



Universidade Federal de Campina Grande

Centro de Humanidades

Unidade Acadêmica de Administração e Contabilidade

Coordenação de Estágio Supervisionado

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: Um Estudo de Caso com Professores
de uma Escola Municipal na Cidade de Campina Grande-PB**

EWERTON MICHELL DA COSTA ARRUDA

Campina Grande - 2015

EWERTON MICHELL DA COSTA ARRUDA

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: Um Estudo de Caso com Professores
de uma Escola Municipal na Cidade de Campina Grande-PB**

Relatório de Estágio apresentado ao curso de Bacharelado em Administração da Universidade Federal de Campina Grande, em cumprimento parcial das exigências para obtenção do título de Bacharel em administração

Orientadora: Sheyla Suzanday Barreto Siebra

Campina Grande - 2015

COMISSÃO DE ESTÁGIO

Membros:

Ewerton Michell da Costa Arruda

Aluno

Professora Ma. Sheyla Suzanday Barreto Siebra

Professor Orientador

Professora Ma. Patrícia Trindade Caldas

Coordenadora de Estágio Supervisionado

Campina Grande - 2015

EWERTON MICHELL DA COSTA ARRUDA

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: Um Estudo de Caso com Professores
de uma Escola Municipal na Cidade de Campina Grande-PB**

Aprovado em ___/___/___

Professora Ma. Sheyla Suzanday Barreto Siebra

Orientadora

Professora Ma. Marielza Barbosa Alves

Examinadora

Professora Ma. Bartira Pereira Amorim

Examinadora

Campina Grande – 2015

Agradecimentos

Agradeço primeiramente a Deus que, em sua infinita bondade e misericórdia, me concedeu o dom da vida; foi refúgio em tempos difíceis e minha força nos momentos de fraquezas; foi minha luz, meu caminho e minha fortaleza; foi o grande autor de todas as minhas conquistas. Se hoje eu estou aqui, foi porque ele esteve sempre comigo. A ele, portanto, toda a glória e louvor.

Agradeço a minha mãe Marilene, e a meu pai Ednaldo, por toda a dedicação em me educar; por ensinar-me a ter garra, respeito, honestidade, humildade e fé em Deus. Sem vocês eu não seria a pessoa que sou hoje.

Agradeço a minha irmã Thaylene, pela paciência, confiança e principalmente, por acreditar no meu potencial.

Agradeço pelo carinho e o apoio a toda minha Grande Família. Em especial aos meus avós Manoel (in memoriam) e Laudelina, por serem essas pessoas tão especiais em minha vida.

Agradeço a minha namorada Leticia Coutinho, por todo amor, carinho; e por estar sempre ao meu lado dando força, sendo compreensiva em meus momentos de ausência e estresse, me trazendo palavras de apoio e motivação.

Agradeço a minha tia Célia, Jeymerson, Silzonaldo e Lucicleide; que me ajudaram nos momentos em que eu mais precisei para terminar essa pesquisa, foram pessoas generosas e eu serei sempre grato a vocês.

Agradeço imensamente a minha orientadora, Sheyla Suzanday Barreto Siebra, por me proporcionar esse desafio e me ajudar a encara-lo mesmo sabendo de todas as dificuldades que encontramos no decorrer desta pesquisa. Por sempre me dar força e me encorajar nas horas que tudo parecia não dar certo.

Agradeço a todos os professores que desde o ensino infantil ao superior contribuíram para minha formação profissional e pessoal. Aos meus amigos e colegas que eu pude fazer durante essa longa caminhada, pelos momentos de estudos e alegrias que vivenciamos.

Agradeço a todos os meus amigos e irmãos de EJC, que de alguma forma me incentivaram a sempre buscar realizar meus sonhos.

E por fim, agradeço a todos que estão presentes em minha vida, que contribuíram para deixar a minha caminhada cheia de paz, amor e felicidade.

Meus sinceros agradecimentos

ARRUDA, Ewerton Michell da Costa; **QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: Um Estudo de Caso com Professores de uma Escola Municipal na Cidade de Campina Grande-PB.** Relatório de Estágio Supervisionado (Bacharelado em Administração). 78f., Universidade Federal de Campina Grande, Paraíba, 2015.

Resumo

Em toda história da evolução da humanidade percebe-se a relação do homem com o trabalho. E essa atividade praticada pelo indivíduo está presente na sua vida desde o início das civilizações, o homem evoluiu e as atividades relacionadas ao trabalho sofreram mudanças até os dias de hoje. Essas mudanças vêm exigindo mais do trabalhador, que precisa realizar várias tarefas de forma eficiente, e isso pode sobrecarregar cada vez mais as pessoas em relação a sua capacidade produtiva e psicológica de viver constantemente sobre pressão e estresse. Assim como qualquer outra profissão, os professores também precisam realizar diversas outras atividades para atender as demandas que o cargo atual exige, e isso acarreta na desvalorização da profissão docente acompanhado da expansão das suas funções com conseqüente aumento dos níveis de insatisfação com o trabalho. A Qualidade de Vida no Trabalho constitui uma área científica interessada em investigar as características no contexto do trabalho que podem ser fontes geradoras de bem-estar ou mal-estar. Neste contexto, essa pesquisa tem como objetivo analisar a Qualidade de Vida no Trabalho na percepção dos professores, com base no modelo biopsicossocial, buscando um maior entendimento sobre o estado pessoal de QVT, a compreensão do significado da QVT e as ocorrências de saúde e doenças de 14 professores de uma escola pública na cidade de Campina Grande-PB. A construção da Qualidade de Vida no trabalho, surge a partir do momento que se estuda o indivíduo como um todo, esse enfoque é conhecido como o modelo biopsicossocial da QVT, nele toda pessoa tem potencialidades psicológicas, biológicas e sociais que respondem simultaneamente as condições da vida no trabalho. Optou-se por utilizar o questionário BPSO-96 da autora Limongi-França. Conclui-se que todos os aspectos contidos no modelo biopsicossocial estão avaliados de forma insatisfatória pelos professores. Os indivíduos pesquisados entendem a importância das ações de QVT devido os mesmos necessitarem muito delas no seu ambiente de trabalho, notou-se também um número muito elevado de ausência no trabalho por causa de doenças, um grande problema vivenciado pelas escolas públicas brasileiras que precisa ser solucionado

