

Qualidade de vida no trabalho: um estudo sobre os professores da rede pública de ensino do Distrito Federal*

Quality of life at work: a study on the education of public school teachers in the Distrito Federal

Camilla Pereira dos Santos¹
Siegfried Guillaumon Dechand²
Jairo Alano de Bittencourt³
José Maria de Oliveira⁴
Camila Carvalho⁵
Cesar Eduardo Leite⁶

Resumo

Esta pesquisa trata da satisfação dos professores da Rede Pública de Ensino do DF em relação à Qualidade de Vida no Trabalho percebida no ambiente escolar. Partiu da percepção de que, apesar da grande importância da educação para sociedade, perduram problemas na área de Gestão de Pessoas na rede pública de ensino, mormente no que se refere à Qualidade de Vida no Trabalho e uma delas é na Gestão de Pessoas. Assim sendo, este estudo tem o objetivo de compreender o impacto da QVT sobre a satisfação dos docentes. Para atender esse propósito, foi realizado um estudo de caso na Escola Técnica de Ceilândia, no qual foram aplicados 94 questionários com professores da instituição, empregando-se o Modelo de QVT de Walton, que apresenta oito dimensões e seus respectivos indicadores. Trata-se de pesquisa de natureza qualitativa que utiliza o método de inferência como forma de análise dos dados. Este artigo apresentou o perfil dos professores da ETC, a frequência e as principais ações em QVT oferecidas pela escola, os indicadores considerados mais importantes para exercício da profissão e o nível de satisfação dos docentes com as dimensões da qualidade de vida no trabalho. O estudo concluiu que, embora as ações em QVT não sejam constantes, os professores da ETC estão satisfeitos com a situação vivenciada na escola.

Palavras-chave: Qualidade de vida no trabalho. Escola Técnica de Ceilândia. Professores.

Abstract

This research deals with the satisfaction of the Public Network of teacher DF Education in relation to the Quality of Life at Work perceived in the school environment. It came from the realization that, despite the great importance of education to society, problems persist in People Management area in the public school system, especially with regard to the Quality of Life at Work and one of them is in People Management. Therefore, this study aims to understand the impact of QVT on satisfaction of teachers. To meet this purpose, we conducted a case study in the School Ceilândia technique, which were applied 94 questionnaires to teachers of the institution, using the QWL model Walton, who has eight dimensions and their respective indicators. This is qualitative research using the inference method as a way of analyzing the data. This article presented the profile of the ETC teachers, the frequency and the main actions in QVT offered by the school, the indicators considered most important for the profession and the level of satisfaction of teachers with the dimensions of the quality of working life. The study concluded that although the actions of QVT are not constant, ETC teachers are satisfied with the situation experienced in school.

Keywords: Quality of life at work. School Ceilândia Technique. Teachers.

* Recebido em: 02/10/2016.

Aprovado em: 26/02/2016.

¹ Possui graduação em Administração pela Universidade Católica de Brasília (2014). Atualmente é Bolsista de Extensão no País do CNPq - Nível SB, onde atua como Agente Local de Inovação, Programa do Sebrae em parceria com o CNPq, cujo objetivo é promover a prática continuada de ações de inovação nas micro e pequenas empresas.

² Possui Doutorado (2011) pela Universidade Federal da Bahia com Tese indicada para representar o Núcleo de Pós-Graduação em Administração no Prêmio Capes de Teses 2012. Concluiu o Mestrado (2007) em Administração pela mesma Universidade (UFBA), e possui graduação (2000) em Administração de Empresas pela Universidade de São Paulo (USP).

³ Doutor e Mestre em economia de empresas pela Universidade Católica de Brasília-UCB. Concluiu a graduação em Ciências Administrativas, pela Fundação Missionária de Ensino Superior, em Santo Ângelo - RS. É professor titular e assessor pedagógico do curso de Administração da UCB. Participou e apresentou inúmeros trabalhos em eventos no Brasil e no exterior, tendo recebido 3 prêmios e homenagens.

⁴ Graduação em Administração Postal pela Escola Superior de Administração Postal, mestrado em Previsão Econômica e Social, pelo Conservatoire National des Arts et Metiers, mestrado (MPhil) em Desenvolvimento Econômico, pela University of Glasgow e doutorado em Development Administration Management, pela University of Manchester. Atualmente é Professor da Universidade Católica de Brasília.

⁵ Mestre em transportes pela Universidade de Brasília (UnB), pós-graduada em Logística e Transporte pela Universidade de Miami, especialista em Educação à Distância pela Universidade Católica de Brasília (UCB) e graduada em Turismo pela Universidade Federal de Ouro Preto (UFOP). É professora em cursos tecnológicos, de graduação e pós-graduação na Universidade Católica de Brasília.

⁶ Mestrado Profissional em Administração (2011, FACCAMP), Especialização em Qualidade & Produtividade (2007, UNIFEI), Especialização em Administração Financeira (2000, USF e Graduação em Administração (1998, FAAT). Atualmente atua como Professor na Graduação e Pós-Graduação, presenciais e EAD, concentrando seus trabalhos na área de Gestão, Organizações e Transportes.

1 Introdução

A Gestão de Pessoas é essencial para o sucesso de organizações e instituições. Entre os seus principais objetivos destacam-se: treinar e desenvolver os colaboradores, proporcionar satisfação, motivação, gerar e manter a qualidade de vida no trabalho (QVT), possibilitar um ambiente de trabalho agradável e que promova o desenvolvimento pessoal proporciona satisfação aos colaboradores e, conseqüentemente, gera maior produtividade. Como afirma Alves (2011), a verdadeira potência da empresa é o colaborador.

