitados no **Gráfico 16**.

Gráfico 16: Autonomia na execução do trabalho

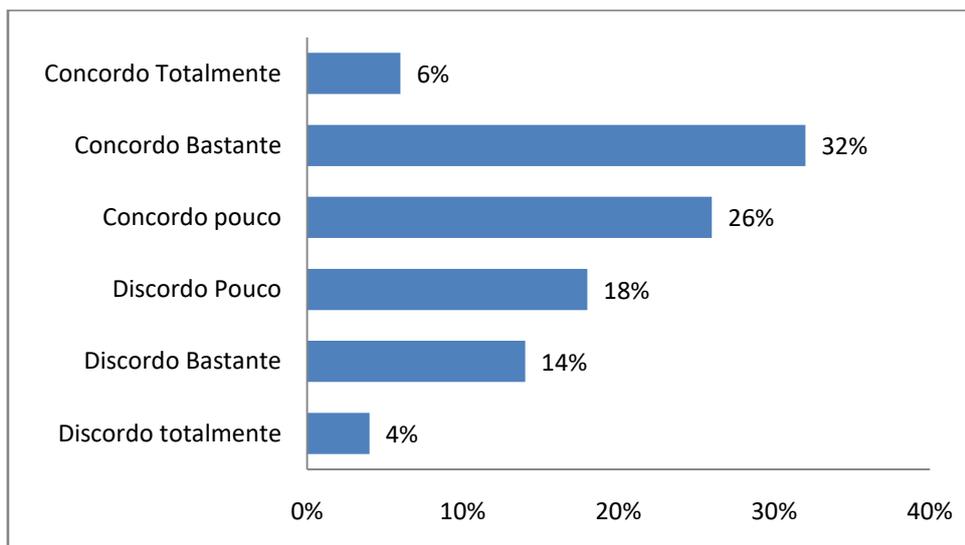


Fonte: Elaborado pelo autor (2020).

O indicador atividades estimulantes e desafiadoras recebeu avaliação um tanto positiva, pois os que concordam somam 64 % (6% concordam totalmente, 32% concordam bastantes e 26% concorda pouco). No entanto em relação aos que

discordam tem-se 36% divididos em 18% discordam pouco, 14% discordam bastante e apenas 4% discordam totalmente, como se apresentam esse resultado no **Gráfico 17**.

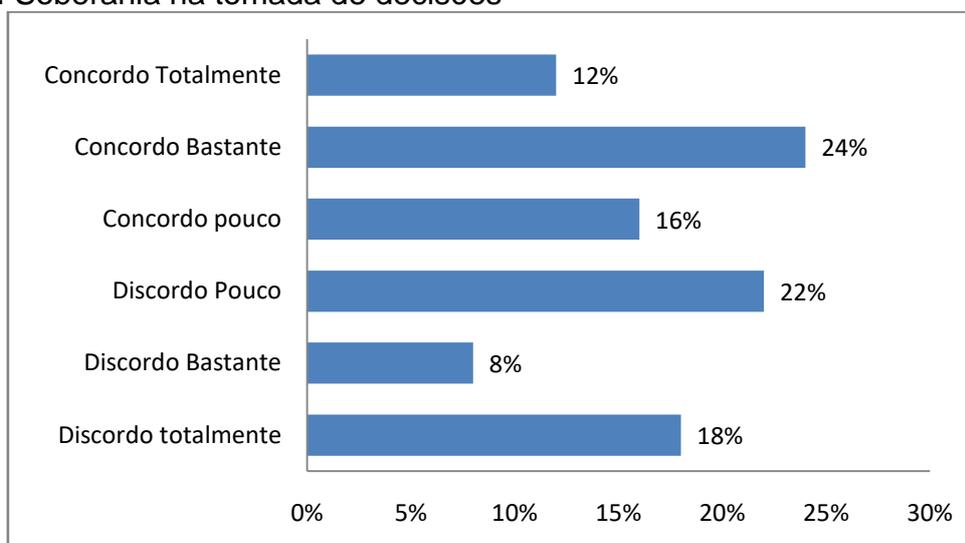
Gráfico 17: Desempenho atividades estimulantes e desafiadoras no ambiente de trabalho



Fonte: Elaborado pelo Autor (2020).

Com relação ao indicador soberania na tomada de decisões apresentou certa igualdade, pois os entrevistados ficaram um pouco divididos nesse indicador como se pode verificar, ou seja, 52% concordaram com esse indicador dos quais 12% concordam totalmente, 24% concordam bastantes e 16% concordam pouco. Já em relação aos que discordaram temos um percentual de 48% dos quais 22% discordam pouco, 8% discordaram bastante e 18% discordaram totalmente. Conforme ilustra o **Gráfico** a seguir:

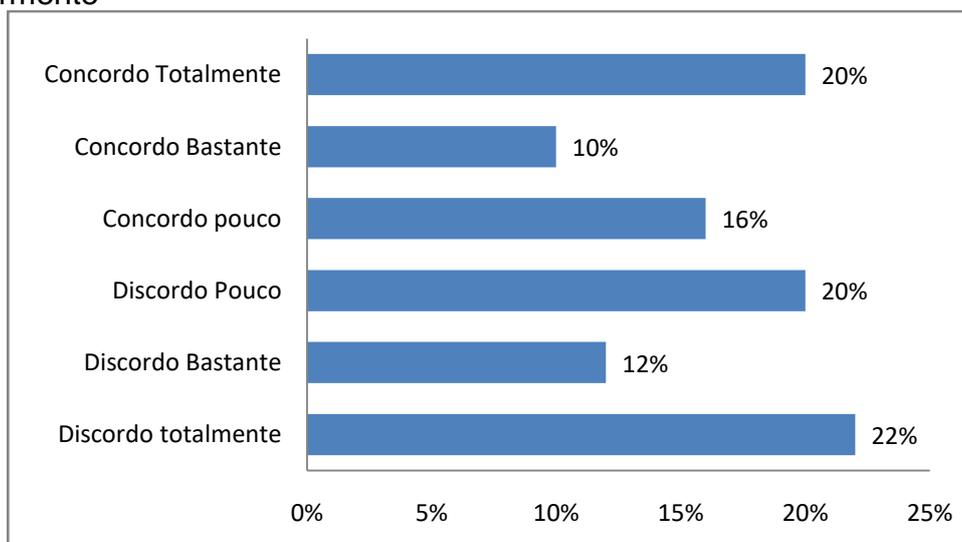
Gráfico 18: Soberania na tomada de decisões



Fonte: Elaborado pelo Autor (2020).

No último indicador *Feedback* dos superiores podemos verificar que 46% dos entrevistados concordam com o processo de *feedback* recebido dentro das instituições de seus superiores. Desses 20% concordam totalmente, 10% concordam bastante e 16% concordam pouco. Já os que discordaram temos um percentual de 54% dentro desses 20% discordam pouco, 12% discordam bastante e 22% discordam totalmente desse processo de *feedback*. Vejam **Gráfico** seguinte:

Gráfico 19: Distribuição percentual quanto ao *feedback* dos meus superiores regularmente



Fonte: Elaborado pelo Autor (2020).

Observando a tabela 03 constata-se que a média da variável **Utilização e desenvolvimento de capacidades** foi de 5,2, o que demonstra que os professores pesquisados concordam pouco com o processo de utilização e desenvolvimento de suas capacidades no ambiente de trabalho, atingindo o nível médio de avaliação. Em relação aos indicadores o que obtiveram maior média foi o de atividades estimulantes e desafiadoras 5,8 (nível médio) o que afirma que os pesquisados concordam de forma relativa que desempenham dentro de suas instituições atividades estimulantes e desafiadoras.

Em contrapartida, a menor média obtida foi no *feedback* dos superiores 4,6, em nível baixo, levando a acreditar que os pesquisados discordam um pouco em relação a esse indicador, ou seja, não existe de certa forma uma cultura dentro das instituições de *feedback* dado por superiores aos seus subordinados. Em relação aos outros indicadores foi obtida a média de 5,1 (nível médio) para autonomia na execução do trabalho e soberania na tomada de decisões, o que demonstra que os pesquisados concordam um pouco com a liberdade que possuem para desempenho de suas funções dentro das organizações.

Portanto, infere-se que esse indicador de tamanha importância para o processo escolar, se mostrou incipiente, em nível médio baixo, o que, por vezes, poderá refletir no desempenho dos docentes.

Tabela 03: Médias atribuídas à variável “Utilização e desenvolvimento de capacidades”

Utilização e desenvolvimento de capacidades	Média	Mediana	Desvio Padrão
Autonomia na execução do trabalho	5,1	3,0	1,4
Atividades estimulantes e desafiadoras	5,8	3,0	1,3
Soberania na tomada de decisões	5,1	3,0	1,6
Feedback dos superiores	4,6	2,0	1,8
Média final	5,2	2,75	1,5

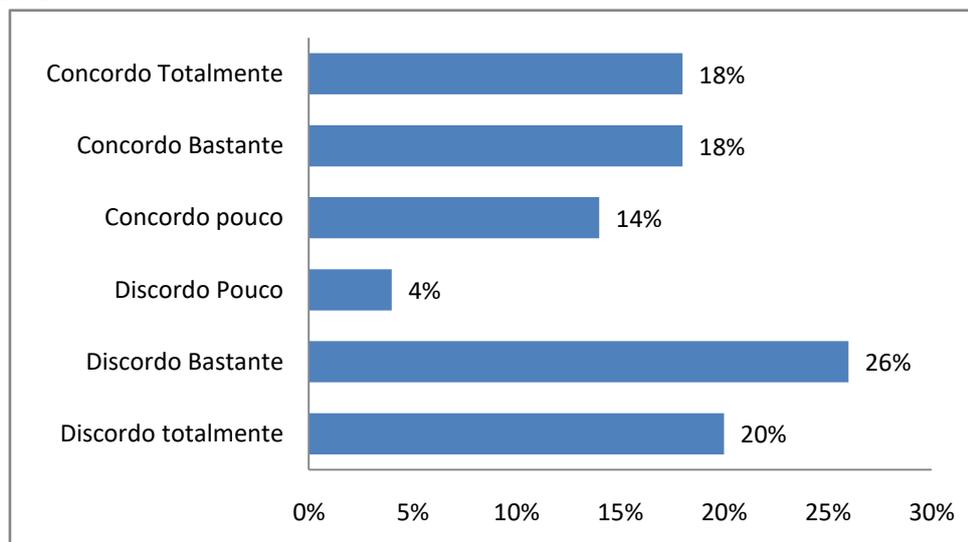
Fonte: Elaborada pelo Autor (2020).