Palavras-chave: Qualidade de vida no trabalho; professores; condições de trabalho.

ARRUDA, Ewerton Michel da Costa; **QUALITY OF LIFE AT WORK: A Case Study with teachers from a public school in Campina Grande-PB city**. Supervised Internship report (Bachelor in Business Administration). 78f., Federal University of Campina Grande, Paraíba, 2015.

Abstract

Throughout the history of human evolution, we see the man's relationship to work. And this activity practiced by the individual is present in your life since the dawn of civilization, man has evolved and activities related to job changes up to the present day. These changes have been demanding more work that needs to multitask efficiently, and it can overwhelm more and more people in relation to their productive and psychological ability to live constantly under pressure and stress. Just like any other profession, teachers must also perform various other activities to meet the demands that the current position requires, and this entails the devaluation of the teaching profession accompanied the expansion of its functions with consequent increase in levels of dissatisfaction with the work. The Quality of Working Life is a scientific area interested in investigating the characteristics in the context of work that can be sources of welfare or discomfort. In this context, this research aims to analyze the Quality of Life at Work in the perception of teachers, based on the biopsychosocial model, seeking a greater understanding of the personal state of QVT, understanding the meaning of QVT and health events and diseases 14 teachers of a public school in the city of Campina Grande-PB. Construction of the Quality of Life at work arises from the moment studying the individual as a whole, this approach is known as the biopsychosocial model of QVT, it everyone has psychological, biological and social potential that addresses both the conditions of life at work. We chose to use the BPSO-96 questionnaire Limongi-França author. We conclude that all aspects contained in the biopsychosocial model are evaluated in an unsatisfactory manner by teachers. Individuals surveyed understand the importance of the actions of QVT because they need a lot of them in the workplace, it was noted also a very high number of missed work because of illness, a problem experienced by Brazilian public schools that need to be solved

Keywords: Quality of life at work; teachers; work conditions.

Lista de Tabelas

Tabela 1: Critérios de Análise BPSO-96- Ações e Programas de QVT.....27

Tabela 2: Escala da Satisfação do QVT Aplicado.....33

Lista de Gráficos

Figura 1: Gráfico dos Gêneros.....	36
Figura 2: Gráfico do Estado Civil.....	36
Figura 3: Faixa Salarial.....	37
Figura 4: Nível de Escolaridade.....	37
Figura 5: Gráfico dos Aspectos Organizacionais.....	39
Figura 6: Gráfico dos Aspectos Biológicos.....	41
Figura 7: Gráfico dos Aspectos Psicológicos.....	42
Figura 8: Gráfico dos Aspectos Sociais.....	44
Figura 9: Gráfico do Estado Geral de QVT.....	46

Sumário

CAPÍTULO 1 INTRODUÇÃO	11
1.1 Objetivos.....	14
1.1.1 Objetivo geral.....	14
1.1.2 Objetivos específicos.....	14
1.2 justificativa.....	15
CAPÍTULO 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	16
2.1 As Transformações no Significado do Trabalho.....	17
2.2 A Relação da Saúde e QVT dos Profissionais da Educação.....	21
2.2.1 Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho.....	23
2.2.2 O Modelo Biopsicossocial da Qualidade de Vida no Trabalho.....	25
CAPÍTULO 3 MÉTODO	29
3.1 Caracterização da Pesquisa.....	30
3.2 Local da Pesquisa.....	31
3.3 Universo ou População da Pesquisa.....	31
3.4 Instrumento de Pesquisa.....	32
3.5 Procedimento de Coleta e Análise dos Dados.....	32
CAPÍTULO 4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS	34
4.1 Perfis da Amostra.....	35
4.1.1 Gênero da Amostra.....	35
4.1.2 Estado Civil da Amostra.....	36
4.1.3 Faixa Salarial da Amostra.....	37
4.1.4 Nível de Escolaridade da Amostra.....	37
4.2 Avaliações da Satisfação dos Professores sobre Qualidade de Vida no Trabalho... 38	
4.2.1 Aspectos Organizacionais.....	38
4.2.2 Aspectos Biológicos.....	40
4.2.3 Aspectos Psicológicos.....	42
4.2.4 Aspectos Sociais.....	43
4.2.5 Conceito Sobre Qualidade De Vida No Trabalho.....	45
4.2.6 Estado Pessoal De QVT.....	46

4.2.7 Ocorrências de Saúde-Doenças.....	47
CAPÍTULO 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	49
5.1 Sugestões para novos estudos.....	52
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	53
APÊNDICES.....	56
Apêndice A - Carta de Anuência.....	57
Apêndice B - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.....	58
Apêndice C – Questionário para Coleta de Dados.....	60

1. Introdução

Em todos os contextos que envolvem a história e a evolução da humanidade percebemos a relação do indivíduo com o trabalho, o homem é o único ser vivo que tem a capacidade de transformar o ambiente que está ao seu redor, afim de um objetivo específico, adequando o seu espaço de vivência para suprir suas necessidades.

