



UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS E HUMANAS
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

MARIA JERUSA DA COSTA

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS PROFISSIONAIS DOCENTES
DAS ESCOLAS DO MUNICÍPIO DE ICAPUÍ-CE.**

MOSSORÓ/RN

2017

MARIA JERUSA DA COSTA

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS PROFISSIONAIS DOCENTES DAS
ESCOLAS DO MUNICÍPIO DE ICAPUÍ-CE.**

Trabalho de Conclusão do Curso apresentado a
Universidade Federal Rural do Semi-Árido
(UFERSA), Centro de Ciências Sociais
Aplicadas e Humanas para obtenção do título
de Bacharel em Administração.

Orientadora: Prof.^a Me.Inácia Girlene Amaral
(UFERSA)

MOSSORÓ/RN

2017

© Todos os direitos estão reservados a Universidade Federal Rural do Semi-Árido. O conteúdo desta obra é de inteira responsabilidade do (a) autor (a), sendo o mesmo, passível de sanções administrativas ou penais, caso sejam infringidas as leis que regulamentam a Propriedade Intelectual, respectivamente, Patentes: Lei nº 9.279/1996 e Direitos Autorais: Lei nº 9.610/1998. O conteúdo desta obra tornar-se-á de domínio público após a data de defesa e homologação da sua respectiva ata. A mesma poderá servir de base literária para novas pesquisas, desde que a obra e seu (a) respectivo (a) autor (a) sejam devidamente citados e mencionados os seus créditos bibliográficos.

C837q Costa, Maria Jerusa da.
Qualidade de vida no trabalho dos
profissionais docentes das escolas do município de
Icapuí-CE. / Maria Jerusa da Costa. - 2017.
39 f. : il.

Orientadora: Inácia Girlene Amaral.
Monografia (graduação) - Universidade Federal
Rural do Semi-árido, Curso de Administração,
2017.

1. Qualidade de vida no trabalho. 2. Educação.
3. Docentes. I. Amaral, Inácia Girlene, orient.
II. Título.

O serviço de Geração Automática de Ficha Catalográfica para Trabalhos de Conclusão de Curso (TCC's) foi desenvolvido pelo Instituto de Ciências Matemáticas e de Computação da Universidade de São Paulo (USP) e gentilmente cedido para o Sistema de Bibliotecas da Universidade Federal Rural do Semi-Árido (SISBI-UFERSA), sendo customizado pela Superintendência de Tecnologia da Informação e Comunicação (SUTIC) sob orientação dos bibliotecários da instituição para ser adaptado às necessidades dos alunos dos Cursos de Graduação e Programas de Pós-Graduação da Universidade.

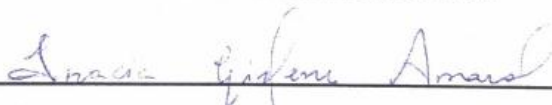
MARIA JERUSA DA COSTA

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS PROFISSIONAIS DOCENTES
DAS ESCOLAS DO MUNICÍPIO DE ICAPUÍ-CE.**

Trabalho de Conclusão do Curso apresentado a
Universidade Federal Rural do Semi-Árido
(UFERSA), Centro de Ciências Sociais
Aplicadas e Humanas para obtenção do título
de Bacharel em Administração.

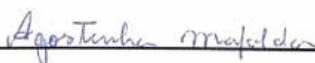
APROVADA EM: 19 / 10 / 2017

BANCA EXAMINADORA



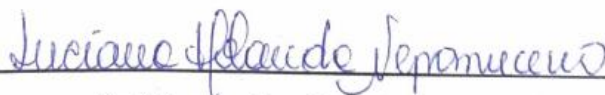
Prof.ª Ma. Inácia Gírlene Amaral (UFERSA)

Presidente



Prof. Dra. Agostinha Mafalda Barra de Oliveira (UFERSA)

Primeiro Membro



Prof. Dra. Luciana Holanda Nepomuceno (UFERSA)

Segundo Membro

AGRADECIMENTOS

A Deus, por sua infinita bondade, por seu amor e proteção e me permitir realizar meus sonhos.

Aos meus filhos, Matheus e Liz, que são a minha vida, me fazem ser uma pessoa melhor e são meu combustível para nunca desistir dos meus objetivos.

Aos meus pais, João e Rosário, que em meios há tantas dificuldades sempre colocaram a minha educação e a dos meus irmãos como prioridade, por sempre acreditarem no meu melhor, e, principalmente, por cuidarem dos meus filhos com tanto amor enquanto estudo e trabalho.

Aos meus irmãos, Jucineide, Jane e Jefesson, por serem parceiros de vida, por servirem sempre de exemplo para mim.

Ao meu companheiro Murilo, por ser paciente e amigo, por ser bom pai e ter sido essencial na reta final da faculdade.

A minha orientadora, Inácia Girlene Amaral, e todos os professores da graduação que com paciência e dedicação contribuíram para minha formação.

A todas as pessoas que conheci na graduação que direta ou indiretamente contribuíram para a realização desse sonho, tornando a caminhada mais fácil e prazerosa.

"Pois será como a árvore plantada junto a ribeiros de águas,
a qual dá o seu fruto no seu tempo; as suas folhas não cairão,
e tudo quanto fizer prosperará." Salmos 1:3

RESUMO

Os estudos acerca da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) nos profissionais da área da educação vêm despertando crescente interesse nos últimos anos. Desta forma, o objetivo deste trabalho consiste em: Analisar as práticas de QVT nas escolas do município de Icapuí-CE, na percepção de seus docentes. Acerca da metodologia utilizada, esta teve caráter descritivo e qualitativo. Os sujeitos dessas pesquisas são quatro docentes e um gestor de duas escolas do município de Icapuí-CE. Aplicou-se uma entrevista com roteiro pré-elaborado. E a técnica de análise de dados consistiu na Análise de Núcleo de Sentido (ANS). Acerca dos principais resultados, tem-se: As falas socializadas nesse estudo evidenciam que, de modo geral, há qualidade de vida no trabalho dos entrevistados. Contudo, foram destacados pontos negativos que se manifestaram de forma ponderada. A partir de então, conclui-se que há uma necessidade de intensificar os programas voltados para melhoria da QVT dentro das organizações, considerando que uma má qualidade de vida pode refletir de forma negativa no âmbito pessoal, social e profissional dos indivíduos.

Palavras-chave: Qualidade de vida no trabalho. Educação. Docentes.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Síntese do modelo de Westley.	14
Tabela 2: síntese do modelo de Davis e Werther.	15
Tabela 3: Modelo de Nadler e Lawler.	16
Tabela 4: Resumo das categorias de Walton.	17

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	8
1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO DO ESTUDO TEÓRICO-EMPÍRICO	8
1.2 OBJETIVOS	9
1.2.1. Objetivo Geral	10
1.2.2. Objetivos específicos	10
1.3 JUSTIFICATIVA	10
1.4 ESTRUTURA DO TRABALHO	10
2 REFERENCIAL TEÓRICO	11
2.1 EVOLUÇÃO DO CONCEITO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	11
2.2 PRINCIPAIS TEORIAS DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT)	14
2.3 O TRABALHO DOCENTE E A QVT	18
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	20
3.1 TIPO DE PESQUISA	20
3.2 CAMPO EMPÍRICO E SUJEITOS DE PESQUISA	20
3.3 TÉCNICAS DE COLETAS DE DADOS E INSTRUMENTOS DE COLETAS DE DADOS	21
3.4 TÉCNICAS DE ANÁLISE DOS DADOS	22
4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	23
4.1 COMPENSAÇÃO JUSTA E ADEQUADA	23
4.2 CONDIÇÕES DE TRABALHO SEGURAS E SAUDÁVEIS	23
4.3 USO E DESENVOLVIMENTO DE CAPACIDADES	25
4.4 OPORTUNIDADE DE CRESCIMENTO CONTÍNUO FUTURO E SEGURANÇA	26
4.5 INTEGRAÇÃO SOCIAL DA EMPRESA	27
4.6 CONSTITUCIONALISMO	28
4.7 TRABALHO E ESPAÇO TOTAL DA VIDA	29
4.8 RELEVÂNCIA SOCIAL DA VIDA NO TRABALHO	29
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	31
REFERÊNCIAS	32
APÊNDICE A – ROTEIRO DA ENTREVISTA	37

1 INTRODUÇÃO

Este capítulo irá tratar da contextualização acerca da qualidade de vida no trabalho. Em seguida, serão enfatizados os objetivos (geral e específicos) a serem alcançados no decorrer do trabalho, assim como, a justificativa e a estrutura dessa pesquisa.

1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO DO ESTUDO TEÓRICO-EMPÍRICO

Em meados da década de 30 e 40, do século XX, ocorreu um processo de conscientização dos trabalhadores, acerca da mobilização sindical, motivando a realização de pesquisas empíricas no que se refere à satisfação dos trabalhadores e seu índice de produtividade. A origem do movimento associado à QVT surgiu em 1950 na Inglaterra (DESCANIO; LUNARDELLI, 2007). Contudo, segundo Vieira (1996) somente nos anos de 1960 os cientistas sociais, junto com os líderes dos sindicatos e empresários, foram às ruas em busca de organização laboral a fim de obter o bem-estar para os trabalhadores.

A datar dos primeiros estudos acerca da relação homem/trabalho, as condições do ambiente laboral passaram a ocupar uma posição de privilégio dentro das pesquisas. Embora restritas estas pesquisas buscavam compreender a relação entre a produtividade e a influência desta acerca das variáveis que faziam parte do ambiente de trabalho. Pode-se dizer, portanto, que estas pesquisas foram os pilares para que o trabalhador começasse a sobrepujar as péssimas condições de trabalho (FERNANDES, 1996).

Os estudos basilares que sustentam a QVT datam da década de 1950 na Inglaterra por Eric Trist juntamente com sua equipe de pesquisadores que tinham como foco a tríade: indivíduo-trabalho-organização (TRIST; BANFORTH, 1951). Este desígnio vem se ampliando, buscando conceder aos trabalhadores boas condições de trabalho, perpassando pelos aspectos que tangem os comportamentos, o desenvolvimento de tarefas, a satisfação, e o bem-estar geral (LIMONGI-FRANÇA, 2004).

Segundo Walton (1973) os estudos atrelados a QVT integram aspectos socioeconômicos, psicológicos e físicos, melhorando alguns pontos como: a) autonomia e satisfação no trabalho; b) sistema de recompensa; c) inclusão do trabalhador nas decisões que envolvem o desempenho; d) singularização do ambiente laboral a partir das necessidades individuais. Destaca-se que Walton é um dos estudiosos mais bem conceituados e referenciados acerca do tema.

Para Araújo (2006) a melhoria na QVT não se atrela somente a satisfação e motivação do indivíduo envolve a forma com a qual as organizações contam com os recursos, a fim de atender as necessidades dos trabalhadores; o incentivo a ser dado na saúde do trabalhador; o aliando ao processo de humanização do trabalho e responsabilidade social da organização.

Nesse contexto, as organizações passam a perceber a importância do tema e relevância de ofertar ambientes laborais mais saudáveis e agradáveis, obtendo maior produtividade, menores índice de rotatividade e absenteísmo, aumento da motivação, dentre outros aspectos (NADLER; LAWE, 1983).

Não obstante, algumas vezes tais ações não são notadas e reconhecidas pelos trabalhadores. Tal fato é mais perceptível em organizações públicas, onde tais ações podem ser encaradas com descrédito por parte dos empregados.

Dentre a gama de profissionais existentes, faz-se necessário destacar os docentes, que é uma categoria que possui muitos elementos estressores presentes em suas atividades diárias (PEREZ, 1996/1997). Dentro do contexto educacional, as pressões e exigências são contínuas. É exigido dos docentes uma constante qualificação, produção intelectual, além de outras atividades relacionadas ao ensino. Com base nisso, tais pressões e exigências, podem desencadear em doenças patológicas; resultantes de em uma baixa qualidade de vida no trabalho.

Segundo Rocha e Fernandes (2008), dentro do contexto escolar de nível fundamental, não foge-se a regra da conjuntura capitalista, sendo imposta novas demandas no processo de formação de crianças e jovens. Além da função de lecionar disciplinas, os docentes acumulam funções de construção de hábitos de saúde, assessoramento psicológico, dentre outros.

Logo, este trabalho tem como propósito responder a seguinte problemática:

— Qual a percepção¹ dos docentes das escolas do município de Icapuí-CE sobre QVT deles?

1.2 OBJETIVOS

Para responder ao problema de pesquisa foram estabelecidos os seguintes objetivos geral e específicos:

¹A percepção ordinária define o instante presente e constitui originalmente, via impressões, o objeto (unidade) temporal cuja identidade permanece invariante nas modificações temporais (PEREIRA JÚNIOR, 1990).

1.2.1. Objetivo Geral

Analisar as dimensões de Qualidade de Vida no Trabalho nas escolas do município de Icapuí-CE, na percepção de seus docentes.

1.2.2. Objetivos específicos

- Identificar os fatores mais relevantes das práticas de QVT, na percepção dos sujeitos pesquisados;
- Averiguar a percepção dos sujeitos pesquisados sobre as práticas de QVT em seu cotidiano.

1.3 JUSTIFICATIVA

No que tange a literatura, a relevância dessa pesquisa baseia-se no fato de somar a literatura mais um estudo sobre Qualidade de Vida no Trabalho, tendo como foco os docentes.

A relevância do estudo poderá contribuir com a gestão da QVT nas escolas em estudo, considerando que ao final da pesquisa será dado um *feedback* acerca dos achados.

O estudo da QVT dos docentes é também importante, tendo em vista que os docentes possuem a tendência em desenvolver doenças psíquicas, dentre elas, a Síndrome de *Burnout*, porém melhorias na QVT tendem a mitigar os efeitos ou desenvolvimento de tais patologias.

Por fim, para a autora, o trabalho torna-se fundamental para agregação de novos conhecimentos científicos sobre a QVT no campo da educação, considerando a possibilidade dada pela pesquisa teórica-empírica.

1.4 ESTRUTURA DO TRABALHO

A estrutura deste trabalho é composta por esta introdução; seguida do referencial teórico, onde são apresentados os principais construtos sobre QVT. No capítulo seguinte são expostos os Métodos e Técnicas da Pesquisa, explicitando as ferramentas metodológicas utilizadas. Logo após, vem à apresentação e discussão dos resultados, onde serão feitas análises com relação aos achados empíricos. Na quinta seção são apresentadas as conclusões e considerações finais. E, por fim, as referências utilizadas nesta pesquisa.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Este capítulo apresenta o conteúdo teórico sobre o tema deste trabalho. Nele será apresentado a evolução do conceito de qualidade de vida no trabalho, as principais teorias da qualidade de vida no trabalho (QVT) e o trabalho docente e a QVT.

2.1 EVOLUÇÃO DO CONCEITO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

O termo QVT foi utilizado pela primeira vez na empresa General Motors (GM) nos anos de 1960, no momento da implementação de um programa que pregava a participação dos trabalhadores no que se refere às decisões empresariais associadas às condições de trabalho (PADILHA, 2009).

Padilha (2009) aborda que esse programa implementado pela GM fez com que os trabalhadores buscassem objetivos conjuntos. Ferreira (2006) ressalta que a partir de então, dava-se início a um movimento humanista, tendo como foco a qualidade dos produtos e do pessoal. Desta forma, pode-se afirmar que estes foram os primeiros estudos a compreender o ciclo da QVT no ambiente laboral.

Para Goulart e Sampaio (2004) os estudiosos que faziam parte das escolas de Administração Científica e da Escola das Relações Humanas procuravam analisar as condições do ambiente de trabalho com uma visão sistêmica e crítica. Destaca-se a ligação do processo de qualidade de vida no trabalho com a humanização através dos estudos de Elton Mayo. Em 1927 Mayo realizou a experiência de Hawthorne com a finalidade de verificar a relação entre a iluminação e a eficiência dos operários FLEURY; FISCHER, 1992; SCOPINHO, 2009).

Ressalta-se que foi a partir de 1990 que houve um grande salto no que tange os estudos de QVT, tornando tal conceito com dimensões mais abrangentes. Contudo, muitos anos se passaram e a empreitada de pesquisas em diversas áreas do conhecimento não fez surgir um conceito único acerca do assunto (CANTORANI; PEDROSO; PILATTI, 2009). Contudo, há uma consonância da definição do termo quando o qualificam como um conjunto de iniciativas que são adotadas pela organização a fim de trazer melhorias no que diz respeito à tecnologia, inovação, para o bem-estar na organização (FLEURY; FISCHER, 1992; SCOPINHO, 2009).

Para Fernandes e Gutierrez (1988) a QVT refere-se ao esforço que é dado para melhorar as condições do ambiente de trabalho. Segundo Fernandes (1996, p. 40) quanto à:

(...) expressão Qualidade de Vida no Trabalho, [...] não se pode atribuir uma definição consensual. O conceito engloba, além dos atos legislativos que protegem o trabalhador, o atendimento a necessidades e aspirações humanas, calcado na ideia de humanização do trabalho e na responsabilidade social da empresa.

Fernandes (1996, p. 44), afirma ainda que “a qualidade de vida no trabalho é vista como uma maneira de pensar a respeito das pessoas, do trabalho e das organizações”. Para Huse e Cummings (1985, p. 15) “a evolução no conceito de Qualidade de Vida no Trabalho passou a ser percebida à medida que pesquisas e intervenções nas organizações eram realizadas”. Portanto, se pode afirmar que o arcabouço teórico foi construído de forma concomitante com as intervenções da QVT nas organizações.

É importante destacar que a QVT pode ser associada ao trabalhador como ser humano, e a empresa no que se remete a Responsabilidade Social Empresarial (SER). Nesse sentido, Camargo (2009) afirma que a SER pode ser considerada uma forma de gerir, tendo por base à ética, determinar as metas da empresa, considerando o desenvolvimento sustentável e preservar os recursos ambientais e culturais a fim de assegurá-los para as gerações futuras.

Ainda sobre a correlação entre produtividade e QVT, os autores Martin e Silva (2004) elencam que a produtividade tem uma relação com o nível de qualidade vida do trabalhador, pois a produtividade irá influenciar na disposição de um número mais abrangente de bens, de custos inferiores, intervindo no bem-estar dos indivíduos.

Para Rodrigues (1994) a inovação tecnológica proporcionou um ambiente com constantes alterações e suscetível a instabilidade. Por conseguinte, o ambiente tornou-se dinâmico, fazendo surgir uma maior necessidade de ambientes que proporcionassem satisfação para o trabalhador. Fernandes (1996, p. 40), aborda que “só recentemente as empresas vêm se preocupando com a satisfação do trabalhador na execução de suas tarefas, como requisito para atingirem altos índices de produtividade”.

Pode-se afirmar que é possível encontrar estudos realizados nas décadas passadas, contudo, é importante destacar que o interesse pelo tema permanece forte. Ainda hoje existem vários estudos sobre o tema em construção. A autora Limongi-França é considerada uma das pesquisadoras mais conceituadas acerca do tema em estudo.

Limongi-França (2004) afirma que não há uma área específica que aborde sobre a QVT dentro das organizações, e que desta forma, estas práticas associam-se as tarefas executadas pela área de Gestão de Pessoas. Outrora, alguns estudos mostrem que um terço das organizações existentes possuem práticas formais atreladas a QVT.

Padilha (2009) e Scopinho (2009) abordam quem a QVT envolve o equilíbrio, no sentido de não permitir que as condições adversas interfiram nas relações pessoais. Contudo, Lacaz (2000) afirma que tal equilíbrio é complexo de ser obtido, considerando-se que se faz necessário haver uma separação entre vida pessoal e vida profissional. Nesse sentido, é indispensável para a qualidade de produtos e serviços gerados a existência de democratização nas relações dentro do ambiente laboral.

Meleiro (2002) aborda que as pesquisas referentes ao QVT, atualmente, dizem respeito à melhoria das condições exigidas para atender às necessidades básicas dos trabalhadores. Dessa forma, o autor evidencia a importância que permeia os estudos entre as relações envolvidas no processo de equilíbrio entre o lado profissional e o pessoal, a fim de obter subsídios que contribuam na busca por uma relação mais saudável no mundo do trabalho.

Segundo Nascimento (2012), a QVT pode ser definida com a busca do equilíbrio psíquico, físico e social, levando-se em consideração as necessidades e limitações do trabalhador. O autor afirma que o gargalo empresarial se encontra no fato das empresas não darem a devida atenção aos instrumentos e ferramentas que compõe a QVT.

Para Rossi, Perrewè e Sauter (2008) a QVT consiste em desenvolver e manter a satisfação, ou seja, a sensação de bem-estar laboral, perpassando por itens além do salário, mas que envolvem questões como: saúde, carga de trabalho, segurança, dentre outros aspectos. É importante destacar que o apoio e comprometimento devem dar-se dos dois lados, no que se refere aos colaboradores e as organizações. Desta forma, a QVT corresponde a uma área relevante dentro das organizações, na qual consiste em um conjunto de programas e ações que geram ferramentas a fim de serem implementadas no ambiente organizacional.

Nascimento (2012) acrescenta que a QVT proporciona importantes descobertas no que diz respeito ao auxílio perante a organização para lidar de forma adequada com os trabalhadores. Desta forma, esse conceito vem se tornando foco de novas pesquisas, análises e discussões entre importantes teóricos.

Fernandes (1996, p. 44) aborda que:

Quando adequadamente proposto, um programa de qualidade de vida no trabalho tem como meta gerar uma organização mais humanizada na qual o trabalho envolve, simultaneamente, relativo grau de responsabilidade e de autonomia a nível do cargo, recebimento de recursos e de feedback sobre o desempenho, com tarefas adequadas, variedade, enriquecimento do trabalho e com ênfase no desenvolvimento pessoal do indivíduo.

Ante o exposto, a discussão sobre a QVT mostra-se atual e vem sendo cada vez mais explanada com a finalidade de compreender ocorrências expostas pelos trabalhadores levando-se em consideração seus ambientes laborais (TIMOSSI, 2009).

Em síntese, pode-se afirmar que QVT é uma abordagem que trabalha com dimensões voltadas para busca da saúde mental e física dos indivíduos em seus locais de trabalho, contribuindo também para o sucesso organizacional.

2.2 PRINCIPAIS TEORIAS DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT)

Existem algumas teorias no que se refere à QVT, dentre elas pode-se destacar as teorias de Westley, Davis e Werther, Hackman e Oldham, Nadler e Lawlre Walton.

No que se refere à abordagem de Westley, Rodrigues (1994) afirma que os indicadores da QVT são divididos entre econômicos, políticos, psicológicos e sociológicos. Funcionando de maneira integrada e sempre levando em consideração os fatores internos e externos que fazem parte do ambiente de trabalho e que interfiram direto ou indiretamente na vida do trabalhador.

Freitas e Souza (2008) sintetizam os fatores que caracterizam o modelo de Westley como pode ser observado no Tabela 1:

Tabela 1: Síntese do modelo de Westley

Natureza do problema	Sintoma do problema	Ação para solucionar o problema	Indicadores	Propostas
Fatores econômicos	Injustiça	União dos trabalhadores	Insatisfação; greves e sabotagens.	Cooperação; divisão dos lucros; participação das decisões.
Fatores políticos	Insegurança	Posições políticas	Insatisfação; greves e sabotagens.	Trabalho auto supervisionado; conselho de trabalhadores; participação das decisões.
Fatores psicológicos	Isolamento	Agentes de mudanças	Sensação de isolamento; absenteísmo e <i>turnover</i> .	Valorização das tarefas; auto realização no trabalho.

Fatores sociológicos	Anomia	Grupos autodesenvolvimento	de Grupos autodesenvolvimento.	de Métodos sócio técnicos aplicados aos grupos de trabalho; valorização das relações interpessoais etc.
-----------------------------	--------	----------------------------	--------------------------------	---

Fonte: adaptada de Freitas e Souza (2008).

Para Deus (2006), o modelo de Westley é abrangente por apresentar fatores internos e externos a organização, buscando uma maior humanização no ambiente de trabalho, porém o autor aborda que esta análise não pode ser considerada bem delimitada, por ser dividida apenas em quatro fatores.

Outra teoria a ser destacada é a de Davis e Werther que desenvolveu-se sobre o aspecto de que a QVT se baseava em um projeto de cargo que visava avaliar os elementos relacionados aos fatores ambientais, organizacionais e comportamentais. De modo geral, pode-se dizer que esse estudo assinala que os trabalhadores são divididos em vários níveis no que diz respeito ao social e/ou intelectual, considerando que alguns indivíduos possuem maiores facilidades de adaptação em ambientes mais complexos e outros que se adequam melhor em ambiente menos exigentes no que se relaciona a habilidades e conhecimentos (RODRIGUES, 1994).

A Tabela 2 aborda o modelo de Davis e Werther, sintetizando seus fatores principais e os elementos correspondentes.

Tabela 2: síntese do modelo de Davis e Werther

Fatores	Elementos
Organizacionais	Racionalização da produção; fluxo de trabalho; práticas de trabalho.
Ambientais	Habilidade; disponibilidade de emprego; potencialidades; expectativas.
Comportamentais	Autonomia; identidade.

Fonte: autoria própria (2017).

Sobre o modelo de Hackman e Oldham de 1975, tem-se que a proposta deles remete as características da tarefa, que a positividade pessoal e os resultados do ambiente de trabalho são obtidos quando três estados psicológicos estão presentes, que são: significação percebida, responsabilidade percebida e conhecimento dos resultados do trabalho. E tais estados psicológicos seriam advindos de sete dimensões da tarefa, que consistem em: variedade de

habilidades, identidade da tarefa, significação da tarefa, inter-relacionamento, autonomia, feedback do trabalho e feedback dos colegas (CARVALHO; SOUSA, 2003).

A Tabela 3 ilustra, em resumo, os fatores acerca de tal modelo e as principais dimensões correspondentes.

Tabela 3: Modelo de Nadler e Lawler

Fatores	Dimensões
Percepção da significância do trabalho	Variedade da habilidade; inter-relacionamento; significado e identidade da tarefa.
Percepção da responsabilidade pelos resultados	Autonomia.
Conhecimento dos reais resultados do trabalho	<i>Feedback</i> intrínseco e extrínseco.

Fonte: elaboração própria (2017).

No que diz respeito ao modelo de Nadler e Lawler de 1983, estes autores abordam que existem fatores que são capazes de prever o sucesso dos projetos de QVT. Estes consistem em buscar maior produtividade, somando a isso a satisfação dos funcionários e sua motivação. Tais fatores podem ser sintetizados da seguinte forma: percepção de necessidade; foco no problema; a estruturação e solução do problema; e compensações projetadas nos processos e nos resultados (RODRIGUES, 1991).

A última teoria que será abordada nesse estudo é a de Richards Walton, tendo em vista que este autor apresenta um dos conceitos mais completos e é considerado um dos modelos mais utilizados nas pesquisas sobre o tema.

O modelo de Walton (1973) versa oito fatores: compensação justa e adequada, condições de segurança e saúde no trabalho, utilização e desenvolvimento de capacidades, oportunidades de crescimento contínuo e segurança, integração social na organização, constitucionalismo, trabalho e esforço de vida, relevância social da vida no trabalho. De modo geral, os oito fatores se relacionam para conduzir o leitor a entender aspectos positivos e negativos que a organização porta.

Rodrigues (1994) aponta que as oito categorias conceituais podem ser definidas da seguinte forma: **Compensação e justa e adequada:** busca a remuneração adequada pelo serviço prestado, respeito a equidade interna e externa; **Condições de trabalho:** envolve a jornada de trabalho, sempre procurando trabalhar dentro dos limites estabelecidos para preservação da saúde do trabalhador; **Uso e desenvolvimento de capacidades:** envolve a necessidade de implantar programas que promovam o desenvolvimento de capacidades dos indivíduos, avaliando a capacidade no desempenho de funções; **Chances de crescimento e**

segurança: relaciona-se as possibilidades de crescimento contínuo e a segurança no emprego no que diz respeito a valorização e credibilidade perante o empregado; **Integração Social da empresa:** este ponto refere-se a igualdade de oportunidade para os trabalhadores, cultivando um relacionamento interpessoal favorável; **Constitucionalismo:** refere-se aos direitos legais que constam na constituição e em acordo realizados de forma coletiva obedecendo aos direitos trabalhistas, privacidade, liberdade de expressão, dentre outros pontos; **Trabalho e espaço total da vida:** equilíbrio entre vida pessoal e profissional, podendo vir a gerar resultados mais satisfatórios para a organização e para o próprio indivíduo; **Relevância total da vida no trabalho:** remete-se a imagem da empresa, à sua responsabilidade social, qualidade dos serviços e produtos ofertados perante a percepção dos funcionários.

Dentro desse aparato de conceitos, a Tabela 4 ilustra de forma sintética as principais categorias que compõe o modelo de Walton.

Tabela 4: Resumo das categorias de Walton

Categorias	Variáveis
Compensação justa e adequada	Remuneração adequada Equidade Externa Equidade Interna
Condições de trabalho	Ambiente físico Jornada de trabalho
Uso e desenvolvimento de capacidades pessoais	Autonomia Significado das tarefas Identidade das tarefas Variedade de habilidade Feedback do trabalho
Oportunidade de crescimento e segurança	Crescimento pessoal Possibilidade de carreira Estabilidade no emprego
Integração social na organização	Igualdade de oportunidades Habilidade social Valores comunitários
Constitucionalismo	Direitos trabalhistas Privacidade Liberdade de expressão Normas e rotinas
Trabalho e espaço total de vida	Papel balanceado do trabalho
Relevância social do trabalho	Imagem da empresa Responsabilidade social da empresa

Fonte: Rodrigues (2007, p. 31).

2.3 O TRABALHO DOCENTE E A QVT

Perez (1996/1997) ressalta que alguns elementos estressores estão presentes no trabalho docente, dentre eles destaca-se a precariedade dos recursos didáticos, normas inadequadas, excesso de burocracia, condições de instalações deficitárias, salário insuficiente, interrupção durante as aulas, dentre outros.

Em meio ao cenário de mudanças no mundo globalizado, de técnicas avançadas de multimídias, dentre outros, tem-se que a carga psíquica exigida do docente pode ser maior do que muitas vezes ele pode suportar (MARTINS, 2011).

A importância da QVT dos docentes envolve a formação ética e moral dos discentes. Contudo, de modo geral, pouco se sabe sobre as condições laborais dos docentes, considerando que a QVT irá influenciar ativamente no bem-estar e na autoestima destes docentes, afetando no desempenho e desenvolvimento das atividades diárias correlatas a profissão (PEREIRA, 2007).

No processo de ensino pode haver geração de tensões. Essas tensões estão vinculadas à ausência de mecanismos que facilitem a mediação entre docentes e discentes; à desmotivação de aprendizagem dos discentes, dentre outros elementos. É importante ressaltar que há uma contraposição entre fatores estressores e fatores motivadores. Acerca dos pontos motivadores pode-se citar a relação afetiva construída com os discentes e colegas de trabalho; o prazer no ato de vislumbrar o crescimento dos discentes e superação das dificuldades. Desta forma, se por um lado as dificuldades no trabalho docente constituem fatores desgastantes e estressores, por outro, a satisfação em lecionar é considerada um fator potencializador da QVT (ROCHA; FELLI, 2004).

Alguns aspectos como a condição física da escola, sistema burocrático imposto, riscos enfrentados no ambiente laboral, as condições político-pedagógicas de cada governo, além da ampla gama de demanda física e psicológica enfrentada pelos docentes, afetam diretamente na QVT desses trabalhadores. Além dos fatores laborais, deve-se considerar ainda os fatores pessoais enfrentados pelos indivíduos (FARIAS *et al.*, 2008).

Tendo em vista que o trabalho docente é exercido em organizações públicas e privadas, são exigidas nestes espaços competências e habilidades atreladas a um ambiente de mudança. Sabendo que o trabalho docente não se restringe a sala de aula, torna-se necessário entender suas atribuições, as necessidades atreladas as condições de trabalho e suas percepções no que diz respeito à QVT (BARROS, 2017).

Tomando por base o desenvolvimento e a implementação de programas de QVT que abarquem as necessidades dos docentes, os problemas advindos do ambiente laboral poderiam sofrer uma redução, melhorando a saúde organizacional, além de o docente ganhar no que diz respeito à administração de seu trabalho intraclasse e extraclasse (PEREZ, 1996/1997).

Desta forma, é importante que as organizações façam o uso das ferramentas de QVT a fim de reconhecer o trabalho executado. Tais execuções podem ser realizadas através de medidas diárias que busquem a valorização do ser humano no ambiente laboral, fazendo-lhes elogios e reconhecimento, e críticas construtivas de forma polida e assertiva.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Nos capítulos anteriores, foram abordadas a introdução e as referências teóricas do tema investigado. Em continuidade, este capítulo apresenta os métodos e técnicas que foram utilizadas para alcançar o objetivo desta pesquisa.

3.1 TIPO DE PESQUISA

Considerando que todo estudo possui suas especificidades e seus próprios objetivos, as pesquisas de um modo geral, podem ser consideradas singulares, são essas características que as diferenciam uma das outras. Acerca da tipologia de pesquisa, esse estudo se caracterizou como descritivo. Para Cervo, Bervian e Silva (2007, p.60), a pesquisa descritiva “procura descobrir, com a maior precisão possível, a frequência com que um fenômeno ocorre, sua relação e conexão com outros, sua natureza e suas características”.

Para tanto, foi utilizada a abordagem qualitativa para configurar este estudo. A análise qualitativa transcorre pela apreciação e interpretação dos dados coletados, no qual há um determinado detalhamento dos hábitos, comportamentos, modos e intenções dos pesquisados. De modo geral, esse tipo de pesquisa descreve profundamente os aspectos que se relacionam ao comportamento humano (MARCONI; LAKATOS, 2011). Para Minayo (2013, p. 21) a pesquisa qualitativa “trabalha com o universo dos significados, dos motivos, das aspirações, das crenças, dos valores e das atitudes”.

3.2 CAMPO EMPÍRICO E SUJEITOS DE PESQUISA

Os sujeitos dessas pesquisas são os docentes e gestor de duas escolas do município de Icapuí-CE e para assegurar o anonimato estas serão denominadas de escola A e escola B. Realizou-se a pesquisa com três docentes, dois da escola A e um da escola B. Também foi entrevistado o gestor da escola B, ressalta-se que estes foram escolhidos pelo cargo que ocupam. Destaca-se que, por limitação de disponibilidade, não realizou-se entrevista com o gestor da escola A. Os sujeitos encontram-se codificados e caracterizados no quadro 1 abaixo.

Quadro 1: Caracterização dos sujeitos de pesquisa

Código do Entrevistado	Sexo	Idade	Estado Civil	Escolaridade	Código da	Cargo	Tempo de Trabalho na
------------------------	------	-------	--------------	--------------	-----------	-------	----------------------

					Escola		Organização
E1	M	29	Solteiro	Superior Completo	A	Professor	6 anos
E2	F	33	Divorciada	Superior Completo	B	Coord. de Ensino Fundam. II	1 ano e 6 meses
E3	M	53	Casado	Especialista	A	Professor	27 anos
E4	F	35	Casada	Especialista	B	Professor	12 anos

Fonte: autoria própria (2017).

Os docentes foram escolhidos por critérios de disponibilidade e acessibilidade e o gestor foi escolhido pelo cargo que ocupava. O contato com os docentes e gestor foi realizado inicialmente na hora do intervalo entre aulas, no qual foi realizado agendamento conforme a disponibilidade de cada um, informando-lhes da finalidade acadêmica da pesquisa.

3.3 TÉCNICAS DE COLETAS DE DADOS E INSTRUMENTOS DE COLETAS DE DADOS

A técnica utilizada para coleta de dados foi à entrevista semiestruturada. A entrevista pode ser definida como uma conversa oral, composta por dois indivíduos, sendo um o entrevistador e o outro o entrevistado. A entrevista permite coletar informações de cunho importante, assim como possibilita um vasto conhecimento das perspectivas e experiências do indivíduo pesquisado (MARCONI; LAKATOS, 2011).

Entrevistas, de um modo geral, possuem especificações acerca dos dados e perguntas bem formuladas (GIL, 2010). De modo geral, a entrevista busca induzir os entrevistados a elaborarem narrativas livres, porém, ancoradas no mundo vivido, e na realidade existente da organização pesquisada. A entrevista narrativa, segundo Bauer e Gaskell (2002), tem como objetivo estimular o pesquisado a narrar suas vivências no mundo laboral.

O roteiro de entrevista foi estruturado com 13 questões, algumas com subitens, abarcando todas as dimensões citadas pelo modelo de Walton. Este concentra-se no apêndice A.

As entrevistas foram realizadas no mês de agosto e setembro de 2017. Cada pesquisa teve a duração média 15 minutos. Ressalta-se que as entrevistas foram gravadas e após esse processo foram transcritas.

3.4 TÉCNICAS DE ANÁLISE DOS DADOS

Para a análise dos dados, utilizou-se a análise dos discursos dos entrevistados, fazendo uso da técnica da análise e interpretação dos núcleos de sentido (ANS), adaptada por Mendes (2007) que foi gerada a partir da técnica de análise temática de conteúdo, desenvolvida por Bardin em 1997.

Para Caregnato e Mutti (2006, p. 681) na análise do discurso:

[...] a linguagem vai além do texto, trazendo sentidos pré-construídos que são ecos da memória do dizer. Entende-se como memória do dizer o interdiscurso, ou seja, a memória coletiva constituída socialmente; o sujeito tem a ilusão de ser dono do seu discurso e de ter controle sobre ele, porém não percebe estar dentro de um contínuo, porque todo o discurso já foi dito antes.

Mendes (2007, p.72), aborda que “a ANS consiste no desmembramento do texto em unidades, em núcleos de sentido formados a partir da investigação dos temas psicológicos sobressalentes do discurso”. Ou seja, o texto é compactado em partes, unidades, que possuem cargas de sentido nucleares que compõe o texto base.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Após serem transcritas e categorizadas, as entrevistas foram tomadas como uma narrativa totalizante acerca do objeto de pesquisa. Falas representativas no que diz respeito às categorias levantadas por Walton (1973) são socializadas e analisadas no decorrer do texto.

4.1 COMPENSAÇÃO JUSTA E ADEQUADA

Rodrigues (1994) aponta que a dimensão compensação justa e adequada envolve a busca de uma remuneração adequada às atividades desenvolvidas, envolvendo também as gratificações, benefícios, premiações e recompensas. Sobre a compensação justa e adequada, destaca-se as seguintes narrativas dos entrevistados:

Meu salário não é compatível e eu não recebo benefício (ENTREVISTADO E1).

O salário não é compatível com as atividades que realizo. Mas recebo uma gratificação pelo cargo que assumo. E também não há compatibilidade com o que é pago no mercado (ENTREVISTADO E2).

O salário poderia ser melhor, mas os últimos acontecimentos no cenário político nacional nos deixa muito preocupados, pois a ameaça de perda de algumas conquistas estão quase concretizadas. Sobre a compatibilidade do meu salário com o mercado, até recente, em 2015, nós professores do município de Icapuí estávamos entre os mais bem pagos do Nordeste, isso entre os professores do ensino fundamental da rede pública municipal (ENTREVISTADO E3).

Meu salário é compatível com o mercado e com as atividades que exerço (ENTREVISTADO E4).

Em sua maioria, há compatibilidade entre as percepções de insatisfação salarial, com exceção de E4 que demonstra um grau de conformidade com relação à sua remuneração. Destaca-se que E2, além da insatisfação ligada ao salário, demonstra uma percepção a longo prazo, quando remete-se em sua fala a ameaças dentro do cenário político.

4.2 CONDIÇÕES DE TRABALHO SEGURAS E SAUDÁVEIS

No que se relaciona com as condições de trabalho, há alguns fatores a serem considerados, a saber: estabilidade de horário, material utilizados, jornada exaustiva, dentre outros. A percepção dos entrevistados sobre as condições de trabalho são:

Ambiente trabalho, harmonioso, tendo em vista que convivo e me relaciono com muitas pessoas (ENTREVISTADO E1).

É seguro e não é insalubre (ENTREVISTADO E2).

Trabalho atualmente em duas escolas distintas, e em uma delas me sinto mais à vontade e o público é mais familiar. A segunda, é a primeira vez que tenho contato com aquele público, por sinal é mais numeroso e diversificado (várias comunidades) o que me parece ter dificultado mais a minha adaptação naquele estabelecimento. Mas as estruturas físicas dos estabelecimentos são passíveis de melhorias, em prol da mobilidade, ventilação, arborização, entre outros. E sobre a segurança, com o avanço desenfreado das drogas, praticamente em todos os recantos do país, podemos afirmar que também somos vítimas desse processo. Portanto, todo cuidado ainda é pouco, porque o inimigo circula diariamente entre nós, muitas vezes sem saber quem é (ENTREVISTADO E3).

É um ambiente amplo, bem apropriado para o trabalho. É seguro e não é insalubre (ENTREVISTADO E4).

De um modo geral, pode-se perceber que houve compatibilidade de pensamento entre os entrevistados acerca das percepções positivas de condições de trabalho, com ressalva ao E3.

Observa-se que tal incompatibilidade com relação a alocação de E3, pode ser justificada pelo possível fato deste pertencer a uma escola distintas dos demais. O que conduz a possibilidade de haver escolas com qualidade estruturais melhores que outras.

Acerca da jornada de trabalho, as falas assomam:

Há estabilidade de horários, as aulas estão organizadas para que eu possa atender duas escalas durante a semana sem que haja qualquer conflito. E não me sinto cansado (ENTREVISTADO E1).

Tem estabilidade de horário, mas me sinto cansado (ENTREVISTADO E2).

Sim, de fato a estabilidade de horários acontece. Sobre se sentir cansado, já não tenho a mesma disposição que eu tinha acerca de uma década (ENTREVISTADO E3).

Há estabilidade mas eu me sinto cansado após o trabalho (ENTREVISTADO E4).

Todos as falam abordam a existência de estabilidade de horário. Contudo, com relação a sentir-se cansado após a jornada de trabalho, há uma prevalência de opiniões que convergem no fato da jornada de trabalho influenciar na exaustão física e emoção dos docentes. O trabalho docente além de exigir esforço psicológico, pode na maioria das vezes, exigir esforço físico tais como: quando o docente necessite transportar para sala de aula materiais para realizar a aula, ou ficar muito tempo em pé em sala.

4.3 USO E DESENVOLVIMENTO DE CAPACIDADES

Rodrigues (1994) aborda que a dimensão uso e desenvolvimento de capacidades envolve a implementação de programas que promovam as capacidades dos trabalhadores. Pode-se perceber que esta dimensão busca as informações acerca da autonomia na tarefa exercida, o planejamento de suas atividades, a complexidade do trabalho e os *feedbacks* da realização da tarefa.

Acerca do planejamento das atividades, faço durante o tempo da carga horária que é reservado para o planejamento das aulas. Também utilizo esse mesmo tempo para corrigir atividades e avaliações e fechar as notas bimestrais e finais. Tenho autonomia nas atividades com a devida supervisão do coordenador pedagógico. Acho minhas tarefas complexas e recebo feedback, tanto dos meus alunos, quanto da coordenação pedagógica (ENTREVISTADO E1).

Tenho autonomia até certo ponto, quando as ações da escola não batem com o calendário da secretaria de educação, então nós somos autônomos para fazer eventos independentes. As tarefas são complexas de certa forma e eu recebo feedback (ENTREVISTADO E2).

O planejamento é feito encaminhando a leitura do livro, propondo a problematização dos conteúdos com atividades, trabalhando com fotografias e vídeos, com recurso virtual, utilização do mapa e estudo do meio, fazendo trabalho de campo. Tenho autonomia para executar as atividades, mas os superiores devem fazer o acompanhamento. E eu não acho que minha tarefas sejam complexas, embora haja

reclamação de outros. Sobre o feedback, recebo mas não totalmente. Isso acontece parcialmente, variando de acordo com o conteúdo em ação (ENTREVISTADO E3).

No calendário nós temos tempo para planejar as aulas. Sobre a autonomia temos em partes. Tenho autonomia para realizar as atividades de ensino, mas como fazemos parte de uma rede, o planejamento das aulas, o livro didático, buscamos um mínimo de trabalho comum com os colegas. Ensinar é uma tarefa complexa, inclui conhecimento do que é ensinado, além da heterogeneidade dos alunos e das turmas. E sobre o feedback, sim, recebemos, temos acompanhamento da coordenação pedagógica (ENTREVISTADO E4).

Constata-se mediante alocações no que concerne o planejamento de aulas dos entrevistados, que este é realizado no tempo concedido para tal. Com relação a autonomia, as falas desvelam que é parcial, tendo em vista que sempre deve haver a supervisão do coordenador pedagógico, ou ainda obedecer as normas instituídas pela rede de ensino. Por fim, no que se relaciona ao feedback, os respondentes abordam que o recebem. Somente o E3 aborda que essa prática não é totalmente satisfatória, pois podem haver situações, dependendo do conteúdo da ação, que não haja retroalimentação.

4.4 OPORTUNIDADE DE CRESCIMENTO CONTÍNUO FUTURO E SEGURANÇA

A dimensão oportunidade de crescimento contínuo futuro e segurança da QVT relaciona-se as possibilidades de crescimento na carreira e a garantia de continuidade no emprego (RODRIGUES, 1994). Os excertos abaixo, extraídos das falas dos entrevistados mostram essa dimensão:

Não me sinto segura no emprego. Mas acredito haver possibilidade de crescimento (ENTREVISTADO E1).

Me sinto seguro e há possibilidade de crescimento tanto vertical quanto horizontal (ENTREVISTADO E2).

Pelo fato de ser um veterano com mais de duas décadas de profissão, entendo que vou conseguir me manter até a chegada da aposentadoria. E acho muito remota a possibilidade de haver crescimento, mas se existir, vou ao encontro dela (ENTREVISTADO E3).

Há segurança sim, pois sou concursada. E pode haver crescimento, pois posso exercer funções de direção e coordenação pedagógica, além da possibilidade exercer algum cargo na secretaria de educação (ENTREVISTADO E4).

Atesta-se que com exceção da E1, que todos sentem-se seguro no emprego pelo fato de serem concursados. No que diz respeito a percepção de crescimento na carreira, as falas abordam que, com ressalva para E3, os demais acreditam em tal possibilidade de crescimento. A descrença de E3 pode ser justificada pelo tempo que está na profissão e pela possível ausência de oportunidades de alavancagem que surgiram para ele.

4.5 INTEGRAÇÃO SOCIAL DA EMPRESA

Destaca-se que um dos efeitos da dimensão integração social da empresa é a manutenção do clima organizacional (WALTON, 1973; FERNANDES, 1996), além da existência da igual de oportunidades (RODRIGUES, 1994). Outrossim, essa dimensão é um fator importante para analisar o relacionamento interpessoal dos funcionários.

Com respeito, diálogo e parceria, procuram nos atender quando necessitamos e cobrar quando necessário (ENTREVISTADO E1).

É o melhor possível (ENTREVISTADO E2).

Acho que é normal, agora entendo que poderia ser melhor (ENTREVISTADO E3).

É bom (ENTREVISTADO E4).

A respeito do relacionamento com a chefia, manifesta-se na fala dos entrevistados que em sua maioria possuem relações boas, respeitadas e parceiras. Somente o E2 aborda que este relacionamento poderia ser melhor, o que elucida sua satisfação parcial.

No tocante do relacionamento com os funcionários dentro e fora do ambiente de trabalho, tem-se:

Dentro da escola, com o maior respeito e companheirismo possível. Fora dela, não tenho muito contato (ENTREVISTADO E1).

É bom e saudável (ENTREVISTADO E2).

Considero bom, embora tenha alguns profissionais que não se entrosam com os demais e isso provoca certo afastamento no relacionamento do dia a dia (ENTREVISTADO E3).

A relação é boa (ENTREVISTADO E4).

Desta forma, constata-se que no quesito relacionamento, independentemente do nível hierárquico ocupado pelo outro, mantém-se um bom convívio. Contudo, E3 aborda que há pares que não interagem tanto quanto deviam, e E1 destaca que o bom convívio restringe-se a dentro do ambiente laboral, pois não há contato estreito fora do ambiente de trabalho.

4.6 CONSTITUCIONALISMO

Foi analisado na dimensão constitucionalismo os fatores como: os direitos trabalhistas, a privacidade pessoal dos indivíduos, o direito de liberdade de expressão e o quesito normas e rotinas. Exteriora-se tal dimensão nas falas a seguir:

Cumpra as leis trabalhistas com responsabilidade, mas com algumas ressalvas. Respeita a privacidade e dá liberdade de expressão (ENTREVISTADO E1).

Respeita a privacidade e a liberdade de expressão (ENTREVISTADO E2).

Na maioria das vezes respeita o direito do servidor, mas já houve registro de privar a ida de funcionários para algumas assembleias do sindicato de servidores. Sobre a privacidade pessoal, não tenho tomado conhecimento de queixas sobre esse assunto. E cede liberdade de expressão, só não sei quando as críticas forem direcionadas aos governantes atuais (ENTREVISTADO E3).

Sim, cede liberdade de expressão e respeita a privacidade (ENTREVISTADO E4).

E1 se manifestou quanto ao cumprimento das leis trabalhista, dando um parecer favorável para a organização. Já E3 discorre que já houveram circunstâncias em que a escola não respeitou os direitos trabalhistas dos funcionários, barrando um indivíduo de participar de assembleias realizadas pelo sindicato. No que remete-se ao respeito a liberdade de expressão e privacidade pessoal, os entrevistados convergem na opinião exposta, mostrando que a escola cumpre com tais direitos.

4.7 TRABALHO E ESPAÇO TOTAL DA VIDA

Compreende-se na dimensão trabalho e espaço total da vida que cada indivíduo na organização deve trabalhar o equilíbrio entre sua vida pessoal com o trabalho. Segundo Boisvert (1977) há uma linha tênue entre a vida pessoal e vida profissional, no qual os problemas de um âmbito pode acabar por refletir no outro. E isso acaba por contribuir de forma negativa com a QVT.

Utilizo o tempo reservado para o planejamento das atividades pedagógicas com responsabilidade para que as mesmas não venham a tomar o espaço da minha vida social (ENTREVISTADO E1).

Tento da melhor maneira possível administrar meu tempo (ENTREVISTADO E2).

Tiro proveito dos intervalos de tempo, como os finais de semana, feriados e recesso. Sabendo administrar o tempo é possível contemplar a família e lazer (ENTREVISTADO E3).

O fato de trabalhar 40h semanais nos tira um pouco do contato familiar, mas acredito ser uma realidade de quem trabalha (ENTREVISTADO E4).

Nota-se que segundo a resposta da maioria, há uma boa aliança entre vida profissional e pessoal, havendo boa administração do tempo, e aproveitamento dos intervalos, como finais de semana, feriados e recessos. Ressalta-se apenas a entrevistada E4 aborda a existência de uma perda parcial no contato familiar, contudo, ainda há conformidade para tal ao justificar que é “uma realidade de quem trabalha”.

4.8 RELEVÂNCIA SOCIAL DA VIDA NO TRABALHO

A oitava dimensão relevância social da vida no trabalho aborda a observação da imagem da instituição perante a sociedade em relação a responsabilidade social, e do orgulho dos funcionários fazerem parte da empresa (RODRIGES, 1994).

Grande parte da sociedade vê a escola como uma instituição com papel essencial na sociedade com objetivos de formação de caráter, valores e princípios morais. Tenho

orgulho de fazer parte dela. A escola se preocupada com a comunidade e funcionários, mas há alguns pontos a serem discutidos (ENTREVISTADO E1).

Imagem respeitosa perante a sociedade. E tenho orgulho de fazer parte dela, e ela também sempre se preocupa com a comunidade (ENTREVISTADO E2).

Sobre a imagem, entendo que no passado havia mais credibilidade, já nos últimos doze anos essa credibilidade está cada vez mais escassa. Mas tenho orgulho de fazer parte da escola, e tenho certeza dessa afirmação. Sobre a escola se preocupar com a comunidade, por estarmos vivendo um momento de transição, considero muito cedo para tirar algum tipo de conclusão (ENTREVISTADO E3).

A imagem é boa. No entanto, a escola, de forma geral, precisa ser um espaço mais valorizado pela sociedade. Eu tenho orgulho de fazer parte da escola, sou muito feliz por ter passado em um concurso e ter estabilidade. Além disso, a função de professora exerce um papel social importantíssimo, Gosto muito da minha profissão (ENTREVISTADO E4).

Sendo a escola uma organização com função social, é inerente a sua existência a preocupação com as pessoas que fazem parte da organização. No caso específico da escola onde eu trabalho, há uma preocupação com toda a comunidade escolar (ENTREVISTADO E4).

Há convergência nas falas das entrevistas quanto a imagem da organização perante a sociedade, pois os excertos demonstram que a visão é positiva, com ressalva para o discurso da E3 que elenca que a credibilidade está ficando mais escassa com o decorrer do tempo. E4 também destaca que, apesar de possuir uma boa imagem na sociedade, a escola ainda necessita de uma valorização maior perante o público.

Todas as alocações permite inferir que estes profissionais estão verdadeiramente orgulhos de fazer parte da organização. No que tange a preocupação da escola perante os funcionários e comunidade, as falas mostram que tal preocupação existe.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como objetivo analisar as dimensões de Qualidade de Vida no Trabalho nas escolas do município de Icapuí-CE, na percepção de seus docentes.

Tem-se portanto que a QVT é um tema relevante no que diz respeito as discussões que permeiam as organizações, no caso desse estudo, no campo da educação. Manter funcionários satisfeitos pode melhorar o desempenho em suas funções, destarte investir no capital humano torna-se um fator indispensável para as organizações atuais.

Com base nisso, pode-se inferir o papel central que a QVT possui dentro do âmbito da gestão de pessoas. À vista disso, fazer-se necessário explorar as fronteiras que permeiam as dimensões a fim de satisfazer as necessidades/desejos dos funcionários e contribuir para o atingimento dos resultados e sucesso organizacional.

As falas socializadas nesse estudo evidenciam que, de modo geral, há qualidade de vida no trabalho dos entrevistados, destacam-se como pontos positivos: condições de trabalho, estabilidade de horário, autonomia parcial, recebimento de feedback, segurança no emprego, possibilidade de crescimento no emprego, bom relacionamento entre os pares e chefia, boa aliança entre vida profissional e pessoal, boa imagem da organização na sociedade.

Entre os pontos negativos que se manifestaram de forma ponderada, tem-se: insatisfação salarial, jornada de trabalho exaustiva. Esses resultados mostram que há uma necessidade de intensificar os programas voltados para melhoria da QVT dentro das organizações, considerando que uma má qualidade de vida pode refletir de forma negativa no âmbito pessoal, social e profissional dos indivíduos.

Esse estudo não propõe-se ter resultados irrefutáveis, dado limitações passadas no percurso para execução da pesquisa, tais como: (i) recorte restrito apenas aos professores e; (ii) o receio se sofrer retaliação, por isso algumas informações acabam sendo ocultadas. Contudo, ressalta-se que tais limitações não desmerecem o valor desse estudo.

A partir de tais limitações, sugere-se que novas pesquisas sejam realizadas explorando o contexto educacional por completo, estendendo a pesquisa para outros profissionais que fazem parte desta organização, ou ainda que outras análises sejam realizadas, como a quantitativa. Além disso, a pesquisa pode ser reproduzida em outros contextos, e utilizando outras escalas mais atuais ou adaptações a de Walton (1973) – escala usada neste estudo.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, L. C. G. **Gestão de pessoas: estratégias e integração organizacional**. São Paulo: Atlas, 2006.

BARROS, A. M. Qualidade de vida no trabalho (QVT): a percepção de docentes de uma instituição de ensino superior privada. **Revista Espaço Acadêmico**, n. 18, jan./2017, p. 36-48.

BAUER, M.; GASKELL, G. **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som**. Petrópolis: Vozes, 2002.

BOISVERT, M. P. The quality of workin glife: an analysis. **Human Relations**, v. 30, n. 2, p. 155-160, 1977.

CAMARGO, R. Z. **Responsabilidade Social das empresas: formações discursivas em confronto**. 432f. Tese (Doutorado em Ciências da Comunicação). Universidade de São Paulo-USP. São Paulo, 2009.

CANTORANI, J. R. H.; PEDROSO, B. PILATTI, L. A. As esferas do trabalho e lazer e os desafios e tendências da qualidade de vida. **Revista Digital**, Buenos Aires, ano 14, n. 132, mayo, 2009.

CAREGNATO, R. C. A.; MUTTI, R. Pesquisa qualitativa: análise de discurso versus análise de conteúdo. **Texto Contexto Enfermagem**, Florianópolis, out./dez., v. 15, n. 4, 2006, p. 679-84.

CARVALHO, V. D; SOUZA, W. J. Qualidade de vida em organização de trabalho voluntário: o modelo de Hachman& Oldham aplicado à Pastoral da Criança. In: XXVII Encontro da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração, 2003, Atibaia, SP. **Anais...** Atibaia, SP: ANPAD, 2003. 1 CD-ROM.

CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A.; SILVA, R. da. **Metodologia científica**. 6. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

DEUS, D. P. **Qualidade de vida no trabalho**: análise de um modelo mediacional. 2006. 142 f. Dissertação (Mestrado em psicologia) – Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2006.

DESCANIO, D.; LUNARDELLE, M.C. Saúde e qualidade de vida na empresa familiar. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**. São Paulo, jan./jun., 2007, v. 7, n. 1, p. 159-178.

FARIAS, G. O. et al. Carreira docente em educação física: uma abordagem sobre a qualidade de vida no trabalho de professores da rede estadual de ensino do rio grande do sul. **Revista da Educação Física/UEM**, Maringá, v. 19, n. 1, 2008, p. 11-22.

FERNANDES, E. C. **Qualidade de Vida no Trabalho**: como medir para melhorar. Salvador – BA: Casa da Qualidade, 1996.

_____; GUTIERREZ, L. H. Qualidade de vida no trabalho (QVT) - uma experiência brasileira. **Revista de Administração**, São Paulo, v.23, n. 4, p.29-38, 1988.

FERREIRA, M. C. Qualidade de vida no trabalho. In: A. D. CATTANI; L. HOLZMANN (Orgs.). **Dicionário**: trabalho e tecnologia. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2006, p. 219-222.

FLEURY, M. T. L.; FISCHER, R. M. Relações de trabalho e políticas de gestão: uma história de questões atuais. **RAUSP - Revista de Administração da USP**, v. 27, n. 4, out./dez., São Paulo, 1992.

FREITAS, A.; SOUZA R. Um modelo para avaliação da qualidade de vida no trabalho em universidades públicas. In: IV Congresso Nacional de Excelência em Gestão. 2008. Niterói. **Anais...** Responsabilidade Socioambiental das Organizações Brasileira. Niterói: UFF, 2008.

GIL, A. C. Como elaborar projetos de pesquisa. 5. ed, São Paulo: Atlas, 2010, 184p.

GOULART, I. B., SAMPAIO, J. R. Qualidade de vida no trabalho: uma análise da experiência de empresas brasileiras. In: SAMPAIO, J. R. et al. **Qualidade de vida no trabalho e psicologia social**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2004.

HUSE, E.; CUMMINGS, T. **Mudando o desenvolvimento Organizacional**. São Paulo: Thomsom, 1985.

LACAZ, F. A. C. Qualidade de vida no trabalho e saúde/doença. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 5, n. 1, Rio de Janeiro, 2000.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. Qualidade de Vida no Trabalho: conceitos, abordagens, inovação e desafio ãos empresas brasileiras. **Revista Brasileira de Medicina Psicossomática**. Rio de Janeiro, v. 1, n. 2, p. 79-83, abr./mai./jun., 2004.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Metodologia científica**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MARTIN, A. M. T.; SILVA, F. M. **Produtividade versus qualidade de vida no trabalho: uma análise dos aspectos que afetam o desempenho, criatividade, relacionamento e auto-estima dos funcionários no ambiente de trabalho**. 2004. 116f Monografia (Especialização em Gestão de Recursos Humanos). Universidade Cândido Mendes. Niterói – RJ, 2004.

MARTINS, M. M. C. **Qualidade de vida no trabalho dos docentes da Universidade Federal do Ceará**. 2011. 110 f. Dissertação (Mestrado em Políticas Públicas e Gestão da Educação Superior) – Universidade Federal do Ceará. Fortaleza – CE, 2011.

MELEIRO, A. M. A. da S. “O stress do professor”, In: LIPP, M. N. (org.). **O stress do Professor**. Campinas: Papirus, 2002, p. 11-27.

MENDES, A. M. (Org). **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas**. São Paulo: Casa do psicólogo, 2007.

MINAYO, M. C. S. **O desafio do conhecimento: Pesquisa qualitativa em saúde**. São Paulo: Hucitec, 2013.

NADLER, D. A.; LAWER, E. E. **Comportamento Organizacional**. Rio de Janeiro: Campus, 1983.

NASCIMENTO, F. et al. A importância da qualidade de vida no trabalho e sua influência nas relações humanas. **Anuário de Produções Acadêmico-Científicas dos Discentes da Faculdade Araguaia**, [S.l.], v. 2, n. 2, p. 61-77, out., 2012.

PADILHA, V. Qualidade de vida no trabalho num contexto de precarização: a panaceia delirante. **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 7, n. 3, Rio de Janeiro, nov., 2009, fev., 2009, p. 549-563.

PEREIRA JÚNIOR, A. A percepção do tempo em Husserl. **Transformação, formação e ação**, v. 13, São Paulo, 1990, p. 73-83.

PEREIRA, I. M. T. B. Qualidade de vida e saúde vocal de professores. **Rev. Saúde Pública**. São Paulo, v. 41, n. 2, abr, 2007.

PEREZ, J. R. Stress no ambiente organizacional: conceitos e tendências. **Boletim de Psicologia**, São Paulo, jan./dez., v. 42, ano: 1996/1997, p. 89-97.

ROCHA, S. S. L.; FELLI, V. E. A. Qualidade de vida no trabalho docente em enfermagem. **Revista Latino Americana em Enfermagem**, v. 12, n. 1, jan./fev., 2004, pp. 28-35.

ROCHA, V. M. da; FERNANDES, M. H. Qualidade de vida de professores do ensino fundamental: uma perspectiva para a promoção de saúde do trabalhador. **Jornal Brasileiro de Psiquiatria**. 2008, v. 57, n.1, p. 23-27.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de Vida no Trabalho**: evolução e análise no nível gerencial, UNIFOR, Fortaleza, 1991.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de vida no trabalho**: evolução e análise no nível gerencial. 7. ed. Rio de Janeiro: Vozes, 1994.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de vida no trabalho**. Petrópolis: Vozes, 2007. 206p.

ROSSI, A. M.; PERREWÈ, P. L., SAUTER, S. L. **Stress e qualidade de vida no trabalho**: perspectivas atuais da saúde ocupacional, 1. ed., 3. reim., São Paulo: Atlas, 2008.

SCOPINHO, R. S. Qualidade de vida versus condições de vida: um binômio dissociado. **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 7, n. 3, Rio de Janeiro, nov., 2009.

TIMOSSI, L. S. et al. Adaptação do modelo de Walton para avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho. **Revista da Educação Física**. Maringá, v. 20, n. 3, p. 395-405, jul./set, 2009.

TRIST, E. L.; BAMFORTH, K. W., Some social and psychological consequences of the Longwall method of coal getting. **Human Relations**, v. 3, 1951.

VIEIRA, A. A qualidade de vida no trabalho na gestão da qualidade total. **Revista de Negócios**, v. 2, n. 1, out./dez., 1996.

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

APÊNDICE A – ROTEIRO DA ENTREVISTA

I – Dados de entrevista

Data da entrevista:

Local da entrevista:

Tempo de entrevista:

II – Caracterização do sujeito:

1. Nome:
 - 1.1. Código do entrevistado:
 - 1.2. Sexo:
2. Qual sua idade?
3. Estado civil?
4. Qual sua escolaridade?
 - a) Escola que trabalha?
 - b) Código da escola:
5. Que cargo você ocupa aqui no seu setor de trabalho?
6. Trabalha há quanto tempo na organização?

III – Questões de pesquisa:

1. Quais as principais atividades que você executa no seu ambiente de trabalho?
2. Quais os materiais utilizados para exercer sua função? (condições de trabalho)
 - a) esse material é de boa qualidade?
3. Qual seu horário de trabalho? (condições de trabalho)
 - a) você considera que há uma estabilidade de horário?
 - b) sente-se cansado após a jornada de trabalho?

4.. Fale-me como você vê seu ambiente de trabalho. (condições de trabalho)

a) acha que ele é seguro?

b) acha ele insalubre?

5. Você acha que seu salário é compatível com as atividades exercidas?(compensação justa e adequada)

a) você recebe algum benefício? Se sim, qual?

b) acredita haver compatibilidade entre o seu salário e o que é pago no mercado de trabalho?

6. Me conte comovocê faz o planejamento de suas atividades. (uso e desenvolvimento de capacidades)

a) você tem autonomia para executar essas atividades?

b) suas tarefas são complexas?

c) você recebe feedback sobre as atividades/tarefas que executa?

7. Diante da crise você se sente seguro nesse emprego?(chances de crescimento e segurança)

8. Você acredita haver possibilidade de crescimento na sua carreira e avanço salarial?(chances de crescimento e segurança)

9. Como é o tratamento da sua chefia com os funcionários? (integração social na empresa)

a) existe algum tipo de preconceito?

10. Como é seu relacionamento com os colegas dentro e fora do trabalho?(integração social na empresa)

11.Como acha que a organização cumpre com as leis trabalhistas? (constitucionalismo)

a) respeita a privacidade pessoal?

b) cede liberdade de expressão?

12. Como você consegue administrar seu trabalho e sua vida social? (trabalho e espaço total da vida)

a) acha que o trabalho atrapalha sua vida familiar ou lazer?

13. Como você acha que é a imagem da organização perante a sociedade? (relevância total da vida no trabalho)

a) você tem orgulho de fazer parte da organização?

14. Você acha que a empresa se preocupa com a comunidade e os funcionários? (relevância total da vida no trabalho)