4.3.4 Oportunidades futuras de crescimento, desenvolvimento na carreira e segurança

Esta variável visa levantar as percepções sobre a possibilidade de desenvolvimento pessoal e profissional, ascensão na carreira e segurança no emprego das organizações estudadas, analisando os seguintes indicadores: Valorização das habilidades pessoais; Oportunidades de ascensão profissional; Capacitação múltipla; e Aprimoramento contínuo;

Com relação ao indicador **valorização das habilidades pessoais** avaliação foi deficiente onde é verificada uma igualdade em relação às respostas dos entrevistados por 50% concordam e 50% discordam da valorização das habilidades pessoais. Dos que concordam se dividem em 18 % concordam totalmente, 18% concordam bastante e 14% concordam um pouco. Já entre os que discordam temos 4% discordam pouco, 26% discordam bastante e 20% discordam totalmente. Conforme **Gráfico** a seguir:

Gráfico 20: No meu trabalho as habilidades pessoais são valorizadas e desenvolvidas.

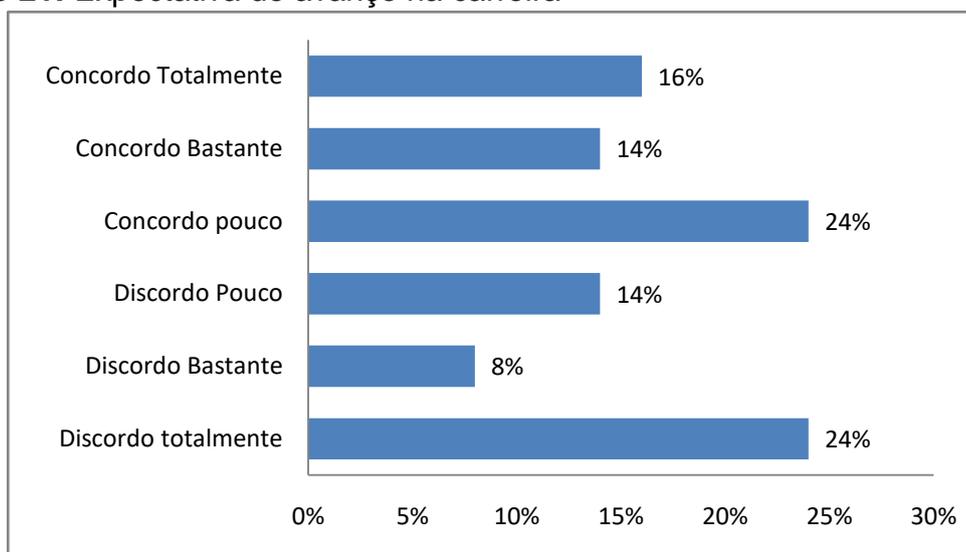


Fonte: Elaborado pelo Autor (2020).

Já em relação ao indicador oportunidades de ascensão profissional também foi outro indicador aferido com deficiência, pois, verificou-se que 54% concordam

com as oportunidades apresentadas dentro das instituições desses 16% concordam totalmente, 14% concordam bastante e 24% concordam pouco. E entre os 46% que discordam tem-se 14% discordam pouco, 8% discordam bastante e 24% discordam totalmente. Veja **Gráfico** seguinte, com essas avaliações:

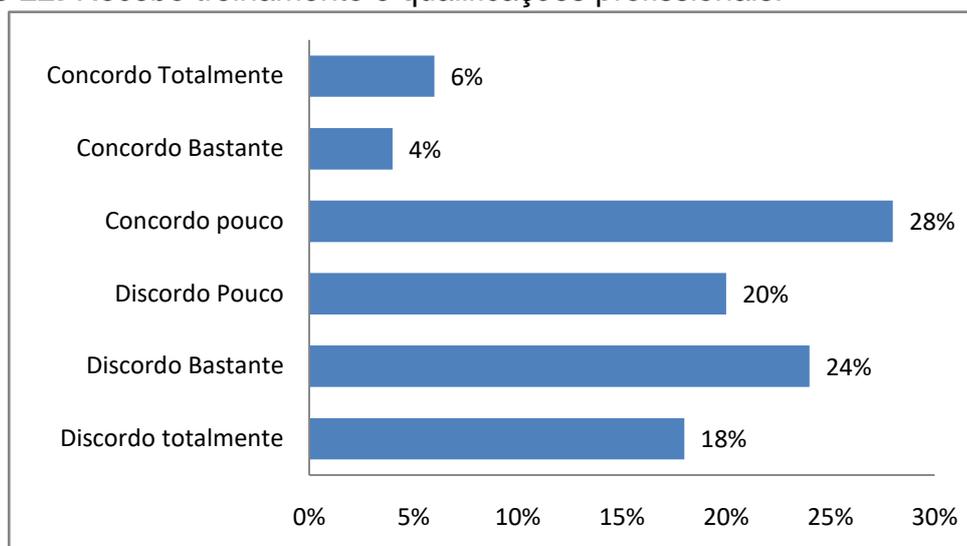
Gráfico 21: Expectativa de avanço na carreira



Fonte: Elaborado pelo Autor (2020).

Com relação ao indicador capacitação múltipla dos entrevistados que visa avaliar a capacitação profissional e cursos dados pelas instituições para o aprimoramento da habilidade e desempenho de suas funções, conforme o **Gráfico 22**, as maiorias dos entrevistados discordaram com um percentual de 62% desses 20% discordaram pouco, 24% discordaram bastante e 18% discordaram totalmente. Já entre os que concordaram temos 38% dos quais, 6% concordam totalmente, 4% concordam bastante e 28% concordaram pouco. Entende-se que essa também é considerada uma avaliação baixa, levando em conta a importância do quesito para o desempenho de um professor.

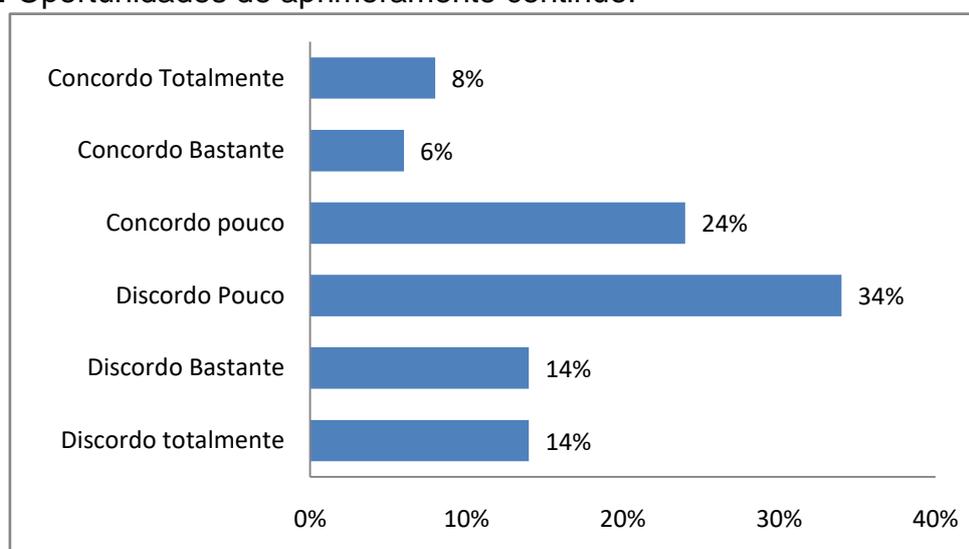
Gráfico 22: Recebo treinamento e qualificações profissionais.



Fonte: Elaborado pelo Autor (2020).

Com relação ao último indicador da variável temos Aprimoramento contínuo, que buscou avaliar se as organizações pesquisadas oferecem oportunidades de aprimoramento contínuo com capacitações e oportunidades de crescimento pessoal e profissional. No entanto, 62% discordaram desse indicador dos quais 34% discordaram pouco, 14% discordaram bastante e 14% discordaram totalmente. Já em relação aos 38% que concordaram temos 8% concordam totalmente, 6% concordam bastante e 24% concordam pouco.

Gráfico 23: Oportunidades de aprimoramento contínuo.



Fonte: Elaborado pelo Autor (2020).

Para a variável **Oportunidades futuras de crescimento Carreira**, sinteticamente, a média geral foi 4,5, significando nível baixo, que mostra que os pesquisados discordam um pouco em relação a oportunidades de crescimento e desenvolvimento de suas carreiras dentro das instituições. Os indicadores, Valorização das habilidades pessoais e Oportunidades de ascensão profissional obtiveram médias 4,9 (nível baixo) o que demonstra a discordância dos professores em relação a esses aspectos. Capacitação múltipla obteve a menor média dentro os 4 indicadores que foi 3,9 (classificada com nível baixo) o que mostra que os pesquisados discordam bastante do tratamento dados pelas instituições em relação a treinamento e cursos de capacitação que na realidade praticamente não existe programas de capacitações incentivados pelas organizações. No que tange o Aprimoramento contínuo foi obtida a média 4,4, também em nível baixo, que mostra novamente o descontentamento dos professores em relação a esse indicador.