Acredita-se que os cuidados com a qualidade de vida no trabalho, aqui mencionada como um dos instrumentos da área de gestão de pessoas, ou seja, a QVT, quando aplicada em todos os seus cuidados e fundamentos, além da satisfação dos colaboradores, também cria um ambiente com plenas condições para o desenvolvimento do potencial humano, ampliando o desempenho e favorecendo o sucesso das organizações.

A respeito desse tema, há preocupações constantes com as condições de trabalho de professores das variadas instâncias da educação do ensino fundamental, médio e superior. Nos últimos anos, muitas têm sido as manifestações de profissionais dessa área, sindicatos da classe, pais e estudantes, no sentido de melhorias da qualidade do ensino, das condições de infraestrutura e outras questões ambientais. Pedagogos, pesquisadores, jornais e outras mídias têm opinado a respeito.

Seminários e debates acalorados fazem referência à melhoria da qualidade de vida no trabalho como um dos quesitos de incremento no desempenho de professores e estudantes, aliada a outros fatores, como a qualificação e plano de cargos e salários que dignifiquem mais o educador e a sua nobre missão de preparação dos estudantes para as profissões e para a vida.

Nesse contexto, tal qual estabelecido no Art.26 da Declaração Universal dos Direitos Humanos, “a educação é um direito de todos e toda pessoa tem direito à instrução” (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 1948). A Constituição Federal de 1988, estabelece que a instrução deve ser gratuita, pelo menos nos graus elementares e fundamentais. Em seu Art. 205, prescreve que “a educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade” (BRASIL, 1988). Na mesma forma, é defendida pela

Unesco (2014), preconizando que: “a educação é um direito humano fundamental e é essencial para o exercício de todos os direitos”.

Portanto, seria mister que todas as nações que tenham assinado tratados com os organismos internacionais voltados para a educação desenvolvessem políticas para a criação de ambientes educacionais que caivem os profissionais da educação e estudantes. Mas, infelizmente, não tem sido o caso de muitos países, incluindo-se o Brasil no rol das nações que precisam melhorar a qualidade do ensino e as condições de trabalho dos docentes.

Apesar de possuir uma legislação bem estruturada para a educação em todos os níveis de formação, a educação pública de qualidade não é efetiva em nossa sociedade. O principal motivo dessa disfunção, acusam os especialistas, é a deficiência na gestão. Uns informam que não há falta de recursos, mas falhas na priorização das demandas existentes, com excesso de recursos em algumas áreas (há afirmações de recursos em demasia para o ensino superior) e falta em áreas estratégicas, como o ensino fundamental – cujos recursos chegam à conta gotas, não permitindo a qualificação a contento de professores ou para melhoria das condições de infraestrutura e ambiente de trabalho. Aliam-se a isso, a falta de gestores qualificados, ineficiência, excesso de processos burocráticos e diversas falhas na gestão de pessoal, enfoque desta pesquisa.

Assim, a presente pesquisa teve a preocupação de estudar o impacto da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) sobre a satisfação de professores atuantes nas escolas da Rede Pública do Distrito Federal (DF), tendo a como foco a Escola Técnica de Ceilândia (ETC), situada na cidade-satélite de mesmo nome no DF.

Diante do exposto, a pergunta a ser respondida pela pesquisa prende-se a seguinte indagação: “Qual o impacto da Qualidade de Vida no Trabalho sobre a satisfação dos professores atuantes na Escola Técnica de Ceilândia no ano letivo de 2014?”. Por hipótese, conjecturou-se que os docentes, de maneira geral, recebem baixa remuneração e não exercem suas atividades em ambiente físico adequado, seguro e higiênico. Também não possuem plano de carreira, sofrem assédio moral, há poucas estratégias de treinamento e desenvolvimento e, por conta disso, estão mais susceptíveis a doenças ocupacionais, que acabam afetando o desempenho, o nível de satisfação e a qualidade do ensino.

2 Referencial teórico

2.1 Qualidade de vida no trabalho

2.1.1 Histórico

O termo Qualidade de Vida no Trabalho, segundo André (2012, p. 3), “surge oficialmente nos anos 70 nos EUA, no âmbito da Conferência Internacional que ocorreu na Universidade de Columbia”, tendo em vista a preocupação existente com a competitividade internacional, analisando-se o bom desempenho das técnicas de gestão dos japoneses.

Dentre os modelos desenvolvidos no âmbito da QVT, destaca-se o trabalho de Walton Oliveira, que será abordado neste artigo.

2.1.2 Conceitos

Qualidade de Vida no Trabalho é uma importante ferramenta que traz benefícios não apenas aos colaboradores, mas a toda organização, pois com trabalhadores satisfeitos e bem qualificados, conseqüentemente seus rendimentos serão melhores. Segundo Alves (2011), QVT é uma forma de desenvolver e manter a motivação, o que gera bons resultados à empresa.

É fundamental que as empresas valorizem seus colaboradores como parte essencial da organização. Investir em QVT não é apenas um custo a mais para a empresa, mas uma vantagem competitiva. A valorização do capital humano é uma necessidade, visto o cenário atual do mercado, já que ela proporciona produtividade e competitividade, como afirmam Fernandes et al. (2009).

Diversos autores associam a ideia de QVT ao aumento do desempenho, conforme citações seguintes: qualidade de Vida no Trabalho é a “[...] conciliação dos interesses dos indivíduos e das organizações, ou seja, melhora a satisfação do empregado e maximiza a produtividade da empresa” (TELLES, 2005, apud FERNANDES et al., 2009, p. 5). André (2012, p. 41) defende “[...] a importância da QVT nas organizações, bem como o cumprimento dos fatores que a compõem, pois esta medida vai permitir um aumento dos níveis de desempenho, por parte dos colaboradores” e Rico (2010, apud PINHAL, 2012, p. 7) que destaca:

[...] a QVT visa facilitar e satisfazer as necessidades dos trabalhadores proporcionando o desenvolvimento das suas atividades na organização, presumindo que os indivíduos quanto mais satisfeitos e envolvidos estiverem com o seu próprio trabalho mais produtivos serão.