Segundo Albornoz (2008), a palavra trabalho apresenta vários significados, dentre eles designa a ação realizada pelo homem, que para sobreviver cria instrumentos afim de transformar a matéria natural em objeto de cultura. E essa atividade praticada pelo indivíduo está presente na sua vida desde o início da existência das civilizações, o homem evoluiu e em contrapartida as atividades relacionadas ao trabalho também sofreram mudanças até os dias de hoje.

Para Limongi-França e Arellano (2008), o ambiente de trabalho empresarial tem buscado a competitividade em virtude das profundas mudanças ocorridas na economia mundial, nas relações políticas e sociais, na organização produtiva e nas relações de trabalho. Conforme Cavassani, Barbieri e Bianzi (2006), na atualidade as organizações buscam a sua sobrevivência em um ambiente competitivo e globalizado, características essas que influenciam diretamente no contexto que envolvem essas empresas, que constantemente precisam estar atentas as mudanças exigidas pelo mercado e buscando resultados cada vez mais desafiadores para se tornarem competitivas em relação aos seus concorrentes.

E essas exigências não só envolvem apenas as organizações, mas também todos os seus fornecedores, clientes e em especial os seus funcionários, pois esses trabalhadores precisam exercer suas atividades de forma eficiente em ambientes com mudanças rápidas, tendo que suportar inúmeras cobranças e viver constantemente sob pressão no seu cotidiano organizacional.

Esse processo vem a cada dia exigindo mais do trabalhador, que constantemente precisa realizar novos desafios com o objetivo de alcançar metas estipuladas pelos seus gestores, mantendo seus níveis de atividades físicas e mentais sempre elevados, para alcançar índices constantemente crescentes de produtividade.

Ainda segundo os mesmos autores, essas exigências tendem a sobrecarregar cada vez mais o indivíduo em relação a sua capacidade produtiva, como também a sua capacidade psicológica de viver constantemente sobre pressão e estresse. Em contrapartida, as organizações também buscam investir em programas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), buscando assim, a melhora do rendimento do trabalhador ao realizar sua função na sua área, como também do seu bem-estar no ambiente de trabalho.

A partir disso, entendemos que a QVT não só busca o melhoramento das condições de trabalho dos indivíduos, assim como procura entender quais são os fatores que influenciam indireta ou diretamente o comportamento dos trabalhadores na realização de suas funções.

Ainda conforme o mesmo autor, a Qualidade de Vida no Trabalho além de fazer com que os indivíduos permaneçam realizando suas atividades no seu trabalho de maneira eficiente e saudável, é a forma pela qual se busca estudar determinados fenômenos, para que a partir disso, se possa aplicar as melhores condições de trabalho para as pessoas, possibilitando ao indivíduo uma melhor vivência mental, emocional e social não só no seu ambiente de trabalho, mais também na sua família e no contexto da sociedade em geral.

De acordo Cavassani, Barbieri e Bianzi (2006), a QVT consiste em aproveitar as habilidades mais refinadas dos trabalhadores, buscando assim um ajustamento entre tecnologia, tarefa e empregados. Promovendo o bem-estar e a utilização dessa situação para aproveitar um maior desempenho dos seus funcionários.

Partindo desse pensamento, entendemos que a Qualidade de Vida no Trabalho caracteriza-se como um instrumento de muita importância para as organizações, pois fornece ao trabalhador uma participação na empresa, promovendo a integração com todos os níveis hierárquicos e com o ambiente organizacional.

Oliveira, Silva, Castro e Limongi-França (2013), mostram que estudos de base econômica têm demonstrado com resultados que, em média, os países que mais alcançam os mais altos níveis de crescimento econômico são também aqueles que têm os mais altos níveis de alfabetização e têm investido constantemente na melhoria da educação e da força de trabalho.

De acordo com Neto *apud* Monteiro, Dalagasperina e Quadros (2012), o professor é uma profissão que exerce uma grande importância na vida de muitos indivíduos, pois ele é responsável por inúmeras tarefas que moldam o caráter das pessoas da nossa sociedade.

Percebemos com isso, que o trabalho de um professor não se limita apenas as quatro paredes da sala de aula, e sim se propaga não só na educação profissional de uma pessoa, assim como, na formação do indivíduo como cidadão. Em países que sofrem com a baixa escolaridade, os profissionais do ensino exercem influência e estão mais presentes na vida das pessoas do que seus próprios familiares.