Tabela 04: Médias atribuídas à variável “Oportunidades futuras de crescimento, desenvolvimento na carreira e segurança”

Oportunidades futuras de crescimento, desenvolvimento na carreira e segurança	Média	Mediana	Desvio Padrão
Valorização das habilidades pessoais	4,9	2,5	1,8
Oportunidades de ascensão profissional	4,9	3,0	1,7
Capacitação múltipla	3,9	2,0	1,3
Aprimoramento contínuo	4,4	2,0	1,4
Média final	4,5	2,3	1,6

Fonte: Elaborada pelo Autor (2020).

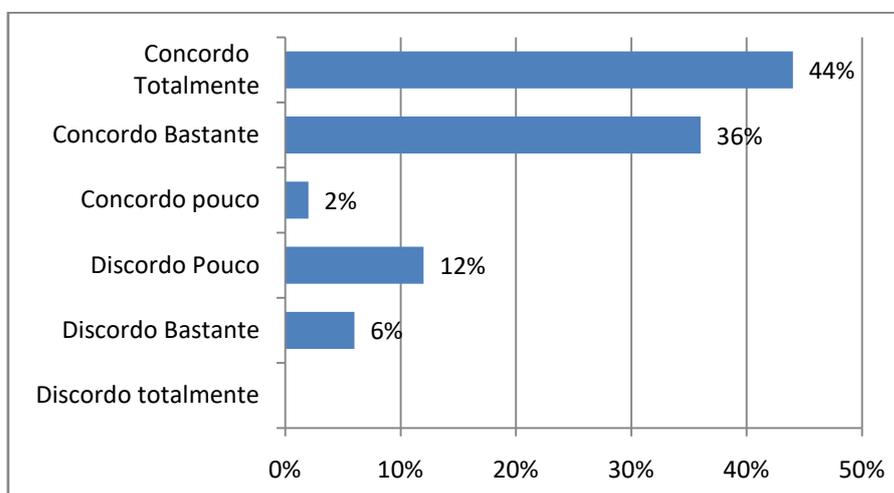
4.3.5 Integração social na organização

Essa variável apresenta como é conceituada interação social no ambiente de trabalho, a comunicação entre as pessoas e setores da organização e a forma como se resolve os conflitos existentes dentro da mesma. Os indicadores utilizados para mensurar a variável Integração social foram: Relacionamentos interpessoais; Bom

entrosamento com colegas; Integração entre setores: Solução de conflitos e: Falar com superiores sobre problemas pessoais.

Com relação ao indicador Relacionamentos interpessoais que buscou avaliar a interação e relacionamento pessoais dos professores com seus colegas de trabalho e chefes, a grande maioria dos entrevistados concordaram com esse indicador ao todo 82% dos quais 44% concordaram totalmente, 36% concordaram bastante e 2% concordaram pouco. Já em relação aos 18% que discordaram temos 12% discordaram pouco, 6% discordaram bastante e nenhum entrevistado discordou totalmente. Veja **Gráfico 24**, a seguir.

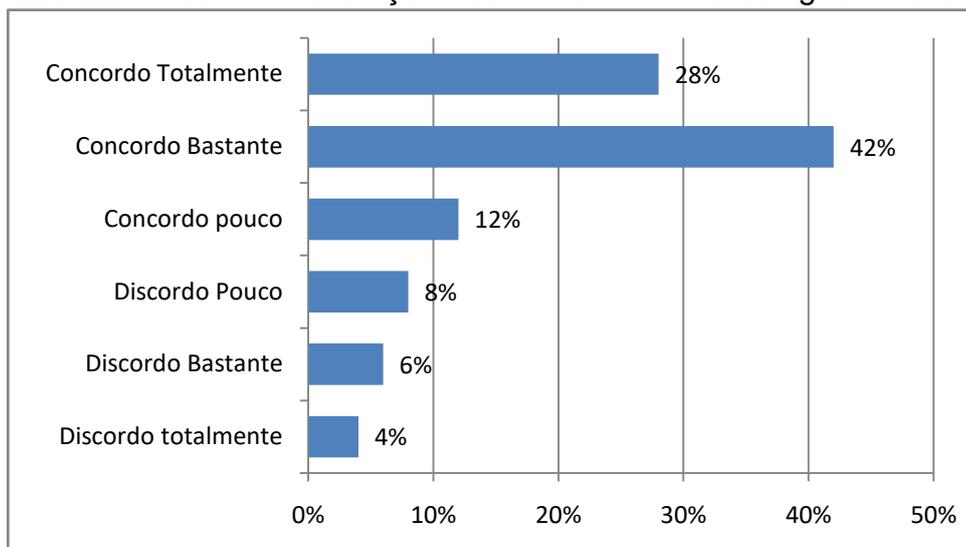
Gráfico 24: Meu relacionamento com meus colegas de trabalho e superiores são agradáveis.



Fonte: Elaborado pelo Autor (2020).

Em relação ao indicador Bom entrosamento com colegas de trabalho tem outro aspecto positivo à grande maioria dos entrevistados concorda com esse entrosamento com 82% concordaram com esses indicados dos quais 28% concordaram totalmente, 42% concordaram bastante e 12% concordaram pouco. Já em relação aos 18 que discordaram temos, 8% discordaram pouco, 6% discordaram bastante e apenas 4% discordaram totalmente. O **Gráfico 25** expõe esse resultado.

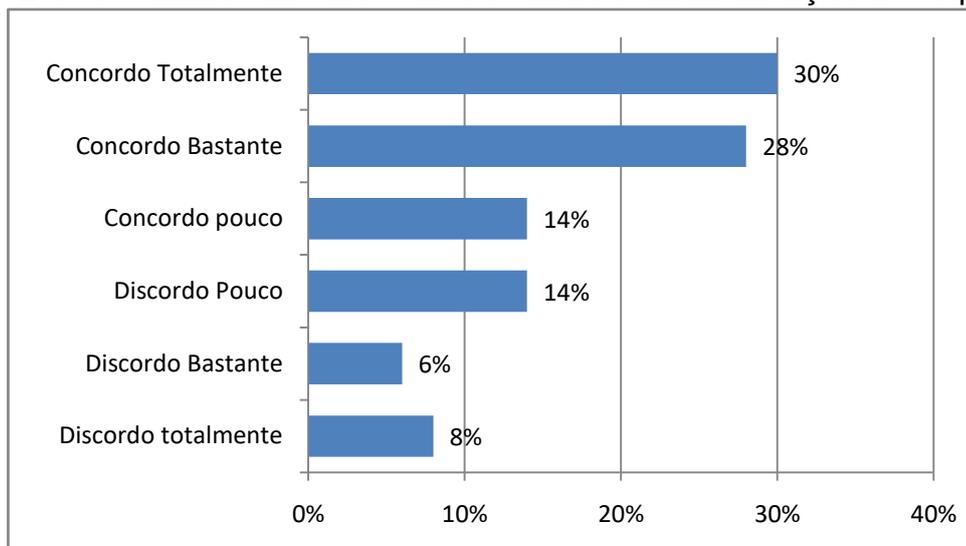
Gráfico 25: Existe uma boa interação entre setores e com colegas de trabalho.



Fonte: Elaborado pelo Autor (2020).

Sobre o indicador Solução de conflitos, o **Gráfico 26** mostra que 72% dos entrevistados concordaram que os conflitos existentes na maioria das vezes são resolvidos entre os próprios colegas de trabalhos sem a intervenção dos superiores. Desses 30% concordam totalmente, 28% concordam bastante e 14% concordam pouco. Já em relação aos 28% que discordam temos 14% discorda pouco 6% discordam bastante e 8% discordam totalmente.

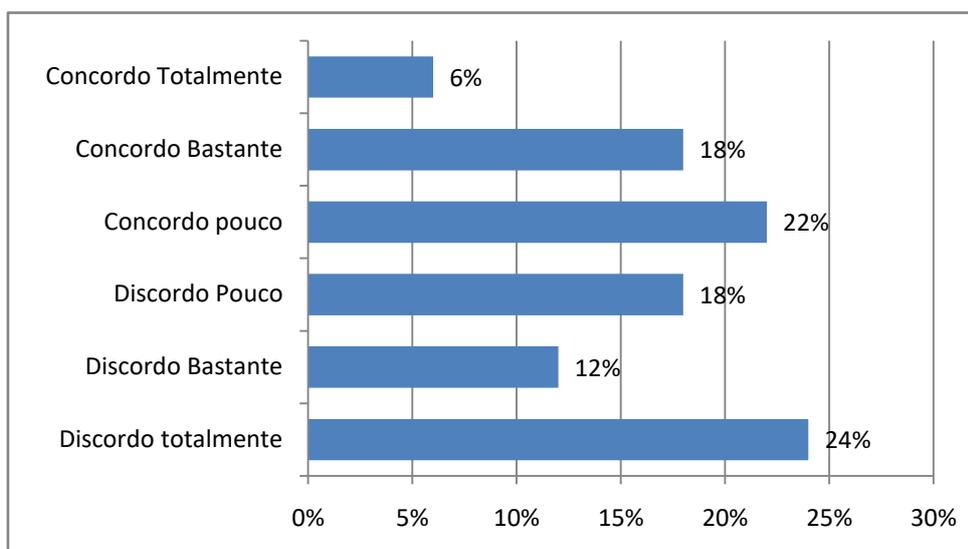
Gráfico 26: Os conflitos existentes são resolvidos sem intervenção dos superiores.



Fonte: Elaborado pelo Autor (2020).

Já o ultimo indicador Falar com superiores sobre problemas pessoais teve 54% dos entrevistados discordando dessa liberdade, pois não possui essa liberdade com seus superiores. Desses 18% discordam pouco, 12% discordam bastante e 24% discordam totalmente. Já em relação aos 46% que concordaram temos, 6% concordam totalmente, 18% concordam bastante e 22% concordam um pouco. Conforme **Gráfico** a seguir:

Gráfico 27: Falar com superiores sobre problemas pessoais.



Fonte: Elaborado pelo Autor (2020).