As pessoas são elementos cruciais ao sucesso de

uma organização e a QVT surge como uma forma de promover bem-estar e satisfação ao colaborador, como afirmam Rose, Beh e Uli (2006, apud PINHAL, 2012, p. 7) a QVT segue o princípio de que “[...] as pessoas são o recurso mais valioso de uma organização, o seu cerne”.

2.1.3 Modelo de qualidade de vida no trabalho de Walton

O modelo proposto por Walton (1973, apud ANDRÉ, 2012) é composto por oito dimensões e seus respectivos indicadores, conforme Tabela 1.

Tabela 1 – Dimensões/Indicadores de QVT – Modelo Walton

Modelo Walton	
Dimensões da QVT	Indicadores
1. Compensação justa e adequada	Equidade interna e externa Justiça na compreensão Partilha de ganhos de produtividade
2. Condições de trabalho	Carga de trabalho razoável Ambiente físico seguro e saudável Ausência de insalubridade
3. Uso e desenvolvimento de capacidades	Autonomia Autocontrole relativo Feedback sobre o trabalho
4. Oportunidade de crescimento e segurança	Possibilidade de carreira Crescimento pessoal Perspectiva de aumento salarial Segurança de emprego
5. Integração social na organização	Ausência de preconceitos Igualdade Mobilidade Relacionamento
6. Constitucionalismo	Direitos do trabalhador Privacidade pessoal Liberdade de expressão
7. O trabalho e o espaço total de vida	Equilíbrio entre trabalho e família Estabilidade de horários Poucas mudanças geográficas
8. Relevância social do trabalho na vida	Imagem da organização Responsabilidade social da organização Responsabilidade pelos produtos Práticas de empregabilidade

Fonte: Walton (1973, apud ANDRÉ, 2012, p.5).

Conforme os trabalhos dos autores André (2012) e Oliveira (2006), as oito dimensões da QVT propostas por Walton serão explicadas a seguir.

A dimensão compensação justa e adequada refere-se à remuneração apropriada, que atenda às necessidades do colaborador e que seja proporcional ao ambiente interno e externo da empresa, ou seja, remuneração imparcial entre as colegas de uma mesma organização e compatível ao mercado de trabalho. Condição de trabalho está relacionada ao ambiente físico de trabalho seguro e saudável, que proporcione bem-estar e que possua carga horária adequada. Uso e desenvolvimento de capacidades englobam a valorização do capital intelectual da em-

presa, oferece autonomia ao colaborador e compartilha com ele os resultados das avaliações de seu desempenho. Oportunidade de crescimento e segurança diz respeito à possibilidade de desenvolvimento da carreira, ao crescimento pessoal, em que se desenvolvem as habilidades e capacidades do indivíduo e a sua segurança em relação ao seu emprego.

Integração social na organização implica em um ambiente igualitário, sem preconceitos, em que haja equidade no tratamento das pessoas e que promova um bom relacionamento entre os indivíduos dentro e fora do local de trabalho. Por constitucionalismo, entende-se o cumprimento da legislação trabalhista, garantindo aos trabalhadores seus direitos previstos em lei, respeito à individualidade do colaborador e liberdade para que o trabalhador se expresse sem repreensões. O trabalho e o espaço total de vida tratam da conciliação entre a vida pessoal e profissional do colaborador. Relevância social do trabalho na vida está relacionada à percepção que o colaborador tem sobre a imagem da organização que trabalha, a responsabilidade social da empresa para com a sociedade ao nível de qualidade dos produtos e serviços que a empresa oferece.

É de comum entendimento que a QVT visa tornar o ambiente de trabalho agradável, de forma que gere satisfação aos colaboradores, elevando, conseqüentemente, o desempenho deste pessoal. Tais considerações estão diretamente ligadas ao objetivo desta pesquisa e validam o pressuposto de que há impacto da QVT sobre a satisfação dos trabalhadores.

2.1.4 Modelo de QVT de Walton sob a ótica da escola pública

As oito dimensões da QVT propostas por Walton podem ser contextualizadas no âmbito da escola pública da seguinte forma: a dimensão compensação justa e adequada está relacionada à remuneração dos professores de modo que satisfaça suas necessidades e que promova uma isonomia salarial entre esses profissionais, sejam da rede pública ou particular.

No que se refere à condição de trabalho, entende-se que o ambiente escolar deva proporcionar um ajustamento entre segurança e higiene para que o professor desenvolva suas atividades com excelência. Seu foco deve estar na educação, de forma que sua atenção não seja desviada para problemas como: assaltos, furtos, condições precárias da estrutura física, falta de asseio, entre outros. Outros fatores importantes são: carga horária apropriada

ao exercício de sua função e prática da ginástica laboral na prevenção de LER/DORT (lesões por Esforços Repetitivos/Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho).

O uso e desenvolvimento de capacidades estão relacionados, por exemplo, à autonomia dos docentes em relação à escolha do seu método de trabalho, embora tenha como referência uma grade curricular preestabelecida, o profissional pode empregar o conteúdo a sua maneira; ao reconhecimento do papel do professor, de maneira que gere autoestima; e ao recebimento do *feedback* sobre seu desempenho, tanto por parte da direção quanto dos alunos.