Sabemos que o sistema de educação brasileiro apresenta grandes deficiências, muitos dos professores voltados ao ensino fundamental, realizam seus trabalhos com estruturas e condições de trabalho precárias, atrelado a isso junta-se com o estresse diário da realização da sua função, fatores esses que podem interferir de forma negativa na Qualidade de Vida do Trabalho desses profissionais. “A precarização das condições de trabalho vem causando doenças nos educadores e comprometendo toda ação de ensino-aprendizagem, já que esse profissional é a espinha dorsal desse processo.” (OLIVEIRA; SILVA; CASTRO; LIMONGI-FRANÇA, 2013, p. 146).

Identificar como os professores de uma escola de ensino fundamental se comportam em relação a execução das suas atividades e do seu estilo de vida no contexto organizacional, psicológico, biológico e social, é muito importante para as organizações, já que por meio disso, se tem o melhor entendimento a respeito da qualidade de vida no trabalho de seus colaboradores, dessa forma esse estudo busca entender a percepção sobre QVT através dessa questão levantada: **Quais os aspectos que influenciam na qualidade de vida no trabalho dos professores de uma escola de ensino fundamental na cidade Campina Grande-Paraíba?**

1.1 Objetivos

1.1.1 Objetivo Geral

Analisar a qualidade de vida no trabalho (QVT) na percepção dos professores, tendo como base o modelo biopsicossocial

1.1.2 Objetivos Específicos

- ✓ Identificar a percepção da QVT por meio dos aspectos biológicos, organizacionais, psicológicos e sociais;
- ✓ Avaliar a satisfação e o estado pessoal de QVT dos professores;
- ✓ Compreender o significado da QVT a partir do conceito atribuído pelos professores;
- ✓ Verificar a frequência das ocorrências de saúde-doenças.

1.2 Justificativa

Segundo Cavassani, Barbieri e Bianzi (2006), para os trabalhadores, exercer uma função em uma empresa que se preocupa com a qualidade de vida no trabalho é muito importante, pois isso interfere diretamente na vida saudável no ambiente organizacional. Ao estarem seguros no trabalho, as pessoas ficam menos expostas aos riscos e não demandam altos investimentos em casos de algo não sair como planejado.

No entanto para Arellano (2008), toda pessoa tem potencialidades biológicas, psicológicas e sociais que respondem simultaneamente as condições de vida. Nesse caso é muito importante não só o indivíduo ter uma boa Qualidade de Vida no Trabalho, como também ter um estilo de vida saudável fora da organização, afim de promover condições favoráveis para exercerem seus papéis na organização, na família e na sociedade que está inserido.

Independente do tipo de ensino, e do seu tamanho, as escolas apresentam algumas similaridades. Todos os seus professores precisam andar com a saúde mental e física boa, já que os mesmos trabalham em ambiente de muita carga psíquica estressante, e também são responsáveis por realizar várias funções em um ambiente muitas vezes mal estruturado. Avaliar como encontra-se Qualidade de Vida no Trabalho com a forma mais ampla do conceito de saúde é muito importante para a vida profissional e social dessas pessoas.

A presente pesquisa tem uma relevância no contexto social por dirigir ao ambiente acadêmico uma contribuição real por meio de um estudo no ambiente organizacional de uma escola, a respeito da avaliação da QVT através do modelo biopsicossocial, tendo em vista a precariedade estrutural de algumas escolas públicas da nossa região.

Sobre o aspecto prático, essa pesquisa fornece uma grande contribuição para que se tenha o conhecimento e condições de analisar, a partir de dados empíricos, a realidade da qualidade de vida dos profissionais da educação.

Esse estudo é bastante relevante para a organização foco desse trabalho, em virtude de fornecer ao gestor responsável, a percepção dos seus funcionários em relação a QVT, dando a possibilidade de serem adotadas medidas que possam melhorar possíveis problemas não identificado no dia-a-dia de trabalho, como também enfatizar os aspectos positivos que serão encontrados durante a realização da pesquisa.

2. Fundamentação Teórica

2.1 As Transformações no Significado do Trabalho

Para Ribeiro e Léda (2004), no passado as atividades relacionadas ao trabalho estavam muito ligadas ao ônus e o sofrimento de quem praticava, nessa época o trabalho era considerado um castigo para os escravos, criminosos ou presos de guerra, e ignorado pelos homens livres. No início das religiões grega e cristã, o trabalho também era reputado como uma ocupação desonrosa e punitiva.

O período da Renascença foi marcado pelas transformações em muitas áreas na vida humana, a percepção que se tinha do trabalho também sofreu mudanças. O trabalho começou a ter uma aceção mais própria do seu significado, bem diferente do que era considerado na época. “As razões para trabalhar estão no próprio trabalho e não fora dele ou em qualquer de suas consequências”. (ALBORNOZ, 2008, p.77). O seu significado deixou de ser uma atividade apenas subserviente, passando a ser um ofício favorável ao desenvolvimento do homem.

Na visão de Albornoz (2008), o trabalho tem sido para o homem o meio pelo qual ele desenvolve suas habilidades, se relaciona e se expressa na sociedade, suas atitudes e decisões se dá pelo ambiente da sua profissão, pelo seu local de trabalho, bem como sua subsistência e a de toda sua família.

A categoria trabalho humano não pode ser pensado como natural ou a-histórica. O trabalho impregnado de toda sua subjetividade, inserido em um contexto econômico, político e social com tantas diversidades, leva os indivíduos a terem vivências bastantes distintas. Ao longo dos tempos, identifica-se duas visões contraditórias do trabalho que convivem nos mesmos espaços, e por sua vez, um mesmo indivíduo revela sentimentos ambíguos em relação a sua vida profissional (RIBEIRO; LÉDA, 2004 p.77).

Diante disso, o significado do trabalho apresenta duas características nítidas, uma com o pensamento do início das civilizações e a outra com o raciocínio do período do Renascimento.

Para Albornoz (2008), no período artesanal, o trabalhador era livre para organizar o seu trabalho, quanto ao plano, começo, forma, técnica e tempo. Ao realizar o seu trabalho, o indivíduo acabava por desenvolver novas habilidades em consequência de estar fazendo todo processo produtivo. Essa fase caracterizou-se pela maior auto realização do homem com o seu trabalho.

Ainda segundo Albornoz (2008), a pessoa poderia adaptar o horário de trabalho dependendo de sua disponibilidade, se o artesão trabalha de modo autônomo, pode interromper a tarefa no momento em que ele quiser ou precisar descansar.

A diminuição do trabalho artesanal e aumento da produção de mercadorias manufaturadas em máquinas iniciou-se com a Revolução Industrial. “A racionalização é a palavra mais repetida no mundo dos negócios. O cronômetro entra na fábrica, apodera-se dela, regula-a, ultrapassa os seus muros e vai ditar as formas de convivência para uma nova sociedade” (RIBEIRO; LÉDA, 2004, p.77).

Para Marras (2011), a racionalização atingiu a área do trabalho como uma das últimas incursões nesse campo, pelo homem, na história da humanidade, vemos o racionalismo atingir o seu apogeu no século XIX, ao ser aplicado às ciências naturais e sociais. “A chegada das máquinas, do vapor, da eletricidade e da eletrônica, alavancou mudanças inacreditáveis na tecnologia, nos processos de produção e metodologia da pesquisa” (MARRAS, 2011, p.6).

O método taylorista e fordista utilizado nas indústrias rapidamente contagiou outras organizações, incluindo igreja, família e tipos de lazer. Novos valores passam a determinar a sincronização dos tempos de vida e do trabalho, são estabelecidos horários exatos para executar a tarefa. O consumo do tempo livre é monitorado, a quantidade e formas de lazer devem ser adequadas para não interferir na disposição e produtividade do operário (RIBEIRO; LÉDA, 2004, p.77).

Conforme Salazar (2008), o método taylorista foi criado por Frederick Winslow Taylor (1856-1915), no qual o seu conceito fundamental é do *one and only best way*, ou seja, existe uma única maneira de melhor executar uma tarefa, com base nesse conceito Taylor partiu para o método para atingir nesse objetivo, que designou de “estudo de tempos e movimentos”. Com base nesse método, e no sentido de buscar uma única maneira para realizar uma determinada tarefa, Taylor propõe que qualquer tarefa, mesmo as de supervisão, sejam mais simples possível. Esse método consiste na degradação de cada tarefa de um indivíduo nos seus movimentos físicos elementares que eram cronometrados, e em seguida, tendo presente o objetivo da tarefa, e em seguida, tendo presente o objetivo da tarefa, recompostos de forma a minimizar o tempo de execução.

Taylor desenvolveu um conjunto de princípios e métodos de gestão centrados na tarefa:

- Princípio do planejamento: substituir no trabalho, por métodos científicos, o critério individual do operário, a improvisação e a atuação empíricas;
- Princípio do preparo: selecionar cientificamente os trabalhadores, prepará-los e treina-los para produzirem mais e melhor;
- Princípio do controle: controlar o trabalho para se certificar de que ele estar sendo executado de acordo com as normas estabelecidas e segundo o plano previsto;
- Princípio da execução: definir as atribuições e as responsabilidades de cada um no trabalho;

- Princípio da supervisão funcional: a especialização funcional no nível de supervisão, como hoje temos, por exemplo, o supervisor de manutenção, o supervisor de produção e o supervisor de qualidade;
- Princípio da exceção: sistema de informação que prioriza apenas os desvios dos padrões normais, enfatizando as ações corretivas ou reforçadoras daí correntes (SALAZAR, 2008, p.3).

Conforme Athayde (2000), o método fordismo foi criado por Henry Ford, e sua inovação mais importante foi a introdução da esteira transportadora, na qual eram conduzidos os elementos dos produtos em processo de fabricação por meio de paradas periódicas, recebendo diversas operações. A partir de 1993 estruturou-se então um processo de fluxo de produção que foi denominado linha de Montagem. Pode-se anunciar os princípios desse processamento, conforme Ford:

- Sempre que possível, o trabalhador não deve dar sequer um passo supérfluo;
- Não permitir, em caso algum, que ele se canse inutilmente, com movimentos à direita ou à esquerda, sem proveito algum. As regras gerais que levam a consegui-lo são as seguintes:
 - a. Tanto os trabalhadores como as peças devem ser dispostas na ordem natural das operações, de modo que toda peça ou aparelho percorra o menor caminho possível durante a montagem;
 - b. Devem ser empregados planos inclinados ou aparelhos similares, de modo que o operador sempre possa colocar no mesmo lugar as peças em que operou e sempre ao seu alcance. Todas as vezes que for possível deve-se usar a gravitação como meio de transporte até chegar às mãos do próximo operário a peça em trabalho;
 - c. Deve-se construir uma rede auxiliar para a montagem, pela qual deslizando as peças que devem ser ajustadas, cheguem ao ponto exato onde são necessárias (ATHAYDE, 2000, p.2).