Em síntese, a integração social foi o indicador que se mostrou em nível alto, com média geral de 6,5. Com relação às médias obtidas pode se verificar que o item com maior média foi Relacionamentos interpessoais com 8,0, classificada em nível alto, mostrando que os pesquisados concordam bastante com os relacionamentos interpessoais existentes com seus colegas de trabalho o que demonstra a familiaridade e entrosamento existentes com seus companheiros de profissão. Isso também é verificado na média de integração entre os setores e bom entrosamento com média 7,2 (nível alto). Já a solução de conflitos obteve média 6,3, em nível médio, o que mostra que os conflitos são resolvidos sem a intervenção de superiores. E a menor média obtida foi quanto à liberdade de falar sobre problemas pessoais com seus superiores, classificada em nível baixo, o que mostra que não existe essa liberdade sobre comunicação direta com seus superiores sobre assuntos pessoais. Observe os resultados das médias na **Tabela** a seguir:

Tabela 05: Médias atribuídas à variável “Integração social na organização”

Integração social na organização	Média	Mediana	Desvio Padrão
Relacionamentos interpessoais	8,0	4,0	1,3
Integração entre os setores e bom entrosamento	7,2	4,0	1,4
Solução de conflitos	6,3	4,0	1,7
Falar com superiores sobre problemas pessoais	4,5	2,0	1,6
Média final	6,5	3,5	1,5

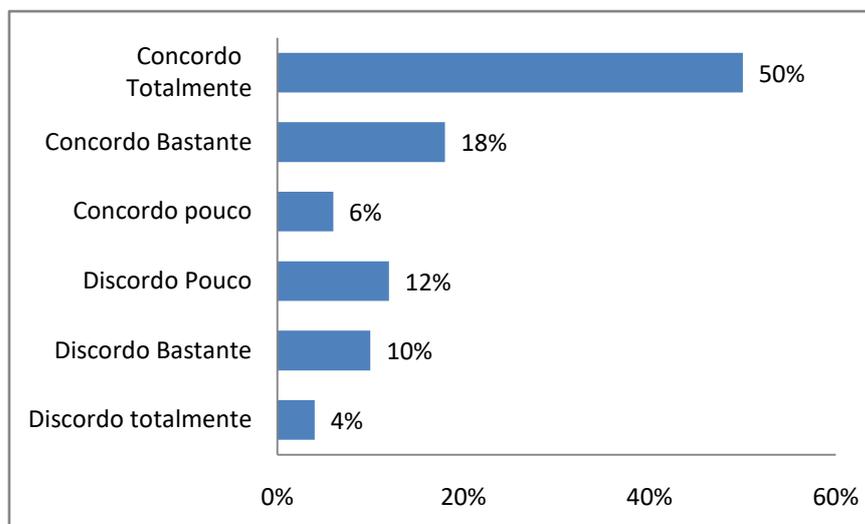
Fonte: Elaborado pelo Autor (2020)

4.3.6 Constitucionalismo

Esta variável buscou colher a avaliação dos professores quanto ao respeito pelos seus direitos, à justiça e ao tratamento democrático dentro da organização e foi medida através dos seguintes indicadores: Respeito aos direitos trabalhistas; Condições de trabalho adequadas; Privacidade e; Liberdade de expressão.

Com relação ao indicador Respeito aos direitos trabalhistas que buscou avaliar o grau de satisfação e se os direitos são respeitados pelas instituições, os entrevistados concordaram com um percentual de 74% desses 50% concordam totalmente, 18% concordam bastante e 6% concordam pouco. Já entre os 26% que discordaram temos, 12% discordam pouco, 10% discordam bastante e apenas 4% discordam totalmente. Conforme **Gráfico** a seguir.

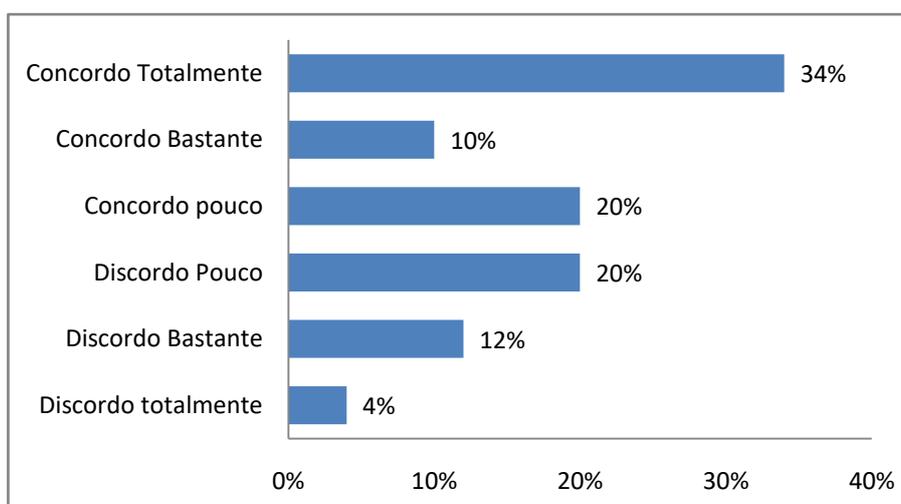
Gráfico 28: Trabalho em instituições que respeitam os direitos trabalhistas.



Fonte: Elaborado pelo Autor (2020).

O indicador seguinte, Condições de trabalho adequadas obteve um percentual de 64% dos entrevistados concordam com as condições de trabalho oferecidas pelas organizações, desses 34% concordam totalmente, 10% concordam bastante e 20% concordam pouco. Já os que discordaram temos 36% dos quais 20% discordam um pouco, 12% discordam bastante e apenas 4% discordam totalmente, como ilustra **Gráfico** seguinte.

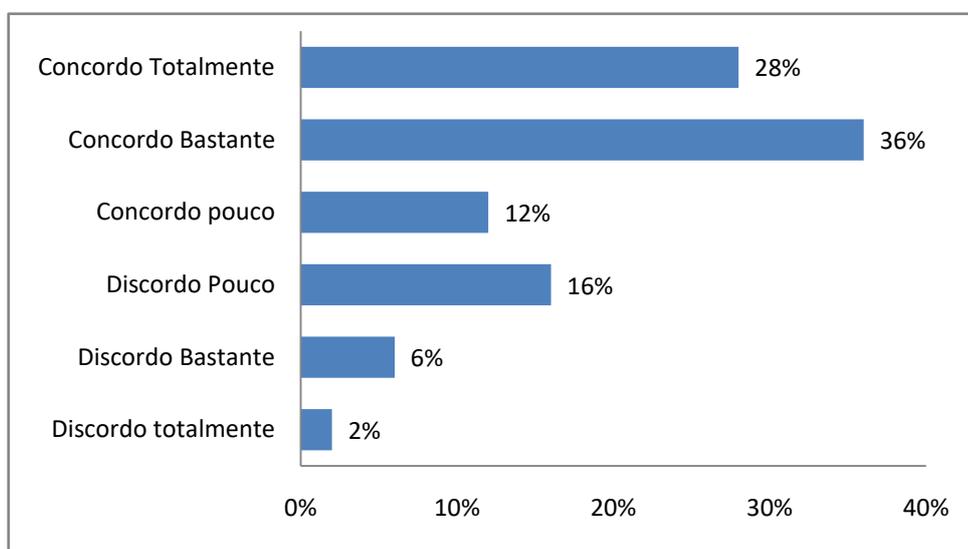
Gráfico 29: Condições de trabalho adequadas.



Fonte: Elaborado pelo Autor (2020).

No próximo indicador, ilustrado no **Gráfico 30**, - Privacidade respeitada no ambiente de trabalho - que buscou avaliar o grau de satisfação dos entrevistados em relação a sua privacidade no ambiente de trabalho, onde foi verificado que 76% dos entrevistados concordam com relação a esse indicador. Dos quais 28% concordam totalmente, 36% concordam bastante e 12% concordam um pouco. Já em relação aos 24% que discordam temos, 16% discordam pouco, 6% discordam bastante e apenas 2% discordam totalmente.

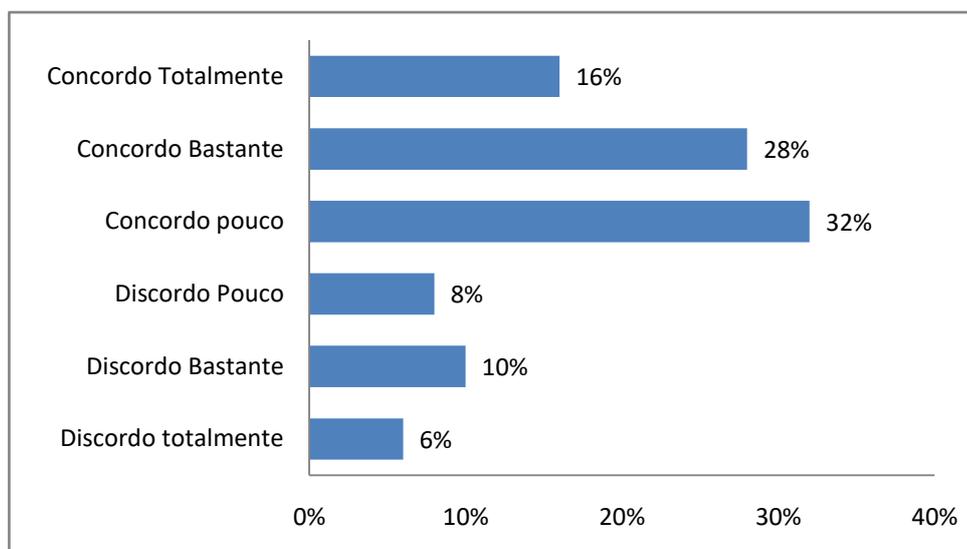
Gráfico 30: Tenho minha privacidade respeitada no ambiente de trabalho.



Fonte: Elaborado pelo Autor (2020).

Com relação ao próximo indicador Liberdade de expressão que visou analisar e avaliar a liberdade de expressão que os entrevistados possuem em seu local de trabalho. 76% dos entrevistados concordaram com a liberdade de expressão em seu ambiente de trabalho desses 16% concordam totalmente, 28% concordam bastante e 32% concordam pouco. Já em relação aos que discordaram obtêm-se 24% divididos em 8% discordam pouco, 10% discordam bastante e 6% discordam totalmente. Os resultados estão exibidos no **Gráfico 31**.