Por oportunidade de crescimento e segurança, infere-se a perspectiva de obtenção de um plano de carreira efetivo, que a categoria ainda não possui, embora seja assegurado pelo Art. 221, III, da Lei Orgânica do Distrito Federal de 1993. Implica, também, na estabilidade no emprego e em um processo de treinamento e desenvolvimento contínuo que permita o aperfeiçoamento de suas potencialidades.

A integração social na organização está vinculada ao respeito à diversidade no ambiente escolar, à harmonia no relacionamento entre direção, docentes e discentes e a promoção da acessibilidade.

Por constitucionalismo, compreende-se o cumprimento da legislação vigente, no que tange aos direitos e deveres da categoria, citam-se: Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), A Lei das Diretrizes e Bases da Educação (LDB), Lei Orgânica do Distrito Federal e Lei nº 840/2011. Preservação da privacidade do professor dentro e fora da sala de aula e liberdade de expressão.

O trabalho e o espaço total de vida tratam das questões relacionadas ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional, poucos remanejamentos e mudanças de turnos.

Por fim, aprecia-se a relevância social do trabalho na vida, que, na esfera do ambiente escolar, está relacionada à importância primordial da educação para o desenvolvimento da sociedade em seu aspecto econômico, social e cultural e ao compromisso dos educadores com a qualidade dos serviços prestados.

2.2 Educação profissional

2.2.1 Caracterização e evolução histórica

O objetivo da educação profissional é capacitar o cidadão para o exercício de atividades requeridas pelo

mercado de trabalho. O ensino profissionalizante no Brasil tem sua origem baseada em uma ótica assistencialista, voltada para sociedade carente. Conforme Currículo em Movimento da Educação Básica: Educação Profissional e a Distância, divulgado pela Secretaria de Estado de Educação do Distrito Federal (2014), essa modalidade de ensino foi instituída pelo Decreto nº 7.566/1909 com a criação das Escolas de Aprendizes Artífices.

De acordo com os antecedentes históricos da educação profissional apresentados pelo Documento Base intitulado, Educação Profissional Técnica de Nível Médio Integrada ao Ensino Médio, elaborado pelo MEC (BRASIL, 2007), a Lei nº 5.692/71, que fixou diretrizes e bases para o ensino de 1º e 2º graus, tornou a profissionalização obrigatória do ensino do 2º grau, atual ensino médio. Entretanto, devido ao empobrecimento da formação geral do acadêmico, em favor de uma profissionalização voltada para o mundo do trabalho, sua implantação foi incompleta.

Com a Lei nº 9.394/1996, das Diretrizes e Bases da educação nacional – LDB, a educação brasileira ficou estruturada em dois níveis, básica e superior, sendo que o ensino profissional não se enquadra em nenhuma dessas categorias, ou seja, a modalidade profissionalizante passou a ser vista como algo paralelo à educação regular. (BRASIL, 1996).

A partir do Decreto nº 2.208/97, a educação profissional se tornou obrigatoriamente separada do ensino médio. Sua oferta passou a ser de duas formas: concomitante ou sequencial ao ensino médio e sua segmentação ocorreu em três níveis: básico, técnico e tecnológico. Posteriormente, o Decreto nº 5.154/2004 manteve as ofertas dos cursos técnicos concomitantes e sequenciais e trouxe de volta a possibilidade de integração do ensino médio à educação profissional técnica de nível médio.

Por fim, o Art. 51 da Resolução nº 1/2012-CEDF define que:

A educação profissional pode ser desenvolvida em articulação com o ensino médio ou por meio de diferentes estratégias de educação continuada, em instituições especializadas ou no ambiente de trabalho, por meio de cursos e programas de:

I - formação inicial e continuada em todos os níveis de escolaridade;

II - educação profissional técnica de nível médio com organização curricular própria, observadas as Diretrizes Curriculares Nacionais;

III - educação profissional tecnológica de gra-

duação e de pós-graduação. (DISTRITO FEDERAL, 2012).

3 Metodologia

A pesquisa foi classificada em descritiva, pois estudou as características de um determinado grupo, no caso os professores do ETC e buscou descobrir a existência de associações entre variáveis, como, por exemplo, a relação entre QVT e satisfação dos educadores. Como afirma Gil (2002, p. 42), “as pesquisas descritivas têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis”.

Realizou-se uma pesquisa bibliográfica que, como afirma Gil (2002), trata-se de uma pesquisa desenvolvida com base em material já elaborado, composto principalmente de livros e artigos científicos. A pesquisa apresentou abordagem qualitativa, assim, foi executado um estudo de caso, que Gil (2002) caracteriza como um estudo profundo de poucos objetos, que permita seu amplo conhecimento.

Para coleta de dados, utilizaram-se dados secundários, aqueles que já foram objeto de estudo e análise, compostos por livros, artigos, teses, entre outros e dados primários, que são os que ainda não sofreram estudo e análise.

Para coletados dados primários, usou-se a técnica da comunicação. Foram aplicados questionários estruturados e não disfarçados aos professores da instituição estudada. Para elaboração do questionário, empregaram-se as Dimensões/Indicadores de QVT propostos por Walton (1973).

Segundo o Censo Escolar 2013 divulgado pela Secretaria de Estado de Educação do Distrito Federal, há um total de 84.216 alunos matriculados nas escolas públicas de Ceilândia, região administrativa com maior número de alunos. Para atender estes estudantes existem 89 instituições educacionais na região. Estas são divididas por tipologia, sendo: 2 Centros de Atenção Integral à Criança e ao Adolescente (CAIC), 52 Escolas Classe (EC), 21 Centros de Ensino Fundamental (CEF), 6 Centros de Ensino Médio (CEM), 4 Centros Educacionais (CED), 2 Centros de Ensino Especial (CEE), 1 Centro Interescolar de Línguas (CIL) e 1 Centro de Educação Profissional (CEP), que foi a selecionada para realização desta pesquisa.

Conforme dados divulgados pela instituição, a ETC foi inaugurada em 21 de maio de 1982 com a denominação de Centro de Educação para o Trabalho (CET). Em 18 de julho de 2002, passou a ser um Centro de Educação Profissional (CEP).

Atualmente, a escola oferta cursos profissionalizantes de formação básica e técnica, nas modalidades presenciais e a distância, sendo:

- Ensino Médio Integrado - Proeja: integração da educação de jovens e adultos (EJA) ao ensino profissionalizante, na forma a distância;
- Técnico Concomitante: são cursados ao mesmo tempo o curso técnico na ETC e o ensino médio em outra instituição;
- Técnico Subsequente: o curso técnico é realizado na ETC após a conclusão do ensino médio;
- Formação Inicial Continuada (FIC): cursos profissionalizantes de curta duração.

Segundo a Supervisão Pedagógica Administrativa da ETC, há 123 professores na escola, sendo 82 efetivos e 41 temporários. Esse universo foi submetido a tratamentos estatísticos utilizando a técnica de amostragem de Barbetta.

Fórmula para cálculo do tamanho da amostra:

$$n_0 = 1/E_0^2$$
$$n = N.n_0/N + n_0$$

Em que N representa o tamanho da população; E_0 o erro amostral tolerável; n_0 é a primeira aproximação do tamanho da amostra e n é o tamanho da amostra.

Com erro amostral de 5% e universo de 123 profissionais, obteve-se uma amostra de 94 professores.

O período de aplicação dos questionários foi durante o 2º semestre de 2014. Utilizou-se a amostragem não probabilística em que a seleção dos elementos que compuseram a amostra foi escolhida pelo critério de intencionalidade. Os resultados da pesquisa foram mensurados estatisticamente.

O tipo de análise foi método de inferência que se refere aos testes que medem a validade de hipóteses estatísticas com base na análise dos dados de uma amostra da população.

A forma de registro e sistematização dos dados levantados foi por meio de planilhas do Excel, que permitiram a organização e auxílio na realização das análises.

4 Análise dos dados

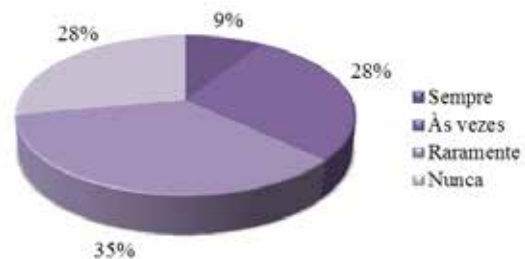
Conforme os resultados da pesquisa, do total dos 94 respondentes, 55% são do sexo masculino e 45% do feminino. Em relação à idade, verifica-se que 42% têm até 35 anos e 58% possuem idade acima de 36 anos. Ressalta-se que a faixa etária de maior frequência foi de 26 a 35 anos, com 40%. Em relação ao tempo de exercício da profissão, 45% estão na carreira até 4 anos, 23% de 5 a 14 anos e 32% atuaram por mais de 15 anos.

Observa-se dois extremos: uma parte dos professores é formada por profissionais que estão iniciando a atividade docente, enquanto a outra é composta por profissionais que possuem longo tempo de carreira.

Para 93% dos educadores, o tempo médio para chegar ao trabalho é de até 1 hora, para os 7% restantes o tempo varia de mais de 1 hora até 2 horas. Nota-se que a maioria dos professores reside próximo ao local de trabalho, visto que 57% levam no máximo 30 minutos para chegar à escola.

No que se refere à opinião dos docentes quanto à frequência com que a organização oferece ações que promovam a QVT, 35% declararam raramente, 28% nunca, 28% às vezes e 9% sempre.

Gráfico 1 – Frequência das ações em QVT oferecidas pela organização.



Fonte: Elaboração Própria.

Ainda que a frequência das ações em QVT não seja tão grande, as principais ações indicadas foram: higiene e segurança 46%, avaliação de desempenho 39%, ambiente físico adequado 30% e treinamento e desenvolvimento 24%, conforme ilustrado a seguir:

Gráfico 2 – Principais ações em QVT oferecidas pela organização.



Fonte: Elaboração Própria.

Em relação aos indicadores da QVT considerados mais importantes para o exercício da profissão, os docentes selecionaram 10, de um total de 22 itens e classificaram os escolhidos de 1 a 10, sendo 1 o mais importante e 10 o menos. O item melhor classificado pelos professores foi ambiente físico seguro e saudável, também ficaram em 1º lugar: autonomia e carga de trabalho razoável. Em 2º destacaram-se: ambiente físico seguro e saudável, carga de trabalho razoável, crescimento pessoal e ausência de insalubridade. Foi classificado como 3º o indicador ambiente físico seguro e saudável, seguido por segurança de emprego e autonomia. Em 4º prevaleceram: direitos do trabalhador, *feedback* sobre o trabalho e carga de trabalho razoável, respectivamente.

Em 5º Ressaltaram: segurança de emprego, estabilidade de horários e liberdade de expressão. Em 6ª o item mais citado foi crescimento pessoal, acompanhado por *feedback* sobre o trabalho e privacidade pessoal. Em 7º so-

bressaíram-se: perspectiva de aumento salarial, liberdade de expressão e possibilidade de carreira. Em 8º houve empate entre carga de trabalho razoável, *feedback* sobre o trabalho e responsabilidade social da organização. Em 9º o indicador mais mencionado foi igualdade, seguido por responsabilidade social da organização, autonomia e responsabilidade pelos serviços. Em 10º destacaram: crescimento pessoal, ambiente físico seguro e saudável, igualdade e ausência de preconceitos.

Em conformidade com o Modelo de Walton (1973), é possível observar que os indicadores apontados como mais relevantes para o exercício da profissão estão concentrados, principalmente, na dimensão Condições de trabalho. Também se sobressaíram os indicadores das categorias: Uso e desenvolvimento de capacidades e Oportunidade de crescimento e segurança. Segue quadro dos principais itens avaliados pelos professores e suas respectivas quantidades de menções:

Quadro 1 – Indicadores da QVT considerados mais importantes para o exercício da profissão.

1	2	3	4	5
16- Ambiente Físico Seguro e Saudável	16- Ambiente Físico Seguro e Saudável	15- Ambiente Físico Seguro e Saudável	14- Direitos do Trabalhador	13- Segurança de Emprego
15- Autonomia	11- Carga de Trabalho Razoável	12- Segurança de Emprego	10- Feedback Sobre o Trabalho	12- Estabilidade de Horários
13- Carga de Trabalho Razoável	8- Crescimento Pessoal	10- Autonomia	9- Carga de Trabalho Razoável	10- Liberdade de Expressão
	8- Ausência de Insalubridade			
6	7	8	9	10
12- Crescimento Pessoal	16- Perspectiva de Aumento Salarial	7- Carga de Trabalho Razoável	17- Igualdade	13- Crescimento Pessoal
10- Feedback Sobre o Trabalho	11- Liberdade de Expressão	7- Feedback Sobre o Trabalho	10- Responsabilidade Social da Organização	8- Ambiente Físico Seguro e Saudável
9- Privacidade Pessoal	8- Possibilidade de Carreira	7- Responsabilidade Social da Organização	8- Autonomia	7- Igualdade
			8- Responsabilidade Pelos Serviços	7- Ausência de Preconceitos

Fonte: Elaboração Própria.

A respeito da satisfação dos educadores quanto às dimensões da QVT percebidas no ambiente de trabalho, classificadas de 1 a 4, sendo 1 pouco e 4 muito satisfeito, verifica-se que há maior contentamento com o constitucionalismo. Consoante ao Modelo de Walton (1973), este aspecto corresponde ao cumprimento das leis trabalhis-

tas. Conforme os resultados da pesquisa, 40% dos professores atribuíram o valor máximo, 42% qualificaram em 3, 15% em 2 e apenas 3% consideraram valor 1. Percebe-se que há grande nível de satisfação com esta categoria, uma vez que 82% afirmaram que os direitos trabalhistas são assegurados.

Relevância social do trabalho na vida foi a segunda melhor avaliada pelos professores: 38% consideraram nota 4; 42% avaliaram com 3; 13% com 2; e 7% com nota 1, tendo um total de 80% de aprovação. Contextualizando o modelo de Walton, esta dimensão abrange a responsabilidade social da escola, o compromisso com a qualidade dos serviços oferecidos, no caso o ensino, e a valorização da comunidade para com a ETC.

A terceira dimensão com maior nível de satisfação foi trabalho e o espaço total de vida. Conciliação entre vida pessoal e profissional foi positivamente avaliada por 72% dos docentes, sendo que 29% avaliaram este item com 4; 43% com 3; 22% com 2; e a minoria, que corresponde a 6%, atribuiu valor 1. Consta-se que os professores consideram ter equilíbrio entre trabalho e vida familiar, estabilidade de horários e poucas mudanças geográficas.

Condições de trabalho foi o quarto item com maior índice de aprovação, qualificado positivamente por 62% dos trabalhadores. A maioria, correspondente a 49%, classificou em 3, entretanto, obteve-se maior atribuição 2 com 32%, do que 4, que foi apontada por 13% dos respondentes, os demais 6% indicaram valor 1. Conforme autor estudado, esta classe abrange um ambiente físico seguro e saudável, elemento apontado pelos professores como presente na ETC, carga de trabalho razoável e ausência de insalubridade. No que se refere a este último indicador, foi evidenciado pelos docentes a ausência de ginástica laboral na escola, possível fator responsável pela insatisfação dos 38%.

Uso e desenvolvimento de capacidades foi a dimensão que mais dividiu opiniões, porém, a maior parte dos educadores, equivalente a 58%, se declarou satisfeita. Do total dos professores, 11% classificaram em 4; 47% em 3; 35% em 2; e 7% avaliaram em 1. Segundo Walton, esta categoria diz respeito ao uso e desenvolvimento de habilidades e conhecimentos do profissional, à autonomia e ao recebimento de *feedback*.

A dimensão com maior grau de insatisfação foi oportunidade de crescimento e segurança. Avaliada negativamente por 67% dos pesquisados, esta foi a categoria que mais obteve atribuições 1, com 29%; e menos 4, com 5%; 38% indicaram 2; e 28% valor 3. De acordo com Walton, a citada dimensão está associada à possibilidade de carreira, à capacitação do profissional através de treinamento e desenvolvimento, ao crescimento pessoal e à segurança de emprego. Embora os docentes possuam estabilidade no emprego, infere-se que a má avaliação deste item se deu

pelo fato da categoria não ter um plano de carreira e por existirem poucas oportunidades de capacitação.

Compensação justa e adequada foi julgada em 4; por 10% dos educadores; em 3 por 34%; em 2 por 42%; e em 1 por 14% dos questionados, tendo um total de 56% de desaprovação. Conforme modelo de QVT estudado, esta categoria concernente à remuneração justa e adequada à atividade desenvolvida e à equidade interna e externa. É possível concluir que a insatisfação dos professores em relação a esta dimensão ocorre devido à má remuneração percebida pela categoria, já que sua recompensa financeira não é compatível ao nível de importância da sua função para a sociedade.

Integração social na organização também obteve um total de 56% de insatisfação, sendo que 7% dos respondentes classificaram em 4, 37% em 3, 46% em 2 e 10% qualificaram em 1. Segundo autor estudado, esta dimensão abrange: igualdade no tratamento dos colaboradores, ausência de discriminação, bom relacionamento dentro e fora da organização e promoção da acessibilidade. Com o resultado da avaliação desta dimensão, pressupõe-se que o clima organizacional possa estar ruim, cabendo aos gestores adoção de providências para que esse quadro possa ser revertido.

De modo geral, os professores da ETC estão satisfeitos com a QVT percebida na escola. Conforme explanado, das 8 dimensões da QVT propostas por Walton, 5 foram avaliadas positivamente. Segue gráfico com as dimensões e suas respectivas classificações:

Gráfico 3 – Grau de satisfação com as dimensões da QVT percebidas na organização.



Fonte: Elaboração Própria.

Por fim, 58% dos professores concordaram totalmente com a afirmativa de que a QVT percebida na organização tem impacto sobre o seu nível de satisfação com o trabalho; 36% concordaram parcialmente e 6% discordaram totalmente ou parcialmente. O que confir-

ma o pressuposto de que a promoção de ações em QVT gera satisfação ao colaborador. Observa-se, também, que a grande maioria corrobora com a ideia de que quando há satisfação com a organização o desempenho tende a ser melhor, visto que 82% concordaram totalmente, 17% concordaram parcialmente e apenas 1% discordou parcialmente. Este resultado está conforme com a concepção de que, quanto maior for a satisfação do colaborador com o trabalho, maior será sua produtividade.

5 Considerações finais

Essa pesquisa partiu da seguinte pergunta: “qual o impacto da Qualidade de Vida no Trabalho sobre a satisfação dos professores atuantes na Escola Técnica de Ceilândia no ano letivo de 2014?”. Com os resultados obtidos, pode-se concluir que o impacto da QVT pode ser percebido como um elemento favorável ao bom desempenho dos colaboradores.

Desse modo, é essencial que as dimensões da QVT estejam presentes na organização, haja vista que, se existirem ações nesses critérios, haverá um bom ambiente de trabalho. Por conseguinte, faz-se necessária a gestão dos indicadores relativos à QVT, dado que se esses elementos não forem administrados, poderá haver prejuízo na qualidade das condições ambientais necessárias à satisfação e desempenho dos docentes.

Com relação ao primeiro objetivo específico, que trata do perfil dos professores da ETC, foi possível observar que há equilíbrio entre a quantidade de profissionais do sexo masculino e feminino, a maioria está na faixa etária de 26 a 46 anos e, enquanto uma parte dos professores tem pouco tempo de carreira, a outra exerce a profissão há muitos anos, possibilitando um ambiente de equilíbrio e transmissão de experiências aos mais novos.

A respeito do segundo objetivo específico, constatou-se que a escola raramente oferece ações em QVT, conforme opinião prevalecente. Embora não haja constância, as principais ações indicadas foram: higiene e segurança, avaliação de desempenho, ambiente físico adequado e treinamento e desenvolvimento.

No que se refere ao terceiro objetivo específico, verificou-se que o indicador da QVT considerado mais importante pelos professores foi ambiente físico seguro e saudável, seguindo-se autonomia e carga de trabalho razoável. Nota-se que os docentes priorizam a dimensão “Condições de trabalho”.

Quanto ao quarto objetivo específico, percebeu-se que os professores estão, de maneira geral, satisfeitos com a QVT percebida na escola, haja vista que a maioria das dimensões da QVT propostas por Walton foi avaliada positivamente.

Enfim, no que diz respeito ao objetivo geral da pesquisa, foi possível averiguar que a QVT percebida na escola tem impacto sobre o nível de satisfação e trabalho dos docentes, evidenciando-se que, quando há satisfação com a organização, o desempenho desse pessoal tende a ser melhor.

Os professores da ETC demonstraram satisfação com a QVT presente na escola. Entretanto, entende-se que esse caso seja exceção, visto que a atual conjuntura da educação pública brasileira encontra-se em situação fragilizada.

Apesar dos problemas apontados em pesquisas sobre deficiências nos sistemas educacional brasileiro, em contrapartida, a ETC apresenta as condições necessárias para que seus professores desenvolvam suas atividades de maneira satisfatória. Muito embora afirmem que raramente a instituição ofereça ações ideias relativas à qualidade de vida no trabalho, os docentes se declaram relativamente satisfeitos com aquilo que a escola oferece.

Conforme o que foi apresentado, esta pesquisa não confirmou a hipótese inicial. Foi constatado que os professores estão satisfeitos com a QVT. Determinados itens foram avaliados positivamente, como: cumprimento dos direitos trabalhistas, ambiente físico de trabalho adequado, seguro e higiênico, treinamento e desenvolvimento, entre outros.

A escola pode desenvolver ações de melhorias, principalmente no que se refere à dimensão “Integração Social” na organização, pois, das dimensões que apresentaram índices de insatisfação, esta é a que mais depende de fatores internos, já que está vinculada ao bom relacionamento entre as pessoas.

Sugerem-se novas pesquisas visando confirmar se em outras escolas públicas ou privadas do DF ocorrem os mesmos níveis de satisfação e insatisfação observadas na ETC, ou se essas evidências são específicas da referida escola.

Esta pesquisa pode contribuir, também, para o processo de Gestão de Pessoas de diferentes instituições de ensino, de forma a auxiliar os gestores públicos e diretores de escolas na administração desse componente.

Referências

- ALVES, Everton Fernando. Programas e ações em qualidade de vida no trabalho: possibilidades e limites das organizações. *Revista Eletrônica Fafit/facic*, Itararé, v. 2, n. 1, p.14-25, jan/jun. 2011. Disponível em: <<http://www.fafit.com.br/revista/index.php/fafit/article/viewFile/16/12>>. Acesso em: 16 out. 2013.
- ANDRÉ, Susana Cristina Monteiro Marques. *Relação entre a qualidade de vida no trabalho e o compromisso organizacional afetivo*: um estudo de caso aplicado numa multinacional da indústria alimentar. 2012. 85 f. Dissertação (Mestrado) – Curso de Psicologia Social e das Organizações, Instituto Universitário de Ciências Psicológicas, Sociais e da Vida, Lisboa, 2012. Disponível em: <<http://repositorio.ispa.pt/handle/10400.12/2249>>. Acesso em: 16 out. 2013.
- BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília: Senado Federal, 2010.
- BRASIL. Decreto n. 5.154 de 23 de julho de 2004. Brasília, 2004. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5154.htm>. Acesso em: 13 abr. 2016.
- BRASIL. Lei n. 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Brasília, 1996. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9394.htm>. Acesso em: 13 abr. 2016.
- BRASIL. Ministério da Educação. *Educação profissional técnica de nível médio integrada ao ensino médio*. Brasília, 2007. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/setec/arquivos/pdf/documento_base.pdf>. Acesso em: 3 set. 2014.
- CARVALHO, Maria Carmen Romcy de et al. (Coord.). *Manual para apresentação de trabalhos acadêmicos da Universidade Católica de Brasília*. 7. ed. Brasília: Universidade Católica de Brasília, 2014.
- CAVALIERE, Ana Maria. Tempo de escola e qualidade na educação pública. *Educação & Sociedade*, Campinas, v. 28, n. 100, p. 1015-1035, out. 2007. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/es/v28n100/a1828100.pdf>>. Acesso em: 13 abr. 2014.
- CUNHA, Luiz Antonio. *Educação e desenvolvimento social no Brasil*. 12. ed. Rio de Janeiro: Francisco Alves, 1991.
- DISTRITO FEDERAL. Conselho de Educação. *Resolução n. 1/2012-CEDF*. Estabelece normas para o Sistema de Ensino do Distrito Federal. Brasília, 2012. Disponível em: <http://www.eadnainternet.com.br/pluginfile.php/2119/mod_resource/content/1/RESOLUCAO%20n.%201-2012.pdf>. Acesso em: 3 set. 2014.
- DISTRITO FEDERAL. Secretaria de Estado de Educação. *Currículo em movimento da educação básica: educação profissional e a distância*. Brasília, 2014. Disponível em: <<http://www.sinprodf.org.br/wp-content/uploads/2014/03/6-educacao-profissional-e-a-distancia.pdf>>. Acesso em: 3 set. 2014.
- FERNANDES, Cintia Heloisa et al. *Qualidade de vida no trabalho: uma vantagem competitiva*. Lins: Unisalesiano, 2009. Disponível em: <<http://www.unisalesiano.edu.br/encontro2009/trabalho/aceitos/CC27924656898.pdf>>. Acesso em: 16 out. 2013.
- GIL, Antonio Carlos. *Como elaborar projetos de pesquisa*. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.
- GIL, Antonio Carlos. *Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais*. São Paulo: Atlas, 2009.
- OLIVEIRA, Alizandra Cristina de. *Qualidade de vida no trabalho segundo o Modelo Walton*: um estudo de caso frente à percepção dos funcionários da Imperador Calçados. 2006. 91 f. Monografia (Graduação) – Curso de Administração, Universidade do Vale do Itajaí, São José, 2006. Disponível em: <<http://siaibib01.univali.br/pdf/AlizandraCristinadeOliveira.pdf>>. Acesso em: 16 out. 2013.
- OLIVEIRA, Romualdo Portela de. Da universalização do ensino fundamental ao desafio da qualidade: uma análise histórica. *Educação & Sociedade*, Campinas, v. 28, n. 100, p. 661-690, out. 2007. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/es/v28n100/a0328100.pdf>>. Acesso em: 13 abr. 2016.
- ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Declaração Universal dos Direitos Humanos*. 1948. Disponível em: <http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/por.pdf>. Acesso em: 13 abr. 2016.

PINHAL, Carina Isabel Rodrigues. *Qualidade de vida no trabalho: estudo de caso numa ONG*. 2012. 107 f. Dissertação (Mestrado) – Curso de Gestão Estratégica de Recursos Humanos, Instituto Politécnico de Setúbal, Setúbal, 2012. Disponível em: <<http://comum.rcaap.pt/handle/123456789/4174>>. Acesso em: 16 out. 2013.

RIBEIRO, Antonio de Lima. *Gestão de pessoas*. São Paulo: Saraiva, 2005.

UNESCO. *Educação para todos no Brasil*. 2014. Disponível em: <<http://www.unesco.org/new/pt/brasil/education/education-for-all/#c1100555>>. Acesso em: 03 set. 2014.

UNESCO. Equipe do Relatório de Monitoramento Global de Educação para Todos. *Ensinar e aprender: alcançar a qualidade para todos*. 2014. Disponível em: <<http://unesdoc.unesco.org/images/0022/002256/225654por.pdf>>. Acesso em: 16 abr. 2014.