A crise do capitalismo se deu no início da década de 70, os modelos fordista e taylorista começaram a ter características que ficaram ultrapassadas para a época. O mundo foi palco de várias mudanças, o que acarretou em significativas transformações nas relações de trabalho. “Tornou-se necessária uma nova forma de organização industrial, com uma estrutura mais flexível para adequar-se com mais facilidade as constantes transformações do mercado” (RIBEIRO; LEDA, 2004, p.78).

Na década de 80, o modelo japonês, também conhecido como toyotismo, consagrou-se. Hirata (1991), explica que esse modelo consiste, segundo uma parte de seus analistas, num certo número de técnicas e métodos de organização do trabalho de gestão da produção (*just time, kaban*, círculos de controle de qualidade, controle estatístico de processo, controle de qualidade total, etc.).

De acordo com essa autora, todos esses métodos e técnicas são, na realidade, praticadas no contexto de uma atividade em grupo, que parece decisiva para execução do trabalho. Prevalece também, uma modalidade de divisão do trabalho, que não a

constituída por trabalhador e posto de trabalho, é a prática de uma polivalência generalizada (fabricação, manutenção, controle de qualidade e gestão dos fluxos assegurada pelo mesmo operário de produção) e de um rodízio bastante amplo de tarefas.

Ainda conforme Hirata (1991), muitos autores consideram o modelo japonês como um modelo fordista híbrido. Isso pode ser correto se considerarmos como critério de avaliação o tipo de produção (em massa) e o seu tipo de objetivo (racionalização da produção, inclusive pela intensificação do trabalho). Isto porque o modelo japonês permite um aumento importante da competitividade e da produtividade industriais, baseado numa supressão de elementos supérfluos; o toyotismo, baseia-se na ideia de supressão de tudo o que é supérfluo ou “inútil”, tem como consequência a supressão das porosidades da jornada de trabalho e uma intensificação do trabalho que se assemelha com os métodos tayloristas-fordistas. Mas se temos como critério o tipo de relações sociais (o trabalho é realizado em grupo, sem especialização de tarefas, a participação nas inovações e na gestão da produção), estaremos longe da configuração fordista e taylorista, baseada numa linha hierárquica rígida.

Para Ribeiro e Léda (2004), muitas empresas realizaram um verdadeiro “desmonte”, se dividindo e se fragmentando em pequenas partes e espalhadas por diversos países do mundo, em uma relação de terceirização ou subcontratação. As mesmas autoras continuam seus pensamentos mostrando que se vivencia um gradativo desaparecimento dos empregos permanentes somados a uma crescente precarização e instabilidade do trabalho.

De acordo com Perez e Merlo (2002), as frequentes mudanças que ocorrem no mundo do trabalho, somada as novas tecnologias de produção e gestão organizacional acabam ocasionando pressões nos indivíduos, que independente de suas qualificações, apresentam medo de não terem a capacidade de desempenhar suas funções conforme as exigências do mercado de trabalho competitivo.

E diante do fracasso de não estar inserido em um ambiente de trabalho, o trabalhador pode adquirir um sentimento de inutilidade, e de que o mesmo por essa situação, não se encaixa com os padrões impostos pela sociedade no qual ele está presente. “O homem é valorizado a partir do seu lugar de proprietário e consumidor. Esse passa a ser o eixo norteador da representação que o homem elabora de si mesmo e dos outros a sua volta” (RIBEIRO; LÉDA, 2004, p.80).

O trabalho está ganhando um espaço na sociedade atual de tal forma que aquele que não se encaixa nesse contexto social, estaria numa posição de exclusão por não

possuir de forma simbólica o patamar de uma pessoa com responsabilidades e digna nesse caso um trabalhador.

Essa condição que a sociedade impõe, faz com que o indivíduo se submeta a uma realidade dolorosa, no intuito de manter sua família e dignidade perante a sociedade, fazendo com que os mesmos não gerassem a credibilidade esperada pelos empregadores, custeando sua mão de obra com baixos rendimentos salariais nos quais por muitas vezes não efetivam a vida com dignidade.

Vive-se um momento histórico de esvaziamento do significado do trabalho. Essa situação tem gerado um enfraquecimento do valor social e psicológico da atividade profissional e um desaparecimento progressivo da ética do trabalho e da consciência profissional (LEVY-LEBOYER, 1994 *apud* RIBEIRO; LÉDA, 2004, p.81).

É necessário que existam políticas públicas que tenham como objetivo criar alternativas em defesa da qualidade de vida do trabalhador. “Políticas públicas que busquem evitar o esvaziamento do valor positivo do trabalho, que tentem impedir a restrição da atividade laboral, algo tão central na vida das pessoas, a um espaço de sofrimento e adoecimento” (RIBEIRO; LÉDA, 2004, p.81).

2.2 A Relação da Saúde e QVT dos Profissionais da Educação

Segundo Neto (2005) *apud* Monteiro, Dalagasperina e Quadros (2012), os professores são profissionais de muita importância na vida das pessoas, pois é dele a responsabilidade de educar. Até mesmo em países com níveis de escolaridade mínimos, esses profissionais, muitas vezes, estão presente na vida dos indivíduos mais do que qualquer outro.

Conforme Oliveira, Silva, Castro e Limongi-França (2013), estudos com base em pesquisas econômicas revelam que, em média, os países que conseguem atingir um alto nível de crescimento econômico são também aqueles que apresentam maiores índices educacionais e têm investido constantemente na melhoria contínua da educação e da força de trabalho. Com isso, percebemos o quanto a educação está relacionada diretamente com o crescimento econômico de um país, quanto maior for o nível de conhecimento dos indivíduos, mais propício ao crescimento será a nação que eles habitam.

Com o passar do tempo, as características que envolvem o trabalho de qualquer profissional sofrem mudanças para se adaptar as mudanças que inevitavelmente acontecem na sociedade. Segundo Cruz (2007), *apud* Carlotto, Braun, Rodriguez e Diehl

(2014), transformações que com o passar dos tempos trazem mudanças no contexto do trabalho docente, sejam de caráter pedagógico, sociopolíticos, organizacional, relacional ou curricular, têm levado esses indivíduos a um constante desafio profissional e pessoal para responder a essas novas expectativas projetadas sobre essa categoria.

Entendemos com isso, que assim como qualquer outra profissão os professores cada vez mais estão pressionados a realizarem diversas outras funções para atender todas as demandas que o cargo atual exige, tudo isso com um forte agravante. “Na atualidade, assiste-se a um processo de desvalorização da profissão docente acompanhado da expansão das suas funções com conseqüente aumento de estressores e níveis de estresse” (León, 2011 *apud* CARLOTTO; BRAUN; RODRIGUEZ; DIELH, 2014, p. 87). Desse modo, quanto maior a carga de trabalho e maior a desvalorização da sua real função, mais os indivíduos vão estar sobre pressão de agentes estressores.

De acordo com Monteiro, Dalagasperina e Quadros (2012), com o avançar dos anos a profissão dos docentes era comparada com a profissão dos médicos e engenheiros, consideradas essas profissões de grande respeito e prestígio. Nos dias atuais, além de não serem devidamente valorizados, muitos têm que realizarem tarefas aquém das suas funções.

Ao mesmo tempo em que ocorre uma desvalorização da profissão, surge um aumento das atividades que devem ser exercidas pelos docentes. A fragmentação do trabalho do professor, ocorrida nos últimos anos, ocasionou uma diversificação de funções, fazendo com que esse profissional, em muitas situações, faça seu trabalho de forma inadequada, pois não pode atender simultaneamente as diversas funções que lhes são atribuídas. Além das atividades nas classes, o professor deve fazer trabalhos administrativos, planejar, reciclar-se, investigar, orientar alunos e atender os pais. Também deve organizar atividades extraescolares, participar de reuniões de coordenação e seminários e, muitas vezes, cuidar do patrimônio material, recreio e local de refeições (Carlotto, 2010 *apud* MONTEIRO; DALAGASPERINA; QUADROS, 2012, p. 25).

Para Carlotto, Braun, Rodriguez e Diehl (2014), a atividade docente é uma das funções mais estressantes, com forte incidência que tem como resultado doenças de caráter psicossocial, atrelado de riscos no trabalho, surge como uma resposta à os agentes estressores.

Segundo Silva, Castro e Limongi-França (2013), a precarização das condições de trabalho dos professores vem causando doenças nos educadores e comprometendo toda a educação de ensino-aprendizagem, já que esse profissional é a espinha dorsal desse processo. Esse problema não só afeta os professores, mas também atinge diretamente a educação dos alunos.

Os principais indicadores de mal-estar dos professores, conforme Esteve (1999) *apud* Monteiro, Dalagasperina e Quadros (2012), não estão apenas relacionado ao esvaziamento da função e ao acúmulo de tarefas, mais também as condições de trabalho, nos recursos materiais disponibilizados para a sua execução e o aumento da violência nas instituições escolares sejam elas públicas ou privadas.

Exercer as atividades de um professor é um desafio constante, ser um profissional da educação nos dias atuais é um a tarefa complexa, de responsabilidade e também gratificante; mas essas características não impedem o surgimento de doenças nesses indivíduos.

2.2.1 Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho

De acordo com Rodrigues *apud* Moretti (1997), a qualidade de vida no trabalho é uma preocupação que o homem tinha desde o início das civilizações com outros nomes e contextos, mas sempre relacionada a busca pela satisfação e bem-estar do trabalhador ao realizar sua tarefa.

Conforme Ferreira (2011), as organizações são sistemas sociais, que combinam ciência e pessoas, mais tecnologia e humanismo. A tecnologia é suficientemente difícil em si mesma, mas quando se juntam pessoas, chega-se a um sistema social imensamente complexo cuja compreensão é realmente desafiante. A combinação do fator humano com a tecnologia é um aspecto importante para o desenvolvimento das organizações, e isso não é uma tarefa fácil, mas quando essa combinação dar certo, tanto a empresa quanto os colaboradores saem ganhado.

“A qualidade de vida no trabalho é o conjunto de ações de uma empresa no sentido de implantar melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho” (LIMONGI-FRANÇA; ARELLANO, 2008). Dentro de um ambiente muito competitivo onde as organizações buscam incessantemente uma melhoria na sua produtividade e em processos de mudanças com o objetivo de manter uma vantagem competitiva sobre seus concorrentes no mercado, a Qualidade de Vida no Trabalho vem com o passar do tempo ganhando um maior valor e espaço nas práticas de competitividade, como também, ao bem-estar no ambiente organizacional.

Para Moretti (1997), a QVT na atualidade pode ser definida como uma forma de pensamento envolvendo trabalho, organização e pessoas, onde se destacam dois aspectos

importantes: a preocupação com o bem-estar do trabalhador e com a eficácia organizacional; e a participação dos trabalhadores nas decisões e problemas do trabalho.

O mercado na atualidade, devido à grande concorrência, vem buscando a competitividade em como resultado das profundas mudanças que foram acontecendo na economia mundial, nas relações na sociedade, nos recursos tecnológicos, nas relações de trabalho e nas organizações produtivas. “A QVT baseia-se em uma visão integral de pessoas, que é o enfoque biopsicossocial. Esse enfoque das pessoas origina-se da medicina psicossomática, que propõe a visão integrada do ser humano” (CAVASSANI et al., 2006).

Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é o conjunto das ações de uma empresa que envolvem a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho. A construção da Qualidade de Vida no Trabalho ocorre a partir do momento em que se olha a empresas e as pessoas como um todo, o que chamamos de enfoque biopsicossocial. O posicionamento representa o fator diferencial para a realização de diagnóstico, campanhas, criação de serviços e implantação de projetos voltados para a preservação e desenvolvimento das pessoas, durante o trabalho na empresa (FRANÇA *apud* LIMONGI-FRANÇA, 2001, p.80).

A busca de maneira constante por um ambiente de trabalho com aspectos mais humanizados é uma entre várias características da Qualidade de Vida no Trabalho. O conceito inicial procura aproveitar as habilidades e as competências mais apuradas dos trabalhadores, buscando assim um ajustamento entre a tarefa, os empregados e os recursos tecnológicos. Segundo Limongi-França e Arellano (2008), novos paradigmas de modos de vida dentro e fora das empresas, construindo novos valores relativos às demandas de QVT, estão sendo estruturados por inúmeros segmentos da sociedade e do conhecimento científico, como na saúde, ecologia, ergonomia, psicologia, sociologia, economia, administração e engenharia.

Ainda segundo Limongi-França e Arellano (2008), essas contribuições que foram citadas anteriormente, concedem identificar dois movimentos centrais na gestão da QVT, o primeiro, individual, caracteriza-se pelo aprofundamento do entendimento a respeito de estresse e das doenças associadas às condições do ambiente organizacional; o segundo, organizacional, está relacionado à expansão do conceito de qualidade total, que deixa de se restringir a processos e a produtos para abranger aspectos comportamentais e satisfação e expectativas individuais, visando à concretização dos resultados da empresa.

Para Cavassani et al. (2006), a Qualidade de Vida no Trabalho não se limita apenas em prevenir acidentes de trabalho, e sim todas as áreas dentro e fora da organização. Para que isso aconteça é necessário que se desenvolva um estudo muito aprofundado para se

identificar as causas da insatisfação dos colaboradores, tanto na sua vida pessoal, quanto na sua vida profissional, tendo como entendimento que as mesmas se refletem no ambiente de trabalho, podendo afetar de forma negativa o desempenho em suas funções e a qualidade da produção.

A partir disso, podemos entender que a Qualidade de Vida no Trabalho não só estar relacionada e influencia no trabalho e na realização da tarefa, mas tem atinge ambiente familiar e social do indivíduo, e vice-versa.

Segundo Ferreira (2011), o maior objetivo da estruturação e implantação de programas voltadas para fornecer uma maior qualidade de vida é a reestruturação do sistema produtivo da empresa, que possa definir estratégias com o objetivo de atender as necessidades humanas básicas dos colaboradores e também, maiores eficácia e produtividade. É entendido que a Qualidade de Vida no Trabalho sofre influência de diversas variáveis, como satisfação com remuneração, valorização e reconhecimento das atividades exercidas, relações interpessoais no ambiente de trabalho, além do entendimento de que os objetivos estão sendo atingidos. Estes mesmo fatores também contribuem como comprometimento, com a motivação e a produtividade.

Cavassani, Barbieri e Bianzi (2006), explicam que a implementação de ações visando melhorias para os seus colaboradores, não deve ser considerado como um custo nas planilhas das organizações, uma vez que os custos com afastamentos e ações trabalhistas são maiores que ações preventivas.

Como podemos entender, a Qualidade de Vida no Trabalho é mais do que a própria segurança e saúde no trabalho, mas está ligada também a qualidade total e melhoria de todo o clima organizacional, dando essas condições adequadas, irá trazer respeito e desenvolvimento ao profissional e a sua empresa.

2.2.2 O Modelo Biopsicossocial da Qualidade de Vida no Trabalho

Para Limongi-França (1996), *apud* Arellano (2008), a formação e construção da Qualidade de Vida no trabalho, surgiu a partir do momento que se estuda o indivíduo como um todo. Assim percebemos que o estudo da QVT necessita ser avaliado por vários aspectos, e não apenas por um único ponto específico.

De acordo com Silva, Castro e