Gráfico 31: Posso expressar abertamente minha opinião no ambiente de trabalho.



Fonte: Elaborado pelo Autor (2020).

Em relação à média final obtida dessa variável – **Constitucionalismo**- foi encontrada a média 6,8 que apresenta que os pesquisados concordam bastantes com os aspectos tratados por essa variável dentro das instituições e se apresenta em nível médio. Com relação aos indicadores o que obteve maior média foi o respeito aos direitos trabalhistas 7,5 (nível alto) que informa que as instituições tratam e respeitam os direitos trabalhistas dos pesquisados. Condição de trabalho adequada obteve média 6,5, que demonstra também que os pesquisados concordam razoavelmente com as condições existentes de trabalho dentro das organizações, mas sintetiza um nível médio. O indicador de privacidade teve média de 6,8 que informa que os pesquisados concordam em nível médio com a privacidade que usufruem dentro das organizações. A liberdade de expressão teve médias 6,2 que mostra também que os entrevistados concordam em grande parte (nível médio) com direito existente de se expressar dentro das instituições, como apresentado na **Tabela** a seguir:

Tabela 06: Médias atribuídas à variável “Constitucionalismo”

Constitucionalismo	Média	Mediana	Desvio Padrão
Respeito aos direitos trabalhistas	7,5	4,5	1,5
Condições de trabalho adequadas	6,5	3,0	1,5
Privacidade	6,8	3,0	1,5
Liberdade de expressão	6,2	4,0	1,4
Média final	6,8	3,6	1,5

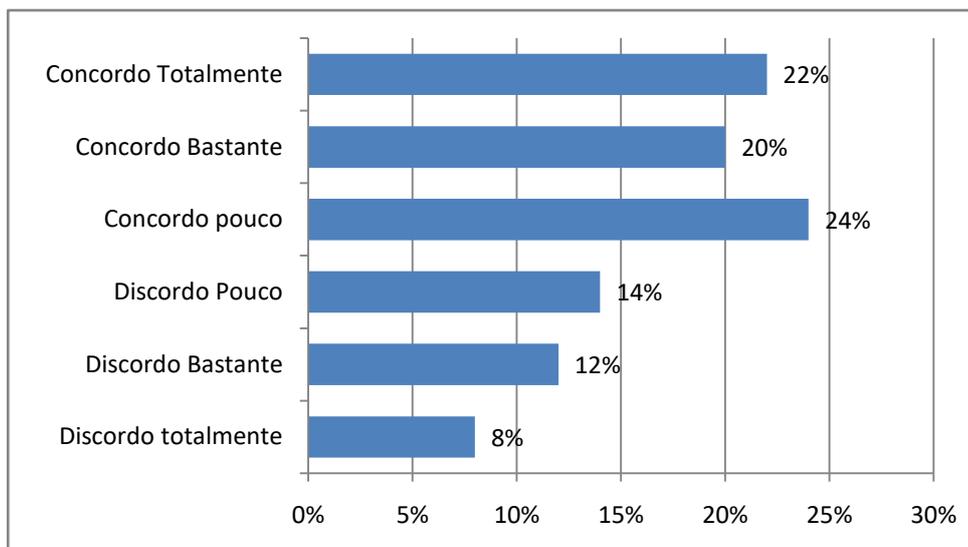
Fonte: Elaborada pelo Autor (2020).

4.3.7 Equilíbrio entre o Trabalho e o Espaço Total de Vida

Esta variável refere-se à relação entre vida pessoal e profissional e busca verificar se as organizações estudadas permitem aos seus funcionários a conciliação saudável entre as obrigações do trabalho e a vida social. Os indicadores estudados foram: Horário de trabalho flexível; Integração familiar na empresa; Vida pessoal e social preservada e; Satisfação com a jornada de trabalho.

Com relação ao indicador **Horário de trabalho flexível**, refletido no **Gráfico 32**, 66% dos entrevistados concordam com o horário de trabalho e se o mesmo possui flexibilidade. Desses 22% concordam totalmente, 20% concordam bastante e 24% concordam pouco. Já entre os que discordam temos 34% divididos em, 14% discordam pouco, 12% discordam bastante e 8% discordam totalmente.

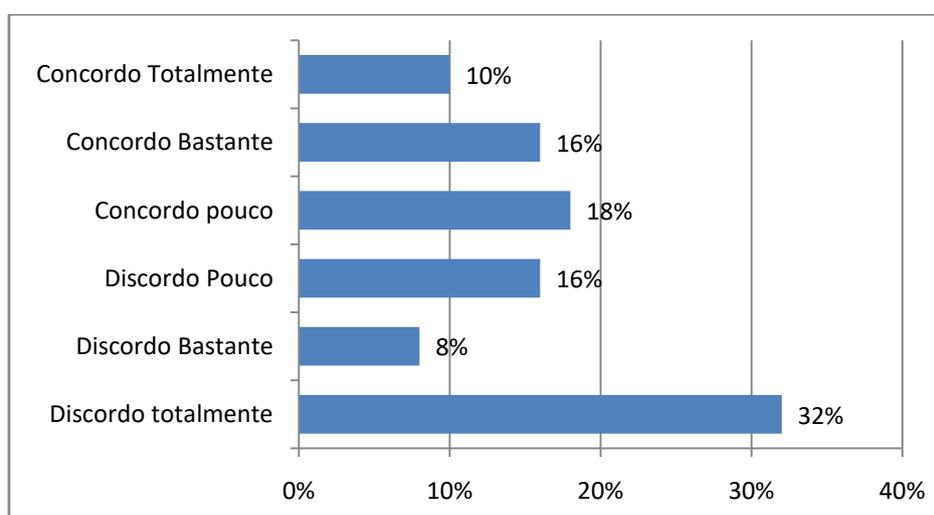
Gráfico 32: Meu horário de trabalho é flexível.



Fonte: Elaborado pelo Autor (2020).

Com relação ao indicador Integração familiar na empresa que buscou avaliar a interação e inclusão dos familiares dos colaboradores em atividades desenvolvidas pelas instituições. A maioria dos entrevistados discordou dessa inclusão com um percentual de 56% dos quais 16% discordaram pouco, 8% discordaram bastante e 32% discordaram totalmente. Já em relação aos que concordaram temos 44% desses, 10% concordam totalmente, 16% concordam bastante e 18% concordam pouco.

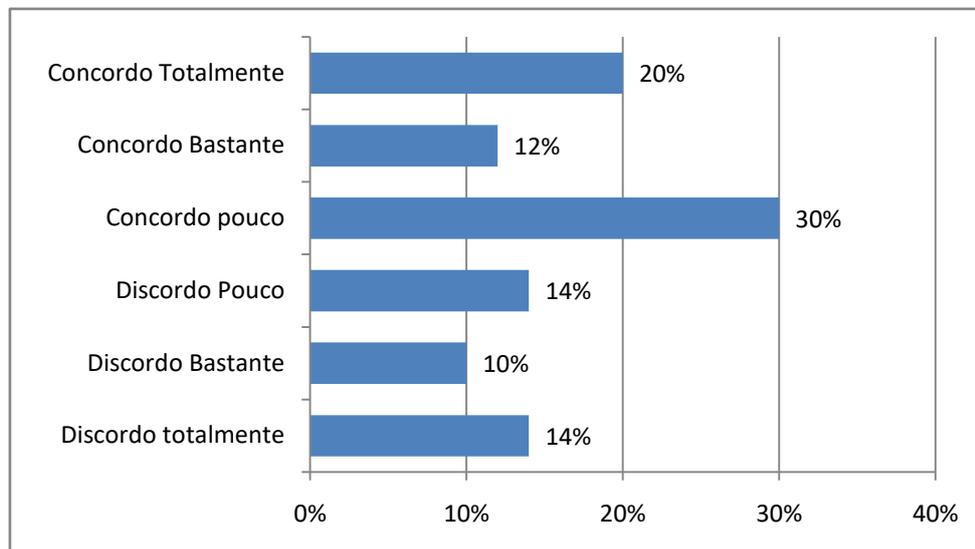
Gráfico 33: Posso incluir meus familiares em eventos da empresa.



Fonte: Elaborado pelo Autor (2020).

No levantamento do indicador Vida pessoal e social preservada cujo objetivo é avaliar a compatibilidade entre a vida pessoal e social em relação ao trabalho. 62% dos entrevistados concordam com esse indicador dos quais, 20% concordam totalmente, 12% concordam bastante e 30% concordam pouco. Já em relação aos que discordam temos 38% dos quais, 14% discordam pouco, 10% discordam bastante e 14% discordam totalmente. Conforme gráfico abaixo.

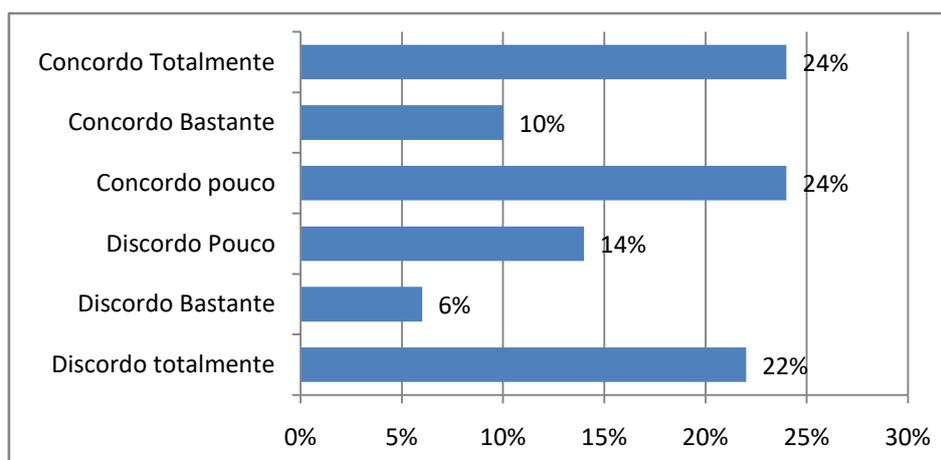
Gráfico 34: O meu trabalho não interfere na minha vida pessoal e eu sempre consigo conciliar minha carga horária com momentos de lazer.



Fonte: Elaborado pelo Autor (2020).

No que trata o indicador Satisfação com a jornada de trabalho que visou avaliar a concordância com a jornada de trabalho desempenhada pelos entrevistados, 58% dos professores pesquisados concordam com suas jornadas de trabalho. Desses 24% concordam totalmente, 10% concordam bastante e 24% concordam pouco. Já os que discordaram temos 42% dos quais, 14% discordam pouco, 6% discordam bastante e 22% discordam totalmente de suas jornadas de trabalho.

Gráfico 35: Estou satisfeito com minha jornada de trabalho.



Fonte: Elaborado pelo Autor (2020).

Na síntese da variável **Equilíbrio entre o trabalho e o espaço total de vida** média final obtida foi 5,2 (nível médio) que mostra que os entrevistados concordam um pouco com o equilíbrio entre o trabalho e o espaço total de vida, e que esse aspecto é respeitado dentro das instituições. Já o indicador integração familiar na empresa obteve média de 4,2 (nível baixo) o que informa descontentamento dos pesquisados em relação à integração de seus familiares dentro das organizações. Vida pessoal e social preservadas teve média 5,4 (nível médio) o que mostra que os pesquisados concordam um pouco com a relação entre vida pessoal e social dentro das organizações. Já a satisfação com a jornada de trabalho obteve média de 5,2 (nível médio) que demonstra também que os pesquisados concordam parcialmente com a jornada de trabalho atribuídas a eles, conforme a **Tabela** a seguir:

Tabela 07: Médias atribuídas à variável “Equilíbrio entre o trabalho e o espaço total de vida”

Equilíbrio entre o trabalho e o espaço total de vida	Média	Mediana	Desvio Padrão
Horário de trabalho flexível	6,0	3,0	1,5
Integração familiar na empresa	4,2	2,0	1,7
Vida pessoal e social preservadas	5,4	3,0	1,6
Satisfação com a jornada de trabalho	5,2	3,0	1,8
Média final	5,2	2,7	1,7

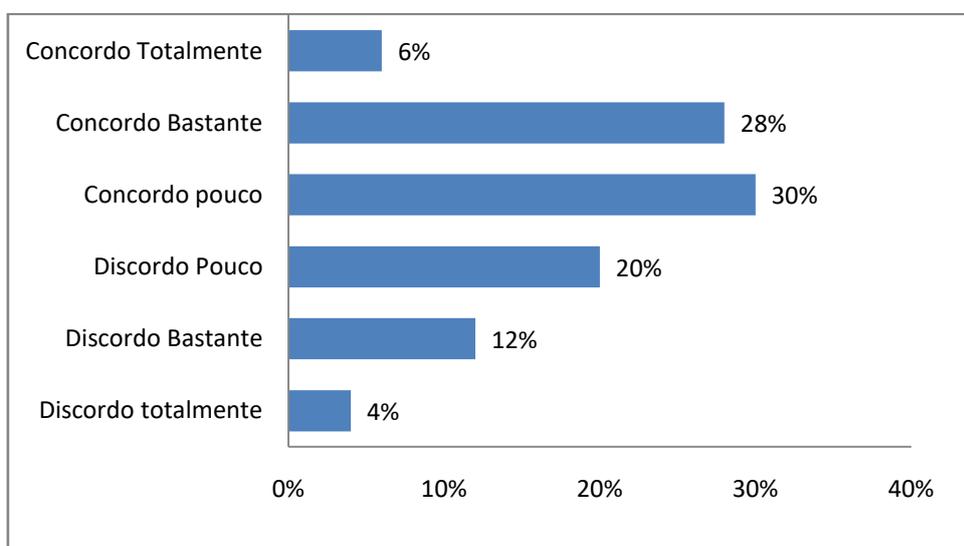
Fonte: Elaborada pelo Autor (2020)

4.3.8 Relevância social do trabalho na vida

A oitava variável determinada pelo modelo de QVT de Walton estuda a percepção do trabalhador sobre a imagem da organização para a sociedade e para o próprio funcionário, através dos seguintes indicadores: Responsabilidade social e ambiental da empresa; Responsabilidade social pelos colaboradores; Orgulho do trabalhador; e, Imagem da organização.

Com relação ao indicador Responsabilidade social e ambiental da empresa 64% dos entrevistados concordam com esse indicador o que mostra que as instituições vêm demonstrando maior interesse e responsabilidade em relação aos aspectos social e ambiental. Os 64% se dividem em 6% concordam totalmente, 28% concordam bastante e 30% concordam pouco. Já em relação aos que discordam temos 20% discordam pouco, 12% discordam bastante e apenas 4% discordam totalmente. Totalizando os outros 36% restantes. Conforme **Gráfico** a seguir:

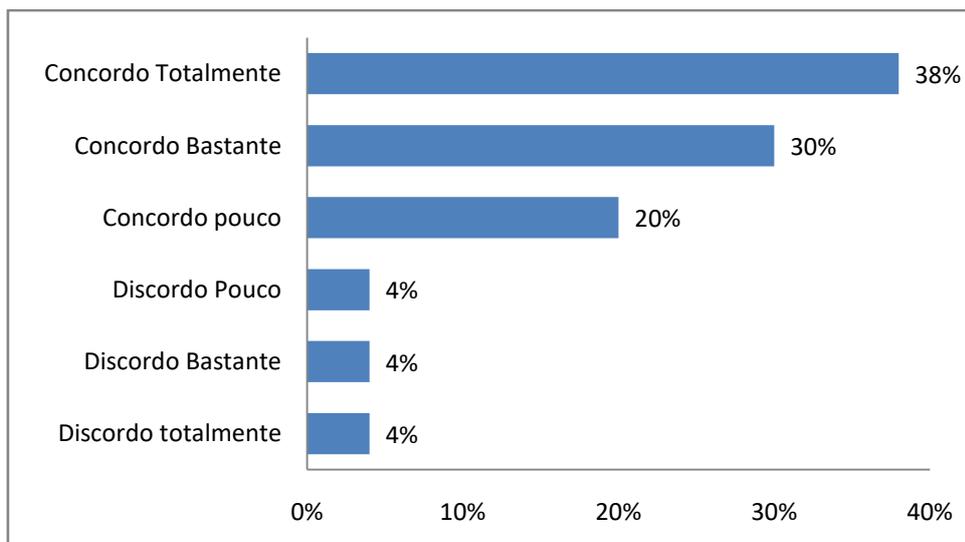
Gráfico 36: Responsabilidade social e ambiental da empresa.



Fonte: Elaborado pelo Autor (2020).

No outro indicador temos Responsabilidade social pelos colaboradores, nesse indicador 88% dos entrevistados concordam com a responsabilidade assumida pela empresa desses 38% concordam totalmente, 30% concordam bastante e 20% concordam pouco. Em relação aos que discordam temos 12%. Veja **Gráfico** a seguir:

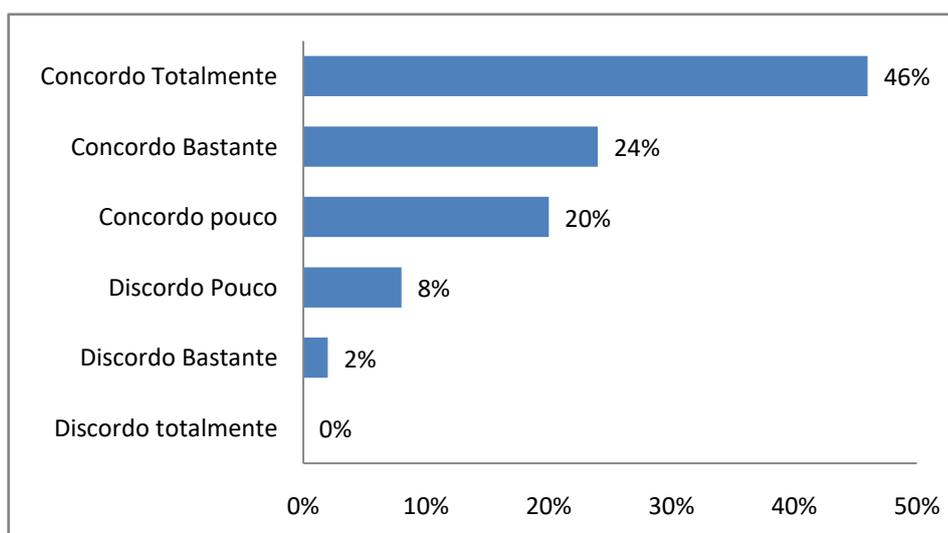
Gráfico 37: Responsabilidade social pelos colaboradores.



Fonte: Elaborado pelo Autor (2020).

Orgulho do trabalhador esse indicador buscou avaliar a satisfação e o orgulho dos colaboradores em fazer parte das instituições. Nesse indicador as maiorias dos entrevistados concordaram com um percentual de 90% dos quais 46% concordam totalmente, 24% concordam bastante e 20% concordam pouco. Restando apenas 10% que discordaram. O **Gráfico 38** mostra esses percentuais.

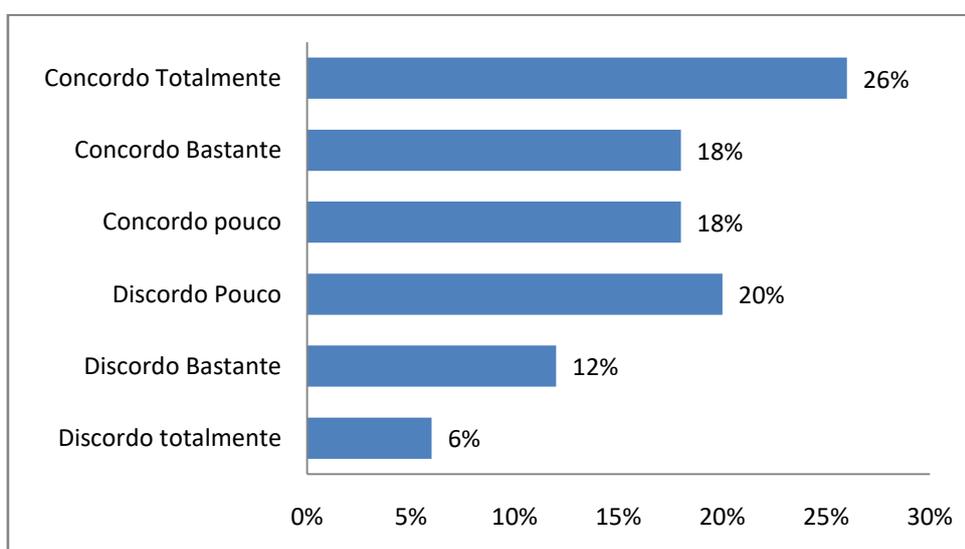
Gráfico 38: Tenho orgulho de trabalhar nessa instituição



Fonte: Elaborado pelo Autor (2020).

E, como último indicador dessa variável tem-se a Imagem da organização que buscou avaliar como os entrevistados visualizam a imagem da instituição dentro das comunidades que estão inseridas, conforme o **Gráfico 39**. Na análise, 62% dos entrevistados concordaram com essa imagem. Desses 26% concordaram totalmente, 18% concordaram bastante e 18% concordaram um pouco. Já em relação aos 38% que discordaram temos 20% discordaram pouco, 12% discordaram bastante e apenas 6% discordaram totalmente

Gráfico 39: Esta instituição possui credibilidade perante a sociedade.



Fonte: Elaborado pelo Autor (2020).

Na análise síntese entre os indicadores da variável **Relevância social do trabalho na vida** foi possível observar a média geral de 6,9 que significa uma avaliação em nível médio, onde os pesquisados concordam em parte com a relevância social do trabalho na suas vidas e na vida das pessoas da comunidade onde suas instituições estão inseridas. Em relação aos indicadores o de maior média foi orgulho do trabalhador com média 8,0, refletida em nível alto, que informa que os trabalhadores concordam bastante com seu papel dentro da instituição e sociedade como também o papel de ensinar e incentivar as próximas gerações e possuem orgulho de serem educadores. Em contrapartida, a menor média obtida dos indicadores foi 5,7 (em nível médio) em responsabilidade social e ambiental da empresa que mostra que os entrevistados concordam um pouco com o papel desempenhado pela instituição nesse aspecto. Responsabilidade social pelos

colaboradores obteve médias 7,6 (nível alto) que mostra que os entrevistados concordam bastante com o papel e responsabilidade social assumido pelas organizações em relação aos seus colaboradores. E, por último, o indicador imagem da organização obteve médias 6,2 (nível médio) que demonstra que a imagem da instituição é vista de forma razoável pela sociedade.

Tabela 08: Médias atribuídas à variável “Relevância social do trabalho na vida”

Relevância social do trabalho na vida	Média	Mediana	Desvio Padrão
Responsabilidade social e ambiental da empresa	5,7	3,0	1,2
Responsabilidade social pelos colaboradores	7,6	4,0	1,3
Orgulho do trabalhador	8,0	4,0	1,0
Imagem da organização	6,2	3,0	1,5
Média final	6,9	3,5	1,3

Fonte: Elaborada pelo Autor (2020)

4.3.9 Ações de QVT nas escolas estudadas

Em relação às ações relacionadas à qualidade de vida no trabalho nas instituições estudadas, as escolas A, B e C possuem as mesmas ações nessas três instituições, elas não diferem. Segundo os dados coletados no questionário, elas ofertam apenas duas ações: as formações continuadas que o sistema de ensino que a escola adota fornece aos professores, e uma confraternização anual.

Já na escola D, as ações desenvolvidas para a qualidade de vida no trabalho são: psicóloga institucional para atender aos professores, quando necessário; confraternizações anuais, no mínimo três; na páscoa, por exemplo, os professores são presenteados com peixe e vinho, e no natal com alimentos relacionados à ceia natalina; além das formações continuadas que nem sempre são ofertadas pelo sistema de ensino, muitas delas a escola quem disponibiliza as formações.

5 CONCLUSÕES

O presente capítulo traz as principais conclusões sobre a qualidade de vida no trabalho dos professores pesquisados, vinculados às escolas particulares região metropolitana de Aracaju. A seguir, são apresentadas as sugestões para as escolas, bem como indicações de futuras pesquisas. Por fim, apresentam-se as considerações finais.

Quanto às **características sócias funcionais dos entrevistados** são, maioria do sexo feminino (64%). Em relação faixa etária encontra-se entre 20 a 49 anos, bem qualificados, com nível de instrução de graduação superior, pós-graduação e mestrado. No que se refere ao estado civil quase a metade são solteiros. Quanto à renda familiar, dividem-se em torno de três a cinco salários mínimos (46%) e outros 42% possuem uma renda familiar de no máximo três salários mínimos. No tocante ao indicador tempo de serviço, 36% dos pesquisados têm de 1 a 5 anos nas organizações, seguidos de 32% com 6 a 10 anos e 32% com 11 a 20 anos. Pode se verificar que a maioria dos entrevistados não possui filhos ou dependentes, 58% afirmaram não possuir filhos ou dependentes, enquanto 42% possuem dependentes.

Sobre a percepção avaliativa dos pesquisados em relação aos **fatores envolvidos e relacionados à QVT**, conforme o modelo de *Walton* observa-se avaliações positivas no tocante as condições de segurança e saúde no trabalho, relevância social no trabalho e vida, constitucionalismo e integração social na Organização. Esses foram avaliados em nível alto, no entanto, as questões voltadas para salários, benefícios, carreira receberam as piores avaliações (em nível baixo). A utilização e desenvolvimento de capacidades e o equilíbrio entre trabalho e espaço total de vida foram indicadores com avaliações sofríveis, ou seja, também considerados em nível baixo, mas um pouco superior a utilização de capacidades e equilíbrio entre trabalho e espaço de vida.

O **Quadro 05** espelha as médias que levaram a classificação dos níveis de QVT nas empresas pesquisadas, segundo as avaliações dos docentes.

Quadro 05: Médias e desvio padrão das variáveis.

VARIÁVEIS	Medias	Desvio Padrão
Compensação justa e adequada	4,1	1,4
Condições de segurança e saúde no trabalho	7,0	1,5
Utilização e desenvolvimento de capacidades	5,2	1,5
Oportunidades futuras de crescimento, desenvolvimento na carreira e segurança	4,5	1,6
Integração social na organização	6,5	1,5
Constitucionalismo	6,8	1,5
Equilíbrio entre o trabalho e o espaço total de vida	5,2	1,7
Relevância social do trabalho na vida	6,9	1,3
Média Final	5,7	1,5

Fonte: Elaborado pelo Autor (2020).

Respondendo ao **problema da pesquisa** sobre qual o nível da qualidade de vida no ambiente profissional de professores que trabalham em escolas concluiu-se que alcançou o nível médio. Houve discrepâncias em relação às variáveis avaliadas, ou seja, umas são tidas em nível alto, enquanto outras foram vistas em nível médio e baixo. Convém frisar que não houve avaliação em nível muito baixo para nenhuma das variáveis medidas, e também, nenhuma variável se mostrou em nível muito alto.

Diante da avaliação realizada, foram apresentadas as **seguintes sugestões**:

Melhorar as condições de trabalho através da disponibilização de melhores materiais de trabalho e recursos tecnológicos para oferecer uma melhor dinâmica para as aulas;

Aprimorar a estrutura para descanso dos professores nos intervalos intrajornada, por exemplo: Ar-condicionado nas salas dos professores;

Disponibilizar cursos de Formação Continuada para os colaboradores;

Oferecer plano de saúde e odontológico;

Desenvolver um plano de acompanhamento psicológico para os docentes;

Conceder auxílio alimentação ou ajuda de custo para os pesquisados.

Em relação aos futuros estudos seria necessária uma pesquisa mais ampla dentro do nosso Estado para uma melhor tratativa e desenvolvimento de ações e resposta junto a FENEN (Federação dos Estabelecimentos de Ensino do Estado de Sergipe).

Por fim, considera-se que essa pesquisa apresenta uma tratativa em relação à qualidade de vida dos professores, mas pondera-se que apresenta um pequeno percentual de professores pesquisado, sendo necessários uma ampliação que não foi possível devido ao pouco tempo e os recursos disponíveis.

Esta pesquisa objetivou listar e citar algumas ações relacionadas a QVT que podem ser utilizadas pelas empresas pesquisadas para um aprimoramento, melhor desenvolvimento e desempenho da qualidade de vida de seus funcionários, para que os mesmos possam suprir e atender a todas as suas necessidades e da organização de forma harmoniosa, desempenhando suas funções com saúde, satisfação e bem estar.

REFERÊNCIAS

ALVES, E. F. **Programas e ações em qualidade de vida no trabalho**. Disponível em:

<https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/34135/?jsessionid=BE3C48E147E6265214299543115C33B1?sequence=1>. Acesso em 25 set. 2019.

BARROS, S.P. **A Promoção de qualidade de vida para os trabalhadores: Discurso, Poder e Disciplina. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social)** - Programa de Pós-graduação em Psicologia. Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010.

CAMPOS, V. F. **TQC - Controle de qualidade total**. 2.ed. São Paulo: Bloch Editores, 1992.

CHANG JÚNIOR, J; A, L. G. Comprometimento organizacional: uma abordagem holística e simultânea dos determinantes envolvidos no processo. **Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, v. 3, n. 2, p. 13-38, 2002.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas**. 3ª Edição. Rio de Janeiro: Editora Elsevier - Campus, 2008.

CHIAVENATO, I. **Recursos humanos: O capital humano das organizações**. 8.ed., 3. Reimpr. - São Paulo: Atlas, 2006.

CHIAVENATO; I. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 14ª ed. Rio de Janeiro: Campus 1999.

CONFORTO, E. C.; AMARAL, D. C.; SILVA, L. da S. **Roteiro para revisão bibliográfica sistemática: aplicação no desenvolvimento de produtos e gerenciamento de projetos**. Disponível em: <https://www.researchgate.net/profile/Edivandro_Conforto/publication/267380020_Roteiro_para_Revisao_Bibliografica_Sistemica_Aplicacao_no_Desenvolvimento_de_Produtos_e_Gerenciamento_de_Projetos/links/585c18ef08aebf17d386967e.pdf>. Acesso em: 06 jul. 2020.

DALFOVO, M. S.; LANA, R. A.; SILVEIRA, A. **Métodos quantitativos e qualitativos: um resgate teórico**. Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Blumenau, v.2, n.4, p.01- 13, Sem II. 2008 ISSN 1980-7031

DOURADO, C. P. D.; CARVALHO, C. A. **Controle do homem no trabalho ou qualidade de vida no trabalho?** Cadernos EBAPE, Rio de Janeiro, v. 4, n. 4, dez. 2006.

DUARTE, D. V. R.; BORIN, E. C. P.; ALMEIDA, M. **A qualidade de vida no trabalho – QVT e sua influência na vida dos bancários**. Polêmica,[S.l.], v. 9, n. 4, p. 74 a 81, mar. 2012. ISSN 1676-0727. Disponível em: <<https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/polemica/article/view/2822/1949>>. Acesso em: 24 jun. 2020.

FERNANDES, E. C. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar.** 2. ed. Salvador: Casa da Qualidade Editora Ltda., 1996.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 4. ed. – 11. reimpr. – São Paulo: Atlas, 2008.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 5ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GRESSLER, L. A. **Introdução à pesquisa: projetos e relatórios.** 3. ed. São Paulo: Loyola, 2007

FREITAS, H. O, M. **O método de pesquisa survey.** Revista de Administração, São Paulo v.35, n.3, p. 105 – 112, 2000. Disponível em: <http://www.clam.org.br/bibliotecadigital/uploads/publicacoes/1138_1861_freitashenriquerausp.pdf>. Acessado em 30/05/2020.

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

MANZATO, A. J.; SANTOS, A. B. **A elaboração de questionários na pesquisa quantitativa.** Disponível em: <http://www.inf.ufsc.br/~vera.carmo/Ensino_2012_1/ELABORACAO_QUESTIONARIOS_PESQUISA_QUANTITATIVA.pdf>. Acesso em 06 jul. 2020.

MINAYO, M. C. de S. *et al.* **Qualidade de vida e saúde: um debate necessário. Ciênc. saúde coletiva,** Rio de Janeiro, v. 5, n. 1, p. 7-18, 2000. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S141381232000000100002&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 13 ago. 2019.

OMS – **ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE** - The WHOQOL Group. The World Health Organization quality of life assessment (WHOQOL): *development and general psychometric properties.* *SocSciMed*1998; 46:1569-85.

RIBEIRO, C. A. O.; CAMPOS, L. N. M. **Qualidade de vida no trabalho.** Revista Tecer, v. 2, n. 2, 2009

RODRIGUES M.V.C. **Qualidade de vida no trabalho:** evolução e análise no nível gerencial. 2a ed. Petrópolis: Vozes; 1994.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de vida no trabalho:** evolução e análise no nível gerencial. 2. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 1995.

RODRIGUES, M.V.C. **Qualidade de Vida no Trabalho:** Evolução e Análise no Nível Gerencial. 4 ed. Vozes, Petrópolis, RJ, 1998.

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



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO**

**APENDICE 1: INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS – QUESTIONÁRIO
AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA DE PROFESSORES QUE TRABALHAM
EM ESCOLAS PRIVADAS**

Prezado (a) colaborador (a),

Este questionário faz parte de um Trabalho de Conclusão de Curso de Administração, da Universidade Federal de Sergipe, realizado pelo acadêmico Vinícius Santos de Souza, com o objetivo de avaliar a qualidade de vida no trabalho dos professores de escola privadas. Avalie como você se sente a respeito da sua Qualidade de Vida em seu local de trabalho. Por gentileza respondam todas as questões. Escolha, entre as alternativas, a que lhe parecer mais apropriada para representar a sua opinião sobre o quanto você está satisfeito (a), em relação a vários aspectos do seu trabalho. Não há necessidade de se identificar, seus dados

QUESTÃO 1. Características socioeconômicas	
1.1 Sexo:	<input type="checkbox"/> Masculino <input type="checkbox"/> Feminino
1.2 Idade:	<input type="checkbox"/> 20 a 29 anos <input type="checkbox"/> 30 a 39 anos <input type="checkbox"/> 40 a 49 anos <input type="checkbox"/> 50 a 59 anos <input type="checkbox"/> 60 anos acima
1.3 Escolaridade:	<input type="checkbox"/> Graduação <input type="checkbox"/> Pós- graduação <input type="checkbox"/> Mestrado <input type="checkbox"/> Doutorado <input type="checkbox"/> Mais de uma graduação
1.4 Estado civil:	<input type="checkbox"/> Solteiro <input type="checkbox"/> Casado <input type="checkbox"/> Viúvo (a) <input type="checkbox"/> Em união estável <input type="checkbox"/> Divorciado /Desquitado/Separado <input type="checkbox"/> Outro
1.5 Renda mensal familiar:	<input type="checkbox"/> Até 03 salários mínimos <input type="checkbox"/> de 03 até 05 salários mínimo <input type="checkbox"/> de 05 até 08 salários mínimos <input type="checkbox"/> Superior a 08 salários mínimos
1.6 Tempo de serviço na educação:	<input type="checkbox"/> 1 a 5 anos <input type="checkbox"/> 6 a 10 anos <input type="checkbox"/> 11 a 20 anos <input type="checkbox"/> mais de 21 anos
1.7 Tem filhos?	<input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não Se sim, quantos? _____

serão mantidos em absoluto sigilo. Obrigado.

Em seguida, de acordo com a discordância ou concordância relacionada à sua qualidade de vida no trabalho, marque o item que mais se relaciona com seu grau de satisfação, conforme a numeração e significado da legenda: discordo totalmente (peso 0); discordo bastante (peso 1), discordo pouco (peso 2), concordo pouco (peso 3) concordo bastante (peso 4) e concordo totalmente (peso 5).

QUESTÕES/NÍVEIS DE AVALIAÇÃO:	0	1	2	3	4	5
2. A minha remuneração é justa e compatível com minhas atribuições e responsabilidades.						
3. Estou satisfeito com o plano de benefícios (saúde e alimentação) oferecidos pela Escola.						
4. A minha remuneração é proporcional à recebida pelos demais servidores da minha empresa.						
5. A remuneração que recebo condiz com a realidade do						

mercado de trabalho						
QUESTÕES/NÍVEIS DE AVALIAÇÃO:	0	1	2	3	4	5
6. Trabalho em um ambiente limpo, seguro e saudável que me oferece conforto e condições adequadas de trabalho.						
7. Disponho dos materiais e equipamentos necessários para a adequada execução do meu trabalho.						
8. Realizo meu trabalho sem atropelos, em jornadas regulares e com gozo normal de férias anuais.						
9. Meu trabalho é realizado em horário compatível com as minhas atribuições.						
10. Estou satisfeito com a autonomia (oportunidade de tomar decisões) que possui no seu trabalho?						
11. Minhas tarefas são estimulantes e desafiadoras.						
12. Eu tomo decisões quanto aos assuntos que afetam a realização de minhas tarefas sem ter que consultar continuamente a minha chefia.						
13. Eu recebo <i>feedback</i> (retorno) dos meus superiores quanto ao meu desempenho no trabalho.						
14. No meu trabalho as habilidades pessoais são valorizadas e desenvolvidas.						
15. Tenho expectativa de avanço na carreira.						
16. No meu trabalho recebo ótimos treinamentos que me ajudam a desempenhar minhas tarefas.						
17. A organização me oferece oportunidades de aprimoramento contínuo, capacitação, crescimento pessoal e profissional.						
18. Meu relacionamento com meus colegas de trabalho e superiores é agradável.						
19. Há bom entrosamento e integração entre os setores da organização e um bom relacionamento com colegas.						
20. As discordâncias ou divergências entre colegas são resolvidas por meio de conversas diretas e francas, sem necessitar recorrer à chefia imediata.						
21. Tenho liberdade para falar de problemas pessoais com meus superiores.						
22. Os direitos trabalhistas são respeitados por esta organização.						
23. Estou satisfeito com as condições do meu local de trabalho						
24. A minha privacidade é respeitada no meu local de trabalho						
25. Estou satisfeito com a liberdade de expressão que tenho no trabalho?						
26. Estou satisfeito com meus horários de trabalho e de descanso?						
27. No meu trabalho são sempre oferecidas oportunidades de a minha família participar de alguma atividade						
28. Consigo conciliar minha carga horária com momentos de lazer.						
29. Estou satisfeito com minha carga horária de trabalho.						
30. Existe preocupação com responsabilidade social e ambiental nesta organização.						
31. Tenho orgulho de trabalhar nesta instituição.						
QUESTÕES/NÍVEIS DE AVALIAÇÃO:	0	1	2	3	4	5
32. Esta instituição possui credibilidade junto a sociedade						

33. A comunidade sempre encontra espaço para participar das atividades desenvolvidas na Escola						
--	--	--	--	--	--	--

35. Questão opcional:

Que ação(ões) a Escola pode promover para melhorar sua qualidade de vida no trabalho? Descreva-a(s) abaixo, tantas quantas queiras sugerir:

36. Apresente sugestões de melhoria das ações de QVT já desenvolvidas pela Escola:
