

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT): UM ESTUDO DE CASO EM UMA
ESCOLA PÚBLICA NO MUNICÍPIO DE BENJAMIN
CONSTANT-AM**

Maria Priscila Alves Da Silva¹
Antonio Vagner Almeida Olavo²
Ana Leticia Laineti³
Antônio Henrique Queiroz Conceição⁴

RESUMO

Este estudo objetivou verificar a percepção dos professores sobre a qualidade de vida no trabalho dentro de uma escola municipal no município de Benjamin Constant-AM, tendo como método de pesquisa um estudo de caso e a abordagem se classifica em qualitativa e quantitativa. Para a coleta de dados da pesquisa foi utilizado um questionário estruturado com bases nas oito dimensões do modelo de QVT de Walton e para análise dos dados foram utilizados recursos estatísticos através do programa Excel para assim os dados serem convertidos em gráficos. Como resultado os professores apresentaram um elevado grau de satisfação sobre remuneração, condições de trabalho, oportunidade de crescimento e segurança, constitucionalismo, espaço que o trabalho ocupa na vida e insatisfação no que diz respeito à uso e desenvolvimento das capacidades e relevância social do trabalho, contudo alguns aspectos que foram satisfatórios demonstram também insatisfação e incertezas. Sendo assim, o estudo foi importante para a Instituição, tendo em vista que apresenta aspectos que podem ser melhorados dentro do ambiente de trabalho para que o bem estar dos professores se torne mais seguro e agradável.

Palavras-chave: Modelo de Walton. Motivação. Qualidade de vida. Serviço Público.

1 INTRODUÇÃO

No mundo existem diversos atores que discutem sobre a qualidade de vida dentre eles temos a Organização Mundial da Saúde (OMS). A qualidade de vida no trabalho depende de fatores como: saúde físico e mental, psicológico e social. Certas profissões que requerem muito esforço físico, ou mental, realizadas em ambientes de pressão e tensão, sejam pelos seus supervisores ou pelo público, produzem efeitos negativos tanto para a pessoa que realiza estas ações, quanto para a empresa, pois estará perdendo a qualidade de seus serviços.

Diante do exposto, precisamos entender o conceito de qualidade de vida no trabalho. Segundo Chiavenato (2008) o conceito de qualidade de vida implica em criar,

¹ Universidade Federal do Amazonas – UFAM mpriscilabc@gmail.com

² Universidade Federal do Amazonas - UFAM adm.antoniovagner@hotmail.com

³ Universidade Federal do Amazonas – UFAM analelainetti.adm@gmail.com

⁴ Universidade Federal do Amazonas – UFAM henrique_mao@hotmail.com

manter e melhorar o ambiente de trabalho seja em suas condições físicas, psicológicas e sociais. Já Teixeira, et al (2009), menciona que, a qualidade de vida no trabalho tende a ser definida como uma forma de pensamento envolvendo além das questões do próprio trabalho, a organização e as pessoas.

No Brasil a qualidade de Vida no Trabalho e a motivação dos funcionários, passaram a ser temas bastante discutidos por administradores que buscam a melhoria da qualidade e do funcionamento da organização. (RIBEIRO E SANTANA, 2015)

A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) em seu capítulo IV diz que: entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente, destacam que as entidades mencionadas deverão contar com estrutura adequada ao desenvolvimento dos programas de aprendizagem, de forma a manter a qualidade do processo de ensino, bem como acompanhar e avaliar os resultados.

Nessa perspectiva, sentiu-se a necessidade de desenvolver um estudo sobre um grupo de pessoas, que compõem o quadro de professores de uma escola municipal localizada na cidade de Benjamin Constant no Amazonas. Buscou-se pesquisar sobre o assunto em evidência e verificar o bem-estar, condições de trabalho, relacionamento, saúde, satisfação e prazer no que fazem e como fazem, buscando assim, uma melhor compreensão, desse assunto relevante nos tempos atuais. Sendo que, este estudo abordou o modelo de Walton procurando identificar as condições da QVT diante de oito dimensões, que servem de embasamento para o trabalho da satisfação no trabalho dos colaboradores que atuam em sala de aula da escola.

