

UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS- UFGD
FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E ECONOMIA
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

VIVIANE CORREA ROCHA

PERCEPÇÃO DOS TRABALHADORES DE UMA ESCOLA PÚBLICA SOBRE A
QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

DOURADOS/MS

2016

VIVIANE CORREA ROCHA

**PERCEPÇÃO DOS TRABALHADORES DE UMA ESCOLA PÚBLICA SOBRE A
QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO**

Trabalho de Graduação apresentado à Faculdade de Administração, Ciências Contábeis e Economia da Universidade Federal da Grande Dourados, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientadora: Profa. Dra. Erlaine Binotto

Banca Examinadora:

Professor: Dr. Luiz Cândido Martins

Professor: Dr. Narciso Bastos Gomes

DOURADOS- MS

2016

PERCEPÇÃO DOS TRABALHADORES DE UMA ESCOLA PÚBLICA SOBRE A QUALIDADE
DE VIDA NO TRABALHO

VIVIANE CORREA ROCHA

Esta monografia foi julgada adequada para aprovação na atividade acadêmica específica de Trabalho de Graduação II, que faz parte dos requisitos para obtenção do título de Bacharel em Administração pela Faculdade de Administração, Ciências Contábeis e Economia – FACE da Universidade Federal da Grande Dourados – UFGD.

Apresentado à Banca Examinadora integrada pelos professores:

Presidente

Profa. Dra. Erlaine Binotto

Avaliador (a)

Prof. Dr. Luiz Cândido Martins

Avaliador (a)

Prof. Dr. Narciso Bastos Gomes

DEDICATÓRIA

Aos meus pais, meus irmãos,
e ao meu primeiro sobrinho, meu ponto de luz.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a UFGD, a FACE e a todos os professores do curso que foram essenciais nesses anos.

Agradeço a minha orientadora prof. Dra. Erlaine Binotto, que é um exemplo para mim, muito obrigada pelo apoio e paciência.

Agradeço aos membros da banca, prof. Luiz Cândido Martins e prof. Narciso Bastos Gomes, que se propuseram a avaliar o meu trabalho.

Agradeço a todos os funcionários da Escola que disponibilizaram um pouco do seu tempo para responder ao questionário. Em especial a coordenadora Vanda Maria Araujo Braga Pitteri e a professora Maria Aparecida Mattos Soares.

Agradeço a Deus por ter me fortalecido e concedido a oportunidade de realizar esse trabalho.

Agradeço aos meus pais, Celia Marcelino Correa e Valdecir Rocha, pelo incentivo e por jamais me deixar desistir.

Agradeço aos meus amigos que sempre estiveram presentes e me ajudaram a me manter firme nessa caminhada.

RESUMO

A qualidade de vida é um importante aspecto a ser considerado na saúde do trabalhador, sobre os quais vem sendo atribuídas diversas funções no cotidiano de suas atividades de trabalho. O presente estudo tem como objetivo avaliar a percepção dos trabalhadores de uma Escola Pública sobre a qualidade de vida no trabalho. A metodologia do estudo foi uma pesquisa descritiva-qualitativa, através da coleta de dados por meio de questionários, tendo um total de 19 participantes entre eles professores, auxiliares administrativos e de limpeza. A pesquisa foi realizada com base no modelo proposto por Walton (1973), composto por oito fatores que são: compensação justa e adequada, condições de trabalho, oportunidade de uso e desenvolvimento de capacidades, oportunidade de crescimento e segurança, integração social no trabalho, constitucionalismo, trabalho e espaço de vida, relevância social da vida no trabalho. Os resultados evidenciaram que não existe um Programa de Qualidade de Vida na Escola, mas a maioria dos funcionários está satisfeito com as condições de trabalho da instituição. A maioria alegou não dispor de tempo para executar atividades extras em relação à Qualidade de Vida no Trabalho e por isso seria difícil implantar um programa relacionado a esse tema. Mas mesmo sem contar com um programa de Qualidade de Vida no Trabalho estabelecido, a maioria dos respondentes se mostra contente com as atividades que realiza e com os resultados obtidos. Por fim, entende-se que a Qualidade de Vida no Trabalho é um conceito muito abrangente que não deve ser tratado de forma isolada, mas sim, com um conjunto de dados e colaboração de todos os profissionais interessados em melhorar suas condições de trabalho.

Palavra-chave: qualidade de vida no trabalho, escola, funcionários.

ABSTRACT

Quality of life is an important aspect to be considered in workers' health, on which has been assigned various functions in their daily work activities. This study aims to evaluate the perception of workers at a Public School on the quality of working life. The methodology of the study was a descriptive research, by collecting data through questionnaires, with a total of 19 participants including teachers, administrative assistants and cleaning. The survey was conducted based on the model proposed by Walton (1973), composed of eight factors that are fair and adequate compensation, working conditions, use of opportunity and development capabilities, growth opportunity and security, social integration at work, constitutionalism, work and living space, social relevance of work life. The results showed that there is no Quality of Life in School Program, but most employees are happy with the institution's working conditions. Most claimed to have time to run extra activities in relation to the Quality of Life at Work and so it would be difficult to implement a program related to this issue. But even without a Life Quality program in established labor, most respondents shows pleased with the activities carried out and the results obtained. Finally, it is understood that the Quality of Life at Work is a very broad concept that should not be treated in isolation, but with a set of data and collaboration of all professionals interested in improving their working conditions.

Keyword: quality of working life, school, employees.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Fatores e Dimensões.....	18
Quadro 2: Funções e quantidade de colaboradores	19
Quadro 3: Resumo do perfil dos respondentes.....	22
Quadro 4: Resumo dos Fatores, Dimensões e Percentual de Respostas	27

LISTA GRÁFICOS

Gráfico 1- Gênero dos respondentes	21
Gráfico 2- Idade dos respondentes	21
Gráfico 3: Resumo de Tendência entre Satisfeito e Insatisfeito.....	28

Sumário

1. INTRODUÇÃO	11
1.1 DEFINIÇÃO DO PROBLEMA.....	11
1.2 OBJETIVOS	12
1.2.1 Objetivo Geral.....	12
1.2.2. Objetivos Específicos.....	12
1.3. JUSTIFICATIVA.....	13
2. REVISAO TEÓRICA	14
2.1 QUALIDADE DE VIDA (QV) E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT)	14
2.2 INDICADORES DA QVT.....	16
3. METODOLOGIA	19
3.1 TIPOS DE PESQUISA	19
3.2 UNIDADE DE PESQUISA	19
3.3 SUJEITOS DA PESQUISA	19
3.4 INSTRUMENTO E COLETA DE DADOS	19
3.5 CATEGORIAS DE ANÁLISE	20
4. DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS.....	21
4.1 PERFIL DOS FUNCIONÁRIOS.....	21
4.3 MODELO PROPOSTO POR WALTON	22
4.3.1 Compensação justa e adequada	22
4.3.2 Condições de trabalho	23
4.3.3 Oportunidade de uso e desenvolvimento de capacidades.....	23
4.3.4 Oportunidade de crescimento e segurança	24
4.3.5 Integração social no trabalho.....	25
4.3.6 Constitucionalismo.....	25
4.3.7 Trabalho e espaço de vida	26
4.3.8 Relevância social da vida no trabalho	26
5.CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	29
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	31
ANEXO.....	33

1. INTRODUÇÃO

O trabalho é algo que dá sentido a vida, eleva o status, define a identidade do ser humano e o faz crescer, surgindo à ideia do capital humano. Por consequência, a relação ser humano-trabalho é de fundamental importância para uma melhor qualidade de vida (DIMAS, 2001, p.24). Os autores Michelis e Vieira (2004) afirmam que, a qualidade de vida é um direito constitucional a dignidade humana, isto é, declara-se a dignidade humana como um dos fundamentos da nossa nação e de nosso modelo de democracia, com a possibilidade de construir e viver uma ordem social em que os direitos humanos e a vida com qualidade sejam acessíveis a todos.

Para Fernandes e Gutierrez (1988), a qualidade de vida no trabalho é afetada por questões comportamentais que dizem respeito às necessidades humanas e aos tipos de comportamentos individuais no ambiente de trabalho, e alta importância, como, entre outros, variedade, identidade de tarefas e retro informação. A autora Fernandes (1996) afirma que, a qualidade de vida no trabalho volta-se para a conciliação dos interesses dos indivíduos e das organizações, isto é, ao mesmo tempo em que melhora a satisfação do trabalhador, melhora a produtividade das organizações.

De acordo com Gil (2006), ao falar-se em qualidade nas empresas enfatizava-se principalmente a produção, hoje se fala não apenas em qualidade no trabalho, mas também em qualidade de vida dos empregados. Isso significa que os empregados precisam ser felizes e realizados com a funções que exercem.

Sendo assim a maioria dos trabalhadores passa mais tempo em seu local de trabalho do que em casa e isso mostra a importância da qualidade de vida no trabalho nas suas funções. Ao se considerar todo esse tempo dentro da organização, segundo Abrantes (2009) é necessário reconhecer o valor dos funcionários e delegar-lhes suficiente poder de decisão e responsabilidade no desempenho de suas atividades.

1.1 DEFINIÇÃO DO PROBLEMA

A atribuição da vida diária, inclusive, precisando dar aulas em diversos lugares para garantir uma vida financeira mais estável, acabam por levar o profissional docente a não perceber o nível de qualidade de vida no trabalho oferecido (RODRIGUEZ; ALVES, 2008).

Para os autores Silva e Silva (2012) ensinar é uma atividade altamente estressante, com repercussões evidentes na saúde física, mental e no próprio desempenho profissional dos professores. Neste contexto os mesmos autores ainda afirmam que, organizar atividades extracurriculares, participar de reuniões de coordenação, seminários, conselhos de classe; preencher relatórios relativos às dificuldades de aprendizagem e, muitas vezes, cuidar do patrimônio, materiais, recreios e locais de refeições, fazem parte de sua rotina de trabalho. Essa variedade e acúmulo de funções de trabalho podem levar os professores a problemas de saúde mental e física.

Por essas razões a pesquisa foi desenvolvida em uma Escola Pública, para identificar a Qualidade de Vida no Trabalho que a Escola apresenta para os seus colaboradores. Já que a Qualidade de Vida no Trabalho é entendida, de um modo geral, como um instrumento que visa tornar os cargos mais produtivos e satisfatórios e aumentar os níveis de motivação e bem-estar dos trabalhadores. A Escola está localizada no município de Caarapó, conta com 32 funcionários, entre professores e demais colaboradores e aproximadamente 240 alunos.

Diante desse cenário a questão que se apresenta é: Qual foi a percepção dos funcionários de uma escola pública em relação à QVT (qualidade vida no trabalho)?

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo Geral:

Analisar a percepção dos trabalhadores de uma escola pública sobre a qualidade de vida no trabalho.

1.2.2. Objetivos Específicos:

- a) Verificar os fatores relacionados à qualidade de vida no trabalho de acordo com o modelo de Walton;
- b) Identificar a visão dos funcionários sobre os fatores ligados à qualidade de vida no trabalho;
- c) Analisar o grau de satisfação dos funcionários quanto à qualidade de vida no trabalho oferecida na escola.

1.3. JUSTIFICATIVA

Tendo em vista que a qualidade de vida no trabalho reflete diretamente na eficiência profissional e na vida dos funcionários (HOFFMANN, 2007, p.10), assim justifica-se o estudo pela necessidade de conhecer e analisar a percepção dos funcionários em relação à qualidade de vida no trabalho.

Para Lima e Jardim (2013), as empresas passaram a dar mais relevância a essa ferramenta de gestão, que é a QVT. Pois, através dela é possível promover melhores condições de trabalho, saúde e crescimento dos funcionários, fazendo com que eles fiquem ainda mais motivados e consequentemente obtenham melhores resultados de produção com maior lucratividade, mantendo assim seu espaço na competitividade do mercado.

A pesquisa é voltada para os funcionários da escola, pois conforme afirmam Lima e Jardim (2013) investir na QVT é uma maneira de criar vantagem competitiva, pois ela promove a motivação, a satisfação pessoal e crescimento no nível de comprometimento do colaborador.

2. REVISAO TEÓRICA

O referencial teórico, primeiramente, apresenta conceitos sobre qualidade de vida, uma breve evolução histórica do tema abordado e a relação qualidade de vida no trabalho e as organizações. Consecutivamente será apresentado respectivos indicadores sobre a qualidade de vida no trabalho.

2.1 QUALIDADE DE VIDA (QV) E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT)

O termo qualidade de vida é o resultado final de um processo histórico cujas primeiras tentativas conceituais surgem a partir de 384 a.C., quando Aristóteles se refere a associação entre felicidade e bem-estar. Já nessa ocasião, as diferenças interpessoais (variação entre pessoas distintas) e intrapessoais (variação de acordo com situações de vida específicas), em relação à satisfação com a vida, eram consideradas essenciais para a compreensão do bem estar. Lapidações conceituais sobre o tema foram delineadas por filósofos, teólogos e interessados, propiciando melhor abrangência do tema ao longo do tempo (SCHOR; DINIZ, 2006). A autora Limongi-França (2007) afirma que, a QV é a percepção do bem-estar a partir das necessidades individuais, ambiente social, econômico e expectativas de vida.

O bem estar no trabalho é um sentimento agradável que se origina das situações vivenciadas pelo(s) indivíduo(s) na execução das tarefas. A manifestação individual ou coletiva do bem estar no trabalho se caracteriza pela vivência de sentimentos (isolados ou associados) que ocorrem, com maior frequência, nas seguintes modalidades: alegria, amizade, ânimo, confiança, conforto, disposição, equidade, equilíbrio, estima, felicidade, harmonia, justiça, liberdade, prazer, respeito, satisfação, segurança, simpatia. A vivência duradoura deste sentimento pelos trabalhadores constitui um fator de promoção da saúde nas situações de trabalho e indica presença de Qualidade de Vida (QV) (FERREIRA, 2011).

Pode-se dizer que a QV está relacionada à noção humana, formada por um grau de satisfação encontrado na vida familiar, social, amorosa e ambiental. Um indivíduo que tem um alto padrão de QV consegue desenvolver melhor o que lhe é proposto tanto no âmbito pessoal, quanto profissional (LIMA; JARDIM, 2013).

O conceito de QVT vem sendo estudado e aperfeiçoado ao longo dos anos, de acordo com a necessidade das organizações e de seus colaboradores. Os autores Nadler e Lawler (1983) apud Limongi-França e Arellano (2002) descrevem a primeira fase da QVT, de 1969 a

1974, como um período em que grande número de pesquisadores, acadêmicos, líderes sindicais e representantes do governo, preocupados com a relação entre efeitos das atividades profissionais sobre saúde e o bem-estar das pessoas e sua satisfação no trabalho, começaram a se interessar pelas formas de influenciar a qualidade das experiências vividas pelas pessoas durante o período de trabalho. Os mesmos definem QVT de acordo com a evolução, o tempo e com as diferentes pessoas que o utilizam, isto é, como uma forma de pensar sobre as pessoas, o trabalho e as organizações.

A autora Limongi-França (2002) afirma que a qualidade de vida no trabalho está relacionada com os objetivos do movimento sindical após a grande crise dos anos 1930, que se centraram na segurança e na higiene do trabalho, no tratamento dispensado ao trabalhador e no aumento de salários. A mesma ainda afirma que a QVT está associada ao enfoque da psicologia, surgido na década de 1950, em que se considera a existência de uma correlação positiva entre o estado de ânimo e produtividade e afirma-se que é possível elevá-los mediante a melhoria das relações humanas.

Para Walton (1976) apud Limongi-França (2002), a QVT deve ter como meta a geração de uma organização mais humanizada, na qual o trabalho envolva relativo grau de responsabilidade e de autonomia no que se refere a cargo, recebimentos de recursos de *feedback* do desempenho, tarefas adequadas, variedade, enriquecimento no trabalho e ênfase no desenvolvimento pessoal do indivíduo.

A QVT indica a necessidade da organização de atuar mais profundamente na valorização das condições de trabalho, no que se refere aos procedimentos da tarefa em si, ao ambiente físico e aos padrões de relacionamento (LIMONGI-FRANÇA, 1996). Neste contexto Fernandes (1996) afirma que, a QVT está associada à melhoria das condições físicas, programas de lazer, estilo de vida, instalações, atendimento a reivindicações dos trabalhadores e ampliação do conjunto de benefícios que a organização promove. A mesma autora conceitua QVT como uma gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sociopsicológicos que afetam a cultura e renovam o clima organizacional, refletindo-se no bem-estar do trabalhador e na produtividade das empresas. Sendo que a QVT deve ser considerada uma gestão dinâmica, porque as organizações e as pessoas mudam constantemente, e contingencial, porque depende da realidade de cada empresa, do contexto em que está inserida.

Fernandes (1996) conclui que, a tecnologia de QVT refere-se a esforços no sentido de melhorar ou humanizar a situação de trabalho, orientado por soluções mais adequadas que visem à reformulação do desenho dos cargos, tornando-os mais produtivos em termos de empresa e mais satisfatórios para os executores. Esta autora ainda ressalta que não existe um consenso sobre conceito de QVT, no entanto, dentre as mais diferentes opiniões observa-se algo em comum: a conciliação dos interesses dos indivíduos e das organizações, a satisfação dos trabalhadores e alta produtividade da empresa.

Para Limongi-França e Rodrigues (2007) a QVT é uma compreensão abrangente e comprometida das condições de vida no trabalho, que inclui aspectos de bem-estar, garantia da saúde e segurança física, mental e social e capacitação para realizar tarefas com segurança e bom uso da energia pessoal. Os mesmos ainda dizem que sem uma QV construída de forma enriquecedora, não se perpetua o progresso. Isto é, a QVT combinada com programas de qualidade, compromissos com a inovação, resgatando talentos, limites e necessidades humanas, consolida a cultura da competitividade.

A QVT constitui numa ferramenta importante para as organizações, pois proporciona uma maior participação por parte dos colaboradores, criando um ambiente de integração com superiores, colegas de trabalho e com o próprio ambiente de trabalho visando, principalmente, o bem-estar do trabalhador e a eficácia organizacional (ROCHA, 2012).

O autor Ramos de Menezes (2008) afirma que, a QVT compõe um conjunto de ações de uma empresa que envolve diagnóstico e implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais dentro e fora do ambiente de trabalho. Acerca disso, Rocha (2012) declara que a QVT pode ser definida como uma forma de pensamento envolvendo pessoas, trabalho e organização, onde se destacam dois pontos importantes: a preocupação com o bem estar do trabalhador e com a eficácia organizacional, e a participação dos trabalhadores nas decisões e problemas do trabalho. O grande desafio, portanto, consiste em conseguir um ajuste ideal entre a produtividade e atendimento à QV do trabalhador.

2.2 INDICADORES DA QVT

São vários os modelos que envolvem questões gerais sobre o tema QVT, afirmando o que diz Tolfo e Piccinini (2001) que existem diversos métodos que foram desenvolvidos por estudiosos, visando identificar os aspectos presentes no trabalho e que estão relacionados à QVT. Dentre esses métodos serão apresentados alguns modelos de QVT:

-Modelo de Walton (1973): prioriza a humanização e a responsabilidade social utilizando oito critérios básicos, são eles: compensação justa e adequada, condições de trabalho seguras e saudáveis, oportunidades para desenvolver e usar suas capacidades humanas, oportunidades futuras para o crescimento contínuo e garantia de emprego, integração social na organização, constitucionalismo na organização, o trabalho e o espaço total na vida do indivíduo e, por fim, relevância social no trabalho.

-Modelo de Hackman & Oldham (1975): sustentam a positividade pessoal e o resultado do trabalho (motivação, satisfação, qualidade). Utilizam três estados psicológicos (significação percebida, responsabilidade percebida, conhecimento dos resultados do trabalho).

-Modelo de Belanger (1983): considera algumas variáveis, como: trabalho em si, crescimento pessoal e profissional, tarefas com significado, funções e estruturas organizacionais abertas.

-Modelo de Werther & Davis (1983): voltado para a valorização dos cargos, tem como base análise de elementos organizacionais, ambientais e comportamentais. É referencial para construção de carreira individual, já que sustenta a tese de que o cargo deve incluir as competências de cada trabalhador, com o aumento das competências, ocorre à mudança de cargo.

-Modelo de Huse & Cummings (1985): relaciona a QVT com a produtividade, envolvendo-se em quatro programas: participação do trabalhador, inovação no sistema de recompensas projeto de cargos e melhoria no ambiente de trabalho.

Para Limongi-França (1996) o conjunto mais completo de critérios e indicadores de QVT foi proposto por Walton (1973), onde o autor coloca a necessidade de padrões objetivos e subjetivos de compensação. Sinaliza aspectos da saúde física e mental, integração social, desenvolvimento comunitário e contribuição das teorias de desenvolvimento humano.

Assim, o modelo de QVT desenvolvido por Walton (1973) conceituado como uma linha de investigação orientada para o resgate de valores humanísticos e ambientais negligenciados pelas sociedades industrializadas em favor do desenvolvimento econômico, vem ao encontro das preocupações relacionadas às exigências do mercado de trabalho atual que demandam de forma crescente por maior participação e comprometimento por parte de seus trabalhadores, pois não há como conciliar qualidade no desempenho das pessoas que carecem de QV em seu trabalho (FERNANDES, 1996). Devido a todas essas observações e

do modelo de Walton ser visto como o mais completo, em relação aos demais, é que foi escolhido para ser utilizado na pesquisa. O quadro 1 ilustra o modelo de Walton (1973) para a aferição da QVT.

Quadro 1: Fatores e Dimensões

FATORES	DIMENSÕES
1- Compensação justa e adequada	Renda adequada ao trabalho; Equidade interna; Equidade externa.
2- Condições de trabalho	Jornada de trabalho; Ambiente físico seguro e saudável.
3- Uso e desenvolvimento de Capacidade	Autonomia; Significado da tarefa; Identidade da tarefa; Variedade da habilidade; Retro informação.
4- Chances de crescimento e Segurança	Possibilidade de carreira; Crescimento profissional; Segurança do emprego.
5- Integração Social na empresa	Igualdade de oportunidades; Relacionamento; Senso comunitário.
6- Constitucionalismo	Respeito às leis e direitos trabalhistas; Privacidade social; Liberdade de expressão; Normas e rotinas.
7- Trabalho e espaço de vida	Papel balanceado de trabalho.
8- Relevâncias sociais da vida no trabalho	Imagem da empresa; Responsabilidade social pelos serviços; Responsabilidade social pelos produtos; Responsabilidade social pelos empregados.

Fonte: Fernandes (1996, p. 48)

3. METODOLOGIA

3.1 TIPOS DE PESQUISA

A pesquisa é um procedimento formal com método de pensamento reflexivo, que requer tratamento científico e se constitui no caminho para conhecer a realidade ou para descobrir verdades parciais (MARCONI, 2003).

O presente estudo será uma pesquisa de campo do tipo descritiva – qualitativa e quantitativa. Segundo Gil (2002), pesquisa descritiva tem como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis.

3.2 UNIDADE DE PESQUISA

A pesquisa foi realizada em uma Escola Pública localizada no município de Caarapó/MS. Possui cerca de 240 alunos matriculados, tendo 32 colaboradores dispostos nas funções de professores, funcionários da secretaria e serviços gerais.

3.3 SUJEITOS DA PESQUISA

O sujeito é a realidade a respeito da qual se deseja saber alguma coisa, é o universo de referência (MARCONI, 2003). Ou seja, sujeitos da pesquisa são as pessoas que irão fornecer os dados para o trabalho (VERGARA, 1998).

Os sujeitos da pesquisa são todos os colaboradores dispostos nas seguintes funções:

Quadro 2: Funções e quantidade de colaboradores

Funções	Quantidade de colaboradores
Professores	19
Cozinheiras	3
Assistente de atividades educacionais	3
Agentes de limpeza	4
Serviços gerais	1
Diretoria	1
Coordenação	1

Fonte: Dados da Pesquisa (2016)

3.4 INSTRUMENTO E COLETA DE DADOS

O instrumento utilizado na pesquisa foi o questionário, composto por duas questões abertas e 32 questões fechadas. Questionário é um instrumento de coleta de dados, constituído

por uma série ordenadas de perguntas, que devem ser respondidas por escrito e sem presença do entrevistador (MARCONI, 2003).

Os questionários foram entregues impressos para os participantes, logo após a jornada de trabalho. Foi utilizado questionário com perguntas fechadas e abertas, segundo Severino (2007, p.125), “o uso do questionário permite levantar informações escritas por parte dos sujeitos pesquisados, com vistas a conhecer a opinião dos mesmos sobre o assunto em estudo”. O questionário utilizado na pesquisa foi uma adaptação do modelo de Arai (2011). As questões foram abertas e fechadas, sendo está última com a Escala de Likert de 5 pontos, 1 muito insatisfeito e 5 muito satisfeito.

A aplicação dos questionários aconteceu por contato indireto, isto é, foi entregue para a coordenadora pedagógica da escola que se encarregou de distribuir aos respondentes da pesquisa. Os mesmos foram recolhidos pela coordenadora da escola, posteriormente, recebidos no prazo combinado. A escola é composta de 32 colaboradores, sendo que na pesquisa somente 19 responderam ao questionário. Os 13 outros funcionários não entregaram o questionário no prazo estabelecido e não demonstraram interesse em responder. Os questionários foram entregues no dia 15 de agosto de 2016 e recolhidos no dia 23 de agosto de 2016.

3.5 CATEGORIAS DE ANÁLISE

A análise de dados ocorreu através da contagem de respostas nas questões fechadas dos questionários, podendo assim obter os percentuais, sendo que foram analisadas as respostas de cada questão obtendo um percentual e em sequência analisado os fatores utilizados para pesquisa, alcançando percentual total de cada fator. Foram lidas e interpretadas todas as respostas das questões abertas.

4. DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Nesta seção são apresentados os resultados da pesquisa realizada em uma escola pública em Caarapó/MS. Inicialmente foi traçado o perfil dos funcionários com quesitos como: tempo de serviço, cargo, idade, escolaridade, gênero e número de filhos. Posteriormente analisou-se a QVT e a percepção dos mesmos em relação a esse tema.

4.1 PERFIL DOS FUNCIONÁRIOS

No que diz respeito ao perfil dos funcionários serão apresentados os dados relativos ao cargo dos funcionários, ao tempo de trabalho na escola, ao gênero, idade, filhos e escolaridade.

Conforme o Gráfico 1, a pesquisa demonstra o gênero dos respondentes:

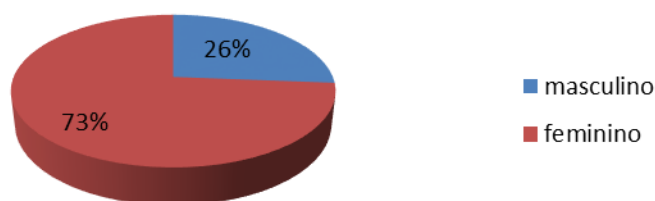


Gráfico 1- Gênero dos respondentes

Fonte: Dados da pesquisa (2016)

Os dados mostram que os respondentes da pesquisa se dividiram em 73% do sexo feminino e 26% o sexo masculino, ou seja, predominância do gênero feminino.

Em relação à idade dos respondentes:

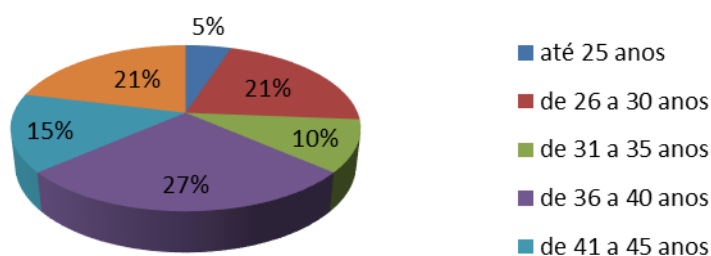


Gráfico 2- Idade dos respondentes

Fonte: Dados da pesquisa (2016)

A idade dos respondentes mostra que 27%, encontra-se entre 36 e 40 anos e 21% entre 26 a 30 anos e o mesmo percentual acima de 46 anos. Com 15% os profissionais de 41 a 45 anos e apenas 5% até 25 anos. Dessa forma, acima de 69% estão na faixa acima de 36 anos.

Em relação à quantidade de filhos 78% possuem filhos e 21% não possuem filhos. Já o tempo em que os respondentes estão trabalhando na escola teve média de 11 anos, sendo o

tempo maior de 35 anos e o menor de 5 meses. Quanto ao grau de escolaridade, 42% possui pós-graduação, com o percentual de 26% possuem graduação e outros 26% ensino médio, e 5% possui o ensino fundamental, sendo predominante o ensino superior e pós-graduação, com 68%. Não há respondentes com doutorado e nível técnico.

Os ocupantes de cargo e que mais responderam a pesquisa foram os professores com a porcentagem de 54%, agente de limpeza ocuparam 15%, agentes de atividades educacionais com 10% e com 5% cada o diretor, coordenadora pedagógica, secretaria e agente de merenda.

Quadro 3: Resumo do perfil dos respondentes

Características	Descrição	Porcentagem
Gênero	Feminino	73%
	Masculino	26%
Idade	Até 25 anos	5%
	31 a 35 anos	10%
	36 a 40 anos	27%
	26 a 30 anos e acima de 46	21%
	41 a 45 anos	15%
Filhos	Possuem Filhos	78%
	Não possuem filhos	21%
Grau de Escolaridade	Pós-graduação	42%
	Graduação e ensino médio	26%
	Ensino Fundamental	5%
Cargos dos respondentes	Professores	54%
	Agente de limpeza	15%
	Agente de atividades educacionais	10%
	Diretoria, coordenação, secretaria, agente de merenda.	5%

Fonte: Dados da pesquisa (2016)

4.3 MODELO PROPOSTO POR WALTON

4.3.1 Compensação justa e adequada

O primeiro fator do modelo proposto por Walton tem como foco a remuneração recebida e a equiparação com os demais colegas de profissão. Em relação à satisfação do salário aproximadamente 42% encontram-se satisfeitos com a remuneração recebida, atendendo as necessidades básicas como saúde, alimentação e transporte. Outros 32% se mostraram indiferentes em relação à compensação salarial, ou seja, nem satisfeito nem insatisfeito e 26% apresentou insatisfação quanto a esse item do primeiro fator de Walton.

O segundo item se refere à equiparação salarial do funcionário com demais profissionais da mesma área em outras instituições, mostrou que as opiniões estão divididas em 32% entre satisfeito e insatisfeito. Já outros 26% se mostrou nem satisfeito nem insatisfeito com a recompensação salarial, principalmente se relacionada com as atividades que são exercidas.

Com relação aos demais benefícios que lhes são oferecidos, como alimentação, plano de saúde, entre outros, em torno de 37% se mostraram muito insatisfeitos com esse quesito.

Nesse primeiro fator apresentado no questionário, 30% dos respondentes mostraram estar satisfeitos com a remuneração recebida, equiparação salarial e demais benefícios. Enquanto que 14% se mostrou muito insatisfeito, 28% insatisfeito, 26% nem satisfeito nem insatisfeito e 2% muito satisfeito.

4.3.2 Condições de trabalho

As condições de trabalho representam a jornada de trabalho que os funcionários realizam. A manutenção de um ambiente escolar saudável e voltado para o desenvolvimento comum é um desafio. Já que acarreta indagações e incertezas sobre o funcionamento da instituição escolar, que deve valorizar o trabalho docente preocupando-se com as condições de trabalho (BRUM et. al., 2012). No quesito, jornada de trabalho, 68% se mostrou satisfeito em relação ao que é apresentado obrigatoriamente.

Os professores podem realizar no máximo 40 horas semanais, sendo nove horas realizadas fora da sala de aula. Em torno de 37% dos respondentes se mostraram satisfeitos com a carga horária de trabalho que executam, e em relação aos meios que utilizam para colocar em prática as atividades que lhes são designadas 42% se mostraram nem satisfeitos nem insatisfeitos.

Os respondentes se mostraram indiferentes em relação às condições físicas de trabalho que lhes são apresentadas, obtendo percentual de 52% nem satisfeitos nem insatisfeitos. Com relação as equipamentos de segurança disponibilizados na escola, 47% dos respondentes se mostraram nem satisfeitos nem insatisfeitos com esse quesito. Com o mesmo percentual de 47%, os colaboradores se mostram nem satisfeito nem insatisfeitos com o cansaço que o trabalho lhe causa.

Com relação ao fator como um todo, 6% dos respondentes se mostraram muito insatisfeitos com as condições de trabalho que lhes são oferecidas. Outros 15% estão insatisfeitos, 39% nem satisfeito nem insatisfeito, 33% satisfeito e 7% muito insatisfeito.

4.3.3 Oportunidade de uso e desenvolvimento de capacidades

O terceiro fator proposto por Walton considera a autonomia e o uso das habilidades de cada profissional. Em torno de 52% alegou ter autonomia para executar suas atividades profissionais de acordo com a melhor forma encontrada. Com relação a importância que se é

dada ao trabalho, 63% mostraram estar satisfeitos com esse quesito executando o trabalho da melhor forma possível. Assegurando a afirmação de Rocha (2012), que as pessoas precisam sentir-se valorizadas em relação ao trabalho que executam e seguras quanto a sua importância para a instituição e para os demais com os quais convive.

Com relação às diversas atividades que podem ser executadas dentro da escola, 73% se mostraram satisfeitos com a independência que pode realizar esses exercícios no ambiente profissional. Os *feedback* são frequentes dentro da instituição escolar e são vistos de forma satisfatória pelos funcionários, causando-lhes na maioria das vezes sentimentos positivos relacionados ao trabalho, apresentando um percentual de 58% satisfeitos e 21% muito satisfeito. Em relação a responsabilidade que é dada a cada colaborar, 68% responderam estar satisfeitos com o que lhe é devido.

Cerca de 63% dos funcionários pesquisados afirmaram estarem satisfeitos e 14% mostraram estar muito satisfeitos com o terceiro fator proposto por Walton, o uso e desenvolvimento de capacidades. Já 4% responderam estar muito insatisfeitos, outros 4% insatisfeitos e 15% nem satisfeitos nem insatisfeitos com as oportunidades e desenvolvimento de capacidades apresentados dentro da escola.

Hackman e Oldham citados por Souza (2009), evidenciam que os estados psicológicos são criados através do grau em que as habilidades são testadas, de acordo com o trabalho e o *feedback* intrínseco e extrínseco passados para os funcionários, que são de grande importância para o retorno de informações sobre o trabalho executado.

4.3.4 Oportunidade de crescimento e segurança

Com relação a oportunidade de crescimento profissional 32% se mostraram satisfeitos e 21% muito satisfeito com esse quesito dentro da escola. Enquanto que em relação aos treinamentos dentro da escola, 26% responderam estar nem satisfeitos nem insatisfeito e 32% estão satisfeitos.

Ao que se refere ao terceiro fator como um todo, sobre as oportunidades de desenvolvimento e crescimento profissional, 3% está muito insatisfeito, 21% insatisfeito, 24% nem satisfeito nem insatisfeito, 31% se mostrou satisfeito e 21% muito satisfeito.

Como a grande porcentagem dos respondentes são professores, exatos 54%, e os cargos que os mesmos ocupam é equivalente à maioria, não houve dificuldades em relação a essa questão, sendo a resposta da maioria satisfeita com o cargo e função que executa.

4.3.5 Integração social no trabalho

Os funcionários da escola afirmam que há uma forte integração social estabelecida e que muitos mantêm uma relação de amizade fora do trabalho. A escola propõe algumas festividades durante o ano para que haja integração e estreitamento entre os profissionais. Observa-se que não há discriminação de gênero, cerca de 58% afirma estar satisfeito com esse item e 26% muito satisfeito, sendo que 14 dos integrantes da escola que responderam a pesquisa é formada por mulheres e os homens que compõem o restante do quadro de funcionários da pesquisa não veem dificuldades nessa relação.

Cerca de 63% afirmaram estar satisfeitos com a relação que mantêm com a equipe no trabalho e 58% estão satisfeitos com o comprometimento dos colegas, procurando se ajudar e realizar atividades em conjunto para benefícios de todos. Apresentam também 52% de satisfação e 21% de muita satisfação com a valorização das suas ideias e de suas iniciativas, e por isso tentam manter o foco e cada dia melhorar seu desempenho profissional. O que vem afirmar o conceito de Ferreira (2011), que o bem-estar é um sentimento agradável que se origina das situações vivenciadas pelo(s) indivíduo(s) na execução das tarefas.

No geral, esse fator proposto por Walton apresentou 1% muito insatisfeito, 3% insatisfeito, 12% nem satisfeito nem insatisfeito, 58% satisfeito e 26% muito satisfeito. A maioria se mostrou satisfeita com a integração social que a escola proporciona.

4.3.6 Constitucionalismo

Em relação ao tratamento dentro da escola, 63% está satisfeito com esse quesito, expressando serem tratados de maneira justa e adequada, sempre demonstrando respeito às características individuais e particulares dos seus colegas de trabalho. Afirmando o conceito de Fernandes (1996), onde a autora diz que a QVT é a conciliação dos interesses dos indivíduos e das organizações.

Quanto a liberdade de expressão, 37% mostrou nem satisfeito nem insatisfeito e 47% se diz satisfeito com as oportunidades de expor suas opiniões. Com relação as normas e regras, 47% respondeu estar satisfeito com o que é tido dentro da escola, 16% muito satisfeito e 37% nem satisfeito nem insatisfeito.

A pesquisa revelou que 68% dos funcionários estão satisfeitos com o respeito em relação à individualidade e privacidade dentro da escola. Há oportunidades de expressar suas ideias e decisões, que são ouvidas e quando possíveis colocadas em prática. Considerando a

convicção de Casado (2002), que os empregados podem influir positivamente nas decisões sobre seu trabalho numa direção que favoreça a qualidade para a organização.

Esse fator mostrou que 56% dos respondentes estão satisfeitos com as regras e privacidade dentro da escola, sendo que 4% estão insatisfeitos, 28% nem satisfeito nem insatisfeito e 12% muito satisfeito.

4.3.7 Trabalho e espaço de vida

A influência do trabalho sobre a rotina familiar dos respondentes apontou que 37% estão nem satisfeito nem insatisfeito e 47% estão satisfeitos quanto a esse quesito. Apesar de alguns dos funcionários, em especial os professores, terem que levar trabalho para casa, ainda assim, 42% está satisfeito com a sua rotina e o espaço que o trabalho ocupa em sua vida.

Em torno de 52% dos respondentes relataram estar satisfeitos com os seus horários de trabalho e de descanso, não havendo dificuldades com relação ao tempo disponível para lazer e convívio familiar. Afirmando a concepção de Souza (2009), que o trabalho encontra-se em seu papel de maneira equilibrada quando as atividades e cursos requeridos não excedem ao tempo de lazer e ao tempo com a família.

Ess fator proposto por Walton, trabalho e o espaço que o mesmo ocupa na vida dos respondentes, é visto de forma satisfatória por 47% dos colaboradores, 2% apresentaram estar muito insatisfeito, 12% insatisfeito, 30% nem satisfeito nem insatisfeito e 9% muito satisfeito.

4.3.8 Relevância social da vida no trabalho

Quanto à satisfação e o orgulho de realizar o trabalho, 47% dos respondentes se diz satisfeito com as atividades que realiza e 32% muito satisfeito. Além disso, com relação a imagem que a escola tem perante a sociedade, 63% se diz satisfeito mostrando credibilidade e desenvolvendo o melhor trabalho diante das dificuldades encontradas. No quesito integração comunitária, 21% se mostrou insatisfeito e 32% satisfeito com o que a sociedade contribui com a escola. Mesmo com esse percentual alguns profissionais, em especial os professores, reclamaram com a falta de valorização do trabalho e compromisso dos pais dos alunos da escola.

Em relação aos serviços prestados e a qualidade dos estudos que a escola oferece, 63% se mostrou satisfeito com essa questão. Os profissionais também dizem estar satisfeitos com tratamento recebido dentro da escola, apresentando 68% de satisfação a esse quesito.

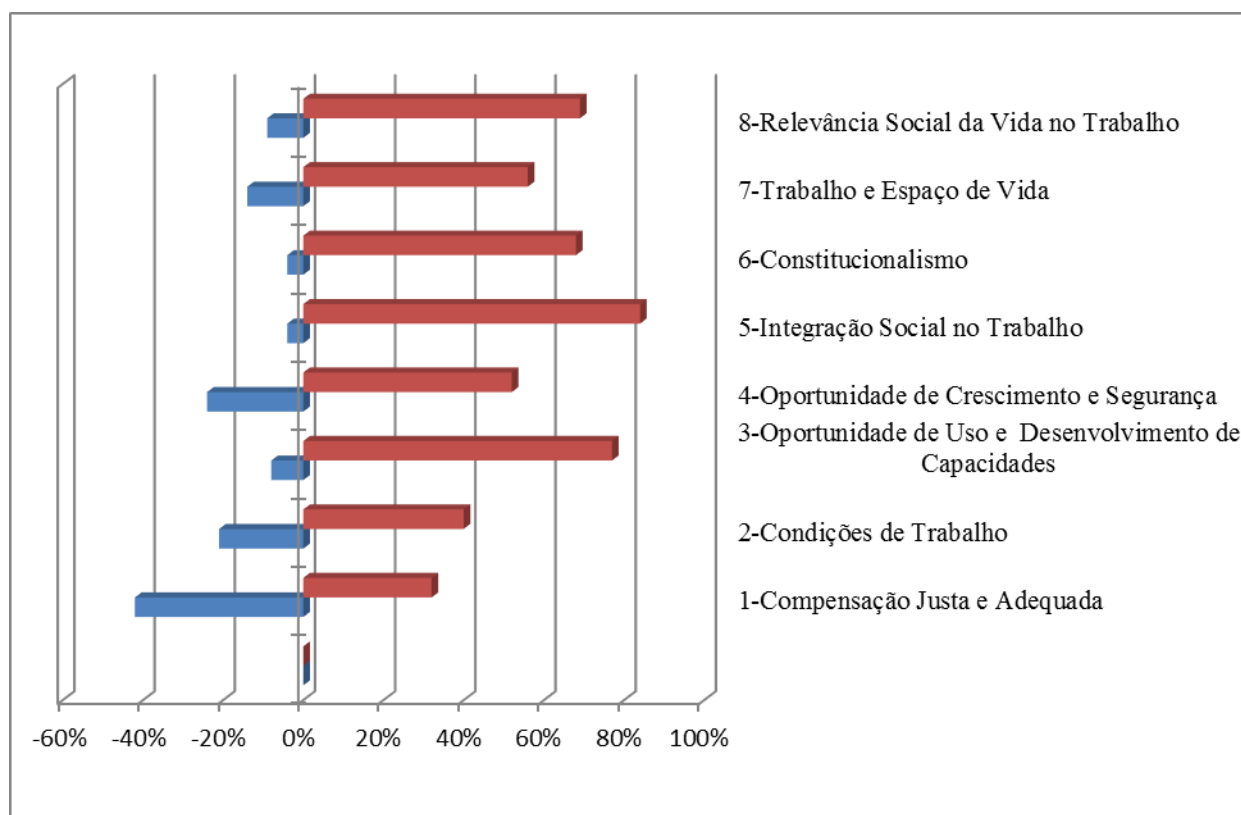
Esse é o último fator proposto por Walton e apresentou 55% de satisfação pelos respondentes, com 14% estando muito satisfeito, 1% muito insatisfeito, 8% insatisfeito e 22% nem satisfeito nem insatisfeito.

Quadro 4: Resumo dos Fatores, Dimensões e Percentual de Respostas

FATORES	QUESTÕES	M.I.	I.	N.S.N.I.	S.	M.S.
Compensação Justa e Adequada	Questão 1.1	-	26%	32%	42%	-
	Questão 1.2	5%	32%	26%	32%	5%
	Questão 1.3	37%	26%	21%	16%	
Percentual total	57 respostas	14%	28%	26%	30%	2%
Condições de Trabalho	Questão 2.1	-	11%	11%	68%	10%
	Questão 2.2	5%	21%	32%	37%	5%
	Questão 2.3	-	21%	42%	26%	11%
	Questão 2.4	11%	5%	52%	26%	5%
	Questão 2.5	16%	16%	47%	16%	5%
	Questão 2.6	5%	16%	47%	26%	5%
Percentual total	114 respostas	6%	15%	39%	33%	7%
Oportunidade de Uso e Desenvolvimento de Capacidades	Questão 3.1	-	11%	37%	52%	-
	Questão 3.2	5%	-	11%	63%	21%
	Questão 3.3	5%	-	11%	73%	11%
	Questão 3.4	5%	5%	11%	58%	21%
	Questão 3.5	5%	5%	5%	68%	16%
Percentual total	95 respostas	4%	4%	15%	63%	14%
Oportunidade de Crescimento e Segurança	Questão 4.1	5%	21%	21%	32%	21%
	Questão 4.2	-	21%	26%	32%	21%
Percentual total	38 respostas	3%	21%	24%	31%	21%
Integração Social no Trabalho	Questão 5.1	-	-	16%	58%	26%
	Questão 5.2	-	-	-	63%	37%
	Questão 5.3	5%	-	16%	58%	21%
	Questão 5.4	-	11%	16%	52%	21%
Percentual total	76 respostas	1%	3%	12%	58%	26%
Constitucionalismo	Questão 6.1	-	5%	21%	63%	11%
	Questão 6.2	-	5%	37%	47%	11%
	Questão 6.3	-	-	37%	47%	16%
	Questão 6.4	-	5%	16%	68%	11%
Percentual total	76 respostas	-	4%	28%	56%	12%
Trabalho e Espaço de Vida	Questão 7.1	-	11%	37%	47%	5%
	Questão 7.2	5%	16%	32%	42%	5%
	Questão 7.3	-	11%	21%	52%	16%
Percentual total	57 respostas	2%	12%	30%	47%	9%
Relevância Social da Vida no Trabalho	Questão 8.1	5%	5%	11%	47%	32%
	Questão 8.2	-	5%	11%	63%	21%
	Questão 8.3	-	21%	32%	32%	16%

	Questão 8.4	-	11%	26%	63%	-
	Questão 8.5	-	-	32%	68%	-
Percentual total	95 respostas	1%	8%	22%	55%	14%

Gráfico 3: Resumo de Tendência entre Satisfeito e Insatisfeito



Através do Gráfico 3 é possível identificar que há maior tendência a satisfação em relação à QVT. Os fatores que obtiveram maior tendência a satisfação pelos respondentes foram Relevância Social da Vida no Trabalho, que é o oitavo fator proposto por Walton e Integração Social no Trabalho correspondente ao quinto fator. Já os fatores que apresentaram maior insatisfação por parte dos colaboradores da pesquisa foram Compensação Justa e Adequada e Oportunidade de Crescimento e Segurança. Esses aspectos podem estar relacionados ao fato de ter sido pesquisada uma escola pública, cujo respondentes são predominantemente professores, ficando evidente os aspectos da remuneração e oportunidades de crescimento e segurança.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Na escola não é oferecido nenhum programa de QVT para os funcionários, tendo em vista que os respondentes disseram que não haveria muito tempo para a execução dessa atividade. E que para que fosse colocado em prática algum exercício nessa categoria, teria de haver uma mudança nos horários e colaboração de todos para que algum projeto de QVT funcionasse. Uma minoria relatou que para haver algum programa de QVT teria de contar com a colaboração e esforço de todos, contando com a organização do tempo e elaboração de um projeto que contemple essas práticas em forma de rotina na escola.

De acordo com a pesquisa, a maioria dos funcionários afirmaram estar satisfeitos com a QVT que encontra na Escola, onde a mesma busca manter um bom relacionamento com os colaboradores atendendo da melhor forma possível a maior parte dos fatores propostos por Walton (1973), mesmo não apresentando um programa direcionado exclusivamente para a QVT.

As maiores dificuldades apresentadas pelos funcionários da Escola foi no primeiro fator proposto por Walton que diz respeito à compensação justa e adequada das atividades executadas, onde as principais reclamações foram quanto aos benefícios oferecidos pela instituição. Já os fatores que os funcionários estão mais satisfeitos são com as oportunidades e o crescimento de suas capacidades e integração social, pois a maioria afirma que consegue expor suas idéias e explorar suas capacidades individuais, mantendo um bom convívio com os demais colegas de trabalho.

Os três fatores de maior importância vista pelos respondentes, segundo o modelo de Walton, foram: Compensação justa e adequada, Condições de trabalho e Relevância social da vida no trabalho. A maioria dos respondentes mostrou-se satisfeito com a qualidade de vida no trabalho que lhe é oferecida, buscando desenvolver o trabalho da melhor maneira para obter bons resultados, independente de haver ou não programas de QVT na escola. Através da pesquisa percebeu-se que a escola busca proporcionar uma boa QVT para os profissionais mesmo dispondo de poucos recursos, sendo que os colaboradores conseguem exercer suas atividades e transparecer bons resultados.

Uma das maiores limitações em relação à pesquisa foi a não devolução dos questionários no prazo estabelecido. Por isso, a pesquisa contou com um número menor e restrito de respondentes em relação ao que havia sido estipulado.

Outros estudos podem ser somados a esse através da expansão da pesquisa para as demais escolas do município, buscando identificar e avaliar a QVT oferecida a todos os colaboradores da rede escolar estadual e municipal da cidade de Caarapó e através dos resultados desses estudos propôr programas de QVT, incentivando e estimulando ainda mais os profissionais dessas áreas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABRANTES, João. **Gestão da Qualidade**. Rio de Janeiro: Editora Interciência, 2009.

ARAI, Renata M. **Programa de Qualidade de Vida: O Caso do Banco do Brasil S/A**, Agência Dourados/MS. Monografia-Curso de Administração, Dourados, 2011.

ARELLANO, Eliete B.; CASADO, Tania.; LIMONGI-FRANÇA, Ana C. et.al. **As pessoas na organização**. 13ª Edição. São Paulo: Editora Gente, 2002.

BRUM, Liliane M.; AZAMBUJA, Cati R.; REZER, João F. P.; TEMP, Daiana S.; CARPILOVSK, Cristiane K.; LOPES, Luis F.; SCHETINGER, Maria R. C.; Qualidade de vida dos professores da área de ciências em escola pública no Rio Grande do Sul. **Revista Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro: p. 125-145, mar/jun. 2012.

DIMAS, Jose D. **Estratégia de avaliação da qualidade de vida no trabalho**: Estudo de casos em agroindústrias. Dissertação-Curso de Engenharia de Produção, Florianópolis, 2001.

FERREIRA, Mario C. **Qualidade de vida no trabalho**: uma abordagem centrada no Olhar dos Trabalhadores. Rio de Janeiro: LPA Edições, 2011.

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

FERNANDES, Eda C.; GUTIERREZ, Luiz H. Qualidade de vida no trabalho (QVT): uma experiência brasileira. **Revista de Administração da USP**, São Paulo: p.32, out./dez. 1988.

GIL, Antonio C. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 4ª Edição. São Paulo: Editora Atlas, 2002.

GIL, Antonio C. **Gestão de Pessoas**: enfoque os papéis profissionais. São Paulo: Atlas S.A., 2006.

HOFFMANN, Maria A. S. **QVT**: a Proposta do Banco do Brasil e a Percepção dos funcionários. Tese-Curso de Pós Graduação em Gestão de Negócios Financeiros, Cascavel, p.1-54, 2007.

LIMA, Luana. A.; JARDIM, Gardênia T. P. Motivação e Qualidade de Vida no Trabalho: uma análise na Comagro Peças e Serviços LTDA. **Revista Ciências Administrativas**, Fortaleza: v 19, n.19, n.1, p.69-84, jan./jun. 2013.

LIMONGI-FRANÇA, Ana C. **Indicadores Empresariais de Qualidade de Vida no Trabalho**: esforço empresarial e satisfação dos empregados no ambiente de manufaturas com certificação ISO 9000. Dissertação - Curso de Doutorado em Administração, USP, São Paulo, 1996.

LIMONGI-FRANÇA, Ana C. **Práticas de Recursos Humanos**: Conceitos, Ferramentas e Procedimentos. São Paulo: Editora Atlas S.A., 2007.

LIMONGI-FRANÇA, Ana C.; RODRIGUES, Avelino Luiz. **Stress e Trabalho: Uma abordagem psicossomática**. São Paulo: Editora Atlas S.A., 2007.

MARCONI, Marina de A.; LAKATOS, Eva M. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 5ª Edição. São Paulo: Editora Atlas, 2003.

MICHELIS, Glaycon; VIEIRA, Sebastião I. **Guia de alimentação e qualidade de vida do trabalhador**. São Paulo: Editora LTr, 2004.

RAMOS DE MENEZES, Luciano. **Qualidade de Vida e sua Influência no Clima Organizacional**: Estudo de caso em uma empresa no setor de alimentos. Dissertação-Curso de Mestrado em Administração de Empresas, UNIFOR, Fortaleza, 2008.

ROCHA, Andreia M. **Qualidade de vida no trabalho (QVT)**: Um estudo na loja Arco-Íris na cidade de Picos. Monografia-Curso de Administração, Píauí, 2012.

RODRIGUEZ, Martius V. R. Y; ALVES, Joemar B. Qualidade de vida dos professores: Um bem para todos. In: IV Congresso Nacional de Excelência em Gestão. **Anais...** Rio de Janeiro, 2008.

SEVERINO, A. J. **Metodologia do trabalho científico**. 23ª Edição. São Paulo: Editora Cortez, 2007.

SCHOR, Nestor; DINIZ, Denise P. **Qualidade de Vida- Guias de Medicina Ambulatorial e Hospitalar**. Barueri SP: Editora Manole, 2006.

SILVA, Luciane Goulart da; SILVA, Marcelo Cozzensa da. Condições de trabalho e saúde de professores pré-escolares da rede pública de ensino de Pelotas. **Revista Ciência e Saúde**, Rio Grande do Sul, Nov.2012.

SOUZA, Rennata Guarino Bastos de; FREITAS André Luis Policani. Um modelo para avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho de universidades públicas. **Revista Eletrônica Sistemas & Gestão**, Rio de Janeiro: v. 4, n. 2, p 136-154, mai./ago. 2009.

TOLFO, Suzana da R.; PICCININI, Valmiria C. As melhores empresas para trabalhar no Brasil e a qualidade de vida no trabalho: disjunções entre a teoria e a prática. **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba: v. 5, n. 1, p. 165-193, jan./abr. 2001.

VERGARA, Sylvia C . **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**. 2ª Edição. São Paulo: Editora Atlas, 1998.

WALTON, R. E. **Quality of Working Life**: What is it? Sloan Management Review. Outono, 1973.

ANEXO

ANEXO 1- QUESTIONÁRIO APLICADO AOS FUNCIONÁRIOS DA ESCOLA PÚBLICA LOCALIZADA EM CAARAPÓ/MS.

Este trabalho é requisito para a conclusão do curso de Administração da UFGD, pela acadêmica: Viviane Correa Rocha, sob a orientação da profa. Dra. Erlaine Binotto, tendo como objetivo principal do trabalho, o Programa de Qualidade de Vida no Trabalho: O caso em uma Escola Pública localizada no município de Caarapó/MS.

O questionário é composto por questões socioeconômicas e específicas relacionada ao tema Qualidade de Vida no Trabalho, segundo o modelo de oito fatores proposto por Walton (1973).

1. Cargo_____

2. Tempo de escola_____

3. Sexo () Masculino () Feminino

4. Idade

() Até 25 anos

() de 26 a 30 anos

() de 31 a 35 anos

() de 36 a 40 anos

() de 41 a 45 anos

() Acima de 46 anos

5. Filhos

() Não

() Sim, quantos?_____

6. Escolaridade

() Ensino fundamental

() Ensino médio

() Graduação

() Pós-graduação

() Doutorado

() Nível técnico

7. O objetivo do Programa Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) busca desenvolver ações para promover a qualidade de vida no trabalho. Tem como proposta privilegiar ações que tenham caráter educativo, integrativo, motivador e vivencial e que estimulem a adoção de mudanças no estilo de vida. Em sua opinião haveria tempo, disponibilidade e apoio para as práticas de algum Programa de Qualidade de Vida no Trabalho?

8. Em sua opinião, a escola proporciona condições de trabalho favoráveis a seus colaboradores?

9. Por favor, responda todas as questões. Se você não tem certeza sobre que resposta dar em uma questão, escolha entre as alternativas a que lhe parece mais apropriada. As perguntas são relacionadas ao quanto você está satisfeito (a), em relação a vários aspectos do seu **trabalho** nas **últimas três semanas**. Escolha entre as alternativas e coloque um círculo na letra que melhor represente a sua opinião.

1. Em relação ao salário (compensação) justo e adequado:

1.1 O quanto você está satisfeito com o seu salário (remuneração)?

- A) Muito Insatisfeito.
- B) Insatisfeito.
- C) Nem insatisfeito, nem satisfeito.
- D) Satisfeito.
- E) Muito satisfeito.

1.2 O quanto você está satisfeito com seu salário, se você o comparar com o salário dos seus colegas?

- A) Muito insatisfeito.
- B) Insatisfeito.
- C) Nem insatisfeito, nem satisfeito.
- D) Satisfeito.
- E) Muito satisfeito.

1.3 O quanto você está satisfeito com os benefícios extras (alimentação, transporte, médico, dentista, etc) que a escola oferece?

- A) Muito insatisfeito.
- B) Insatisfeito.
- C) Nem insatisfeito, nem satisfeito.
- D) Satisfeito.
- E) Muito satisfeito.

2. Em relação as suas condições de trabalho:

2.1 O quanto você está satisfeito com sua jornada de trabalho semanal?

- A) Muito insatisfeito.
- B) Insatisfeito.
- C) Nem insatisfeito, nem satisfeito.
- D) Satisfeito.
- E) Muito satisfeito.

2.2 Em relação a sua carga de trabalho (quantidade de trabalho), como você se sente?

- A) Muito insatisfeito.
- B) Insatisfeito.
- C) Nem insatisfeito, nem satisfeito.
- D) Satisfeito.
- E) Muito satisfeito.

2.3 Em relação ao uso de tecnologia no trabalho que você faz, como se sente?

- A) Muito insatisfeito.
- B) Insatisfeito.
- C) Nem insatisfeito, nem satisfeito.
- D) Satisfeito.
- E) Muito satisfeito.

2.4 O quanto você está satisfeito com a salubridade (condições de trabalho) do seu local de trabalho?

- A) Muito insatisfeito.
- B) Insatisfeito.
- C) Nem insatisfeito, nem satisfeito.
- D) Satisfeito.
- E) Muito satisfeito.

2.5 O quanto você está satisfeito com os equipamentos de segurança, proteção individual e coletiva disponibilizados pela escola?

- A) Muito insatisfeito.
- B) Insatisfeito.
- C) Nem insatisfeito, nem satisfeito.
- D) Satisfeito.
- E) Muito satisfeito.

2.6 Em relação ao cansaço que seu trabalho lhe causa, como você se sente?

- A) Muito insatisfeito.
- B) Insatisfeito.
- C) Nem insatisfeito, nem satisfeito.
- D) Satisfeito.
- E) Muito satisfeito.

2. Em relação ao uso das suas capacidades no trabalho:

3.1 Você está satisfeito com a autonomia (oportunidade tomar decisões) que possui no seu trabalho?

- A) Muito insatisfeito.
- B) Insatisfeito.
- C) Nem insatisfeito, nem satisfeito.

- D) Satisfeito.
- E) Muito satisfeito.

3.2 Você está satisfeito com a importância da tarefa/trabalho/atividade que você faz?

- A) Muito insatisfeito.
- B) Insatisfeito.
- C) Nem insatisfeito, nem satisfeito.
- D) Satisfeito.
- E) Muito satisfeito.

3.3 Em relação à polivalência (possibilidade de desempenhar várias tarefas e trabalhos) no trabalho, como você se sente?

- A) Muito satisfeito.
- B) Insatisfeito.
- C) Nem insatisfeito, nem satisfeito.
- D) Satisfeito.
- E) Muito satisfeito.

3.4 O quanto você está satisfeito com a sua avaliação de desempenho (ter conhecimento do quanto bom ou ruim está o seu desempenho no trabalho)?

- A) Muito insatisfeito.
- B) Insatisfeito.
- C) Nem insatisfeito, nem satisfeito.
- D) Satisfeito.
- E) Muito satisfeito.

3.5 Em relação à responsabilidade conferida (responsabilidade de trabalho dada a você), como você se sente?

- A) Muito insatisfeito.
- B) Insatisfeito.
- C) Nem insatisfeito, nem satisfeito.
- D) Satisfeito.
- E) Muito satisfeito.

4. Em relação às oportunidades que você tem no seu trabalho:

4.1 O quanto você está satisfeito com a sua oportunidade de crescimento profissional?

- A) Muito insatisfeito.
- B) Insatisfeito.
- C) Nem insatisfeito, nem satisfeito.
- D) Satisfeito.
- E) Muito satisfeito.

4.2 O quanto você está satisfeito com os treinamentos que você faz?

- A) Muito insatisfeito.
- B) Insatisfeito.
- C) Nem insatisfeito, nem satisfeito.
- D) Satisfeito.
- E) Muito satisfeito.

5. Em relação à integração social no seu trabalho:

5.1 Em relação à discriminação (social, racial, religiosa, sexual, etc) no seu trabalho como você se sente?

- A) Muito insatisfeito.
- B) Insatisfeito.
- C) Nem insatisfeito, nem satisfeito.
- D) Satisfeito.
- E) Muito satisfeito.

5.2 Em relação ao seu relacionamento com colegas e chefes no seu trabalho, como você se sente?

- A) Muito insatisfeito.
- B) Insatisfeito.
- C) Nem insatisfeito, nem satisfeito.
- D) Satisfeito.
- E) Muito satisfeito.

5.3 Em relação ao comprometimento da sua equipe e colegas com o trabalho, como você se sente?

- A) Muito insatisfeito.
- B) Insatisfeito.
- C) Nem insatisfeito, nem satisfeito.
- D) Satisfeito.
- E) Muito satisfeito.

5.4 O quanto você está satisfeito com a valorização de suas ideias e iniciativas no trabalho?

- A) Muito insatisfeito.
- B) Insatisfeito.
- C) Nem insatisfeito, nem satisfeito.
- D) Satisfeito.
- E) Muito satisfeito.

6. Em relação ao constitucionalismo (respeito às leis) do seu trabalho:

6.1 O quanto você está satisfeito com a escola por ela respeitar os direitos do trabalhador?

- A) Muito insatisfeito.
- B) Insatisfeito.
- C) Nem insatisfeito, nem satisfeito.
- D) Satisfeito.
- E) Muito satisfeito.

6.2 O quanto você está satisfeito com sua liberdade de expressão (oportunidade dar suas opiniões) no trabalho?

- A) Muito insatisfeito.
- B) Insatisfeito.
- C) Nem insatisfeito, nem satisfeito.
- D) Satisfeito.
- E) Muito satisfeito.

6.3 O quanto você está satisfeito com as normas e regras do seu trabalho?

- A) Muito insatisfeito.
- B) Insatisfeito.
- C) Nem insatisfeito, nem satisfeito.
- D) Satisfeito.
- E) Muito satisfeito.

6.4 Em relação ao respeito a sua individualidade (características individuais e particularidades) no trabalho, como você se sente?

- A) Muito insatisfeito.
- B) Insatisfeito.
- C) Nem insatisfeito, nem satisfeito.
- D) Satisfeito.
- E) Muito satisfeito.

7. Em relação ao espaço que o trabalho ocupa na sua vida:

7.1 O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua vida/rotina familiar?

- A) Muito insatisfeito.
- B) Insatisfeito.
- C) Nem insatisfeito, nem satisfeito.
- D) Satisfeito.
- E) Muito satisfeito.

7.2 O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua possibilidade de lazer?

- A) Muito insatisfeito.
- B) Insatisfeito.
- C) Nem insatisfeito, nem satisfeito.
- D) Satisfeito.
- E) Muito satisfeito.

7.3 O quanto você está satisfeito com seus horários de trabalho e de descanso?

- A) Muito insatisfeito.
- B) Insatisfeito.
- C) Nem insatisfeito, nem satisfeito.
- D) Satisfeito.
- E) Muito satisfeito.

8. Em relação à relevância social e importância do seu trabalho:

8.1 Em relação ao orgulho de realizar o seu trabalho, como você se sente?

- A) Muito insatisfeito.
- B) Insatisfeito.
- C) Nem insatisfeito, nem satisfeito.
- D) Satisfeito.
- E) Muito satisfeito.

8.2 Você está satisfeito com a imagem que esta escola tem perante a sociedade?

- A) Muito insatisfeito.
- B) Insatisfeito.
- C) Nem insatisfeito, nem satisfeito.
- D) Satisfeito.
- E) Muito satisfeito.

8.3 O quanto você está satisfeito com a integração comunitária (contribuição com a sociedade) que escola tem?

- A) Muito insatisfeito.
- B) Insatisfeito.
- C) Nem insatisfeito, nem satisfeito.
- D) Satisfeito.

E) Muito satisfeito.

8.4 O quanto você está satisfeito com os serviços prestados e a qualidade dos estudos que a escola oferece?

A) Muito insatisfeito.

B) Insatisfeito.

C) Nem insatisfeito, nem satisfeito.

D) Satisfeito.

E) Muito satisfeito.

8.5 O quanto você está satisfeito com a política de recursos humanos (a forma de a escola tratar os funcionários) que a escola tem?

A) Muito insatisfeito.

B) Insatisfeito.

C) Nem insatisfeito, nem satisfeito.

D) Satisfeito.

E) Muito satisfeito.

Desde já, obrigada pela colaboração!