Desenvolver a pesquisa sobre qualidade de vida no trabalho em uma instituição de ensino, assume um papel importante, pois as escolas também são organizações que devem ser bem dirigidas e planejadas, e na medida em que se buscam profissionais cada vez mais capacitados, as empresas devem oferecer aos seus colaboradores condições adequadas e relações de trabalho capazes de satisfazer as suas necessidades.

Diante do exposto, a problemática compreende identificar qual o grau da Qualidade de Vida no Trabalho na percepção dos professores de uma escola municipal na cidade de Benjamin Constant- AM, de acordo com as dimensões do

modelo de Walton? Diante da questão problema definiu-se como objetivo geral verificar o nível da qualidade de vida no trabalho na percepção dos professores da Escola Municipal Professora Graziela Corrêa de Oliveira propostas pelo modelo de Walton. Como objetivos específicos a) Verificar o perfil dos professores; b) Identificar por meio do modelo de Walton, a qualidade de vida dos professores; e c) Verificar as propostas dos professores para melhorar a qualidade de vida no trabalho.

2 METODOLOGIAS

De acordo com os objetivos traçados, definiu-se como método de pesquisa a realização de um estudo de caso, sendo exploratória e descritiva. Como método de abordagem foi utilizado quantitativo e qualitativo, com aplicação de questionário com perguntas abertas e fechadas.

O Estudo de caso é o tipo de pesquisa que busca privilegiar casos particulares, uma unidade significativa considerada suficiente para a análise de um fenômeno, esse estudo quando faz um diagnóstico minucioso de uma experiência, objetiva na colaboração da tomada de decisões sobre o problema estudado, desenvolvendo também possíveis possibilidades para a sua modificação. (GONÇALVES, 2007). A pesquisa exploratória, busca proporcionar maiores informações de determinados assuntos avaliando a possibilidade de desenvolver uma boa pesquisa sobre algum assunto e que em determinados casos constitui um trabalho preliminar ou preparatório para outro tipo de pesquisa (ANDRADE, 2009).

Caracteriza-se pesquisa descritiva os fatos que serão observados, registrados e analisados, classificados e interpretados de maneira que o pesquisador não interfira, dessa forma os fenômenos do mundo físico e humano serão estudados (ANDRADE, 2009).

A abordagem da pesquisa qualitativa é usada para determinar certas razões e porquês, essa abordagem é mais utilizada quando se quer conhecer fatores que afetam o comportamento humano, como as atitudes, sensações e crenças (ACEVEDO; NOHARA, 2007). Já a abordagem quantitativa é usada para coleta de dados quando se tem variados problemas de pesquisa e modelos teóricos bem definidos, os dados quantitativos podem ser captados através do uso de determinadas escalas numéricas. (Joseph et.al 2005). Com base no método quantitativo e qualitativo o questionário foi composto por perguntas abertas e fechadas.

Quanto à população e amostra, foi utilizado o método de amostra não probabilística, que segundo Marconi e Lakatos (2009) a escolha dos elementos é realizada não – aleatório, desta forma teve uma população de 60 professores e a amostra representa 50% da população dos professores da escola pesquisada.

Para atingir os objetivos, foi aplicado um questionário impresso composto de perguntas abertas e fechadas sendo que as questões fechadas tiveram no mínimo 3 e no máximo 4 alternativas e foi elaborada 1 pergunta aberta. A tabulação dos dados obtidos após a aplicação dos questionários foi feita através da ferramenta Microsoft Excel® 2013.

3. ANÁLISE DOS RESULTADOS

3.1 PERFIL DOS PROFESSORES ENTREVISTADOS

Quanto ao gênero, 53% dos professores são do gênero feminino e 47% são do gênero masculino, percebemos então que o gênero feminino é predominante com uma porcentagem mais elevada.

A faixa etária dos professores entrevistado está entre 38 e 47 anos totalizando 54%, os que têm entre 28 e 37 anos totalizam 20%, os que têm entre 48 e 57 equivale à 13%, e entre 18 e 27 totalizam 13%.

Quanto ao nível de escolaridade, identificou-se que a maioria dos professores tem pós-graduação com 53%, ensino superior completo com 30%, ensino superior incompleto com 10%, e temos uma baixa porcentagem de ensino médio completo com 7%. Com isso podemos concluir que, boa parte dos professores tem Pós-Graduação, um profissional bem qualificado demonstra ter um aprendizado maior para lidar com o ensino.

Em relação ao tempo de atividade, a maioria desempenha suas atividades na escola de 4 até 6 anos totalizando 37%, até 3 anos equivale à 30%, de 10 até 15 anos equivale à 17%, acima de 15 são 13% de 7 até 9 anos totaliza apenas 3%. Isso quer dizer que a maioria dos professores já trabalham na escola de 4 até 6 anos.

No que se refere à jornada de trabalho, 60% dos professores trabalham de 20 às 30 horas, e de 30 às 40 horas equivale à 40%. Podemos assim dizer que uma grande parte dos professores trabalham de 20 às 30 horas na escola.

Quanto à renda dos professores, 50% tem uma renda familiar de 1 à 2 salários mínimos, de 2 à 5 salários mínimos totalizam 36%, acima de 5 salários equivale à 7%

e 7% responderam que tem uma renda familiar de menos de 1 salário mínimo. Isso quer dizer que, a maioria dos professores tem uma renda familiar de 2 à 5 salários mínimos. Os professores que dizem ter uma renda de menos de 1 salário mínimo, são os professores de apoio que não vão à escola todos os dias, por isso a remuneração é diferente.

3.2 QUALIDADES DE VIDA DOS PROFESSORES BASEADO NO MODELO DE WALTON

Abordaremos a seguir as dimensões defendidas por Walton, estas são: 1) compensação justa e adequada; 2) condições de trabalho; 3) uso e desenvolvimento de capacidade; 4) oportunidade de crescimento e segurança; 5) integração social na organização; 6) constitucionalismo; 7) o trabalho e o espaço total da vida; 8) relevância social do trabalho na vida.

3.2.1 Dimensão 1: Compensação justa e adequada

Os professores de acordo com sua satisfação em relação à dimensão compensação justa e adequada, levando em consideração as necessidades pessoais, na qual 57% dos professores responderam que estão insatisfeitos com a remuneração recebida logo se percebe que a remuneração recebida não está suprimindo as necessidades pessoais dos professores, 30% responderam que estão totalmente satisfeitos com a remuneração recebida, e 13% totalizam os que estão muito insatisfeitos com a remuneração recebida por seu trabalho desempenhado. Sobre a remuneração justa, reforço essa ideia com a de Oliveira (2006), onde destaca que a remuneração é a troca da realização do trabalho realizado e que atenda às necessidades pessoais, sociais e econômicas do trabalhador. E podemos perceber também que a maioria dos professores tem uma renda familiar de 2 à 5 salários mínimos, podendo assim explicar a satisfação obtida em relação a remuneração recebida. No perfil dos professores, podemos perceber que 50% dos professores tem Pós-Graduação, sendo que as remunerações são diferenciadas, entre os níveis de escolaridade, e a forma de vínculo empregatício que se dá por contrato e concurso.

3.2.2 Dimensão 2: Condições de trabalho, Segurança e Saúde no trabalho

Na Estrutura física da instituição no que se refere à segurança do local, 50% dos professores estão satisfeitos no entanto 37% estão insatisfeitos no que diz

respeito à segurança da instituição, 10% demonstram estar muito insatisfeitos e apenas 3% estão totalmente satisfeitos. Um ambiente seguro com uma boa estrutura faz com que o trabalhador tenha mais força de vontade e tranquilidade para desempenhar suas atividades, complemento essa ideia com a de Chiavenato (2002), que menciona que a segurança no ambiente de trabalho é de suma importância, pois busca minimizar possíveis acidentes de trabalho.

3.2.3 Dimensão 3: Uso e desenvolvimento de capacidade

Quanto a liberdade de autonomia e oportunidade de tomar decisões em prol do ensino, 60% dos professores estão satisfeitos em relação à liberdade de autonomia e oportunidade de tomar decisões, 33% mostram que estão insatisfeitos, e uma minoria com 7% se sentem muito insatisfeitos. A autonomia proporciona às pessoas liberdade para programar seus trabalhos planejar e executar as tarefas para assim tomar suas respectivas decisões. Segundo Santos (2012), a autonomia torna o trabalhador capaz de tomar suas próprias decisões dentro do seu ambiente de trabalho e de acordo com as tarefas desempenhadas.

3.2.4 Dimensão 4: Oportunidades de crescimento no trabalho.

O crescimento da carreira profissional dos professores onde 67% apresentam insatisfação, apenas 23% apresentam satisfação no que se refere ao crescimento da carreira apenas 10% dizem muito insatisfeito. Investir no crescimento, da carreira profissional, favorece a autoestima e auto-realização dos colaboradores. O crescimento profissional ocorre a partir do momento em que a organização desenvolve planos de desenvolvimento e capacitação oferecidos aos colaboradores, com a oportunidade de aprimorar seus conhecimentos. (SANTOS, 2012). O treinamento é um meio utilizado para alavancar o desempenho do trabalhador em seu cargo, ou seja, um processo onde as pessoas se preparam para desempenhar de maneira excelente suas tarefas para que possam se tornar mais produtivas, criativas e inovadoras (CHIAVENATO, 2010).

3.2.5 Dimensão 5: Integração social no trabalho

Quanto ao relacionamento com colegas e gestor, 53% dos professores da responderam que estão satisfeitos com o relacionamento com os colegas e gestor,

23% se sentem insatisfeitos, supondo que na escola não há um bom relacionamento com os colegas de trabalho e gestor, 10% se dizem muito insatisfeitos e 10% estão totalmente satisfeitos. O relacionamento entre profissionais de uma mesma organização é essencial para o desenvolvimento da mesma, manter uma integração entre as pessoas é importante para uma boa qualidade de vida no trabalho. De acordo com Silva (2015) o relacionamento humano agradável no ambiente de trabalho elimina possíveis fontes de estresse.

3.2.6 Dimensão 6 : Constitucionalismos

No que diz respeito à normas e regras da instituição o, mostra que 60% dos professores da estão satisfeitos, 30% se encontram insatisfeitos com as normas e regras da escola, 7% se dizem muito insatisfeitos e apenas 3% estão totalmente satisfeitos. Chiavenato (2010), destaca que as normas e regras estabelecidas pela organização é uma forma de monitorar o comportamento das pessoas, principalmente com horário de trabalho. Na escola municipal pesquisada, uma das regras estabelecida é o horário de entrada e saída da escola.

3.2.7 Dimensão 7: Trabalho e espaço total da vida

No que se refere à influência do trabalho sobre a possibilidade de lazer, 53% dos professores estão satisfeitos, 37% dizem que a influência do trabalho em relação ao lazer e se consideram insatisfeitos, 7% totalmente satisfeitos e apenas 3% muito insatisfeitos. O trabalho muitas das vezes absorve todas as energias do profissional, é necessário que o trabalhador também tenha disponibilidade de lazer com amigos e família para repor as energias e dar continuidade em suas tarefas dentro da organização que desempenha seu trabalho. Na escola municipal pesquisada a grande maioria dos professores estão satisfeitos, de acordo com a pesquisa o trabalho não atrapalha a possibilidade de lazer.

3.2.8 Dimensão 8: Relevância social e a importância do trabalho

Quanto à contribuição e preocupação que a instituição tem com a comunidade, 60% dos professores estão satisfeitos com a contribuição e preocupação que a escola tem com a comunidade sem causar danos, 23% se sentem insatisfeitos, 14% totalmente satisfeitos e apenas 3% estão muito insatisfeitos, vale ressaltar que a

escola municipal pesquisada tem alguns projetos: 1) produção e confecção de material reciclado e 2) Projeto interdisciplinar denominado reciclando lixo. Essas são algumas das contribuições que a instituição tem com a comunidade.

3.3 PROPOSTAS DE MELHORIAS DADAS PELOS PROFESSORES SOBRE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (RELACIONAMENTO, AMBIENTE, SEGURANÇA E EQUIPAMENTOS)

Quadro 1: Proposta de melhorias dada pelos professores.

Entrevistado	Resposta
Entrevistado 1	- Iluminação das salas de aula, a limpeza dos banheiros das mesas e cadeiras. - Relacionamento pessoal entre os professores e demais funcionários. - Policiais nos portões.
Entrevistado 2	- Incentivo e valorização do profissional favorecendo também plano de saúde, pois a profissão exige muito do servidor para a qualidade do trabalho melhorar.
Entrevistado 3	- Condições adequadas para desempenhar um bom trabalho. - Equipamentos e boa remuneração. - Políticas públicas que realmente obrigue o poder público a cumprir com suas obrigações. - Projetos que possa unir mais os professores.
Entrevistado 4	- O relacionamento entre os profissionais e segurança para que todos se sentissem mais protegidos.
Entrevistado 5	- Apoio da equipe de saúde e conselho tutelar com trabalhos de informações, prevenção e esclarecimento na escola.

Fonte: Pesquisa de Campo

O quadro 1, apresenta as sugestões para melhoria da qualidade de vida no trabalho dentro da escola municipal pesquisada, por alguns dos entrevistados, onde os principais pontos destacados foram: iluminação das salas de aula, limpeza dos banheiros mesas e cadeiras, podendo ser melhorado também o relacionamento pessoal entre os professores e demais funcionários dos outros turnos, bons equipamentos e remuneração adequada, Poderia ser elaborado projetos com mais envolvimento dos professores para melhorar a convivência, apoio da equipe de saúde com bastante informações sobre doenças, alimentação, exercícios físicos. Essas foram algumas das sugestões que, se realizadas, poderiam melhorar ainda mais a qualidade de vida no trabalho na instituição.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho abordou a temática Qualidade de vida no trabalho, um assunto discutido por organizações nos dias atuais, principalmente pelas que se preocupam com seus colaboradores nos aspectos físico, mental e emocional, pois a QVT quando bem implementada proporciona equilíbrio e bem estar ao ser humano e o relacionamento entre colegas de trabalho e família.

O objetivo deste estudo foi avaliar a qualidade de vida no trabalho na percepção em uma escola municipal na cidade de Benjamin Constant-AM, na busca de melhores resultados sobre higiene, saúde e segurança dos trabalhadores, condições de trabalho remuneração e também a autonomia nas decisões relacionados ao ensino oferecido pela instituição.

De acordo com a pesquisa realizada com 30 professores, foi possível apresentar conclusões sobre a qualidade de vida no trabalho dos mesmos dentro da escola, atingindo assim todos os objetivos propostos para o desenvolvimento deste trabalho, sendo possível identificar o perfil dos professores onde há uma predominância do gênero feminino, com idade entre 38 e 47 anos e a maioria dos que responderam o questionário trabalham na escola de 4 à 6 anos.

Baseado nas dimensões de Walton a pesquisa evidencia elevado nível de satisfação em alguns requisitos, as quais se referem à remuneração, condições de trabalho, oportunidade de crescimento e segurança, constitucionalismo, espaço que o trabalho ocupa na vida e insatisfação no que diz respeito à uso e desenvolvimento das capacidades e relevância social do trabalho. De um modo geral os professores que responderam o questionário estão satisfeitos com a qualidade de vida no trabalho oferecida pela escola. Entretanto na questão aberta que está inserida no questionário, apresenta respostas contraditórias, principalmente no que se refere à relacionamento, segurança e condições de trabalho.

Diante do que foi exposto se faz necessário, a melhoria da qualidade de vida no trabalho dentro da instituição levando em consideração alguns aspectos como, dar oportunidade aos professores de se expressarem e dar opiniões relacionadas aos assuntos da instituição; oferecer oportunidades iguais à todos; sempre que possível fazer levantamentos sobre a estrutura física da instituição, desenvolver diariamente trabalhos em equipes, de forma que todos os turnos de funcionamento da escola

pudessem estar juntos; disponibilizar aos professores treinamentos para que possam aprimorar ainda mais seus conhecimentos.

As informações levantadas foram de suma importância para a identificação da satisfação e insatisfação dos professores em relação à Qualidade de vida no trabalho, visto que uma organização bem equipada e estruturada influencia no comportamento e relacionamento dos colaboradores de forma que se sintam à vontade para realizar suas tarefas.

AGRADECIMENTOS

Gostaríamos de agradecer à Universidade Federal do Amazonas pelo incentivo e apoio à pesquisa e a Universidade do Estado do Amazonas, pela oportunidade de apresentar este estudo para a sociedade.

REFERÊNCIAS

ACEVEDO, Claudia Rosa; NOHARA, Jouliana Jordan. **Guia completo de conteúdo e forma: inclui normas e atualizadas da ABNT, TCC, TGI, trabalhos de estágio, MBA, dissertações, teses**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

ANDRADE, Maria Margarida de. **Introdução à metodologia do trabalho científico: elaboração de trabalhos de graduação**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos: O capital Humano das Organizações**. 8 ed. São Paulo: Atlas, 2008.

_____, **Teoria Geral da Administração**. 6 ed. Rev. E atualizada. Rio de Janeiro: Elsevier 2002- 5º reimpressão.

_____. **Gestão de Pessoas: O Novo Papel dos Recursos Humanos nas Organizações**. 3 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

CLT. Consolidação das leis do trabalho, decreto-lei.nº 5452, de 1º de maio de 1943.

GONSALVES, Elisa Pereira. **Conversa sobre a iniciação à pesquisa científica**. 4 ed. Campinas -SP. Alínea, 2007.

Joseph F. Hair Junior, et al. **Fundamentos de métodos de pesquisa em administração**. Porto Alegre: Bookman 2005.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Técnica de pesquisa: amostragens e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados**. 7. Ed. 2. reimp. São Paulo: Atlas, 2009.

OLIVEIRA, Alizandra Cristina de. **Qualidade de Vida no Trabalho Segundo o Modelo de Walton: Um Estudo de Caso Frente à Percepção dos Funcionários da Imperadora Calçados**, São José, [s.ed], 2006.

RIBEIRO, Larissa Alves; SANTANA, Lídia Chagas de. **Qualidade de Vida no Trabalho: fator decisivo para o sucesso organizacional**. Revista de Iniciação Científica – RIC. Cairu. Vol 02, nº 02, [s.l]. 2015

SANTOS, Djenifer Francis Amaral dos. **Qualidade de Vida no Trabalho: um estudo sobre a percepção dos funcionários do centro Estadual de Ensino Fundamental Tucunduva**. Santa Rosa - RS, Novembro 2012.

SILVA, Jéssica Chaves, et al, **Qualidade de Vida no Trabalho: um estudo na empresa layher comércio de andaimes, Ltda**. Revista dos discentes da Faculdade Eça de Queirós. [s.l], 2015.

TEIXEIRA, Clarissa Stefani, et al. **Qualidade de Vida do Trabalhador: discussão conceitual**. Revista Digital. Buenos Aires. Ano 14 - Nº 136 .Setembro de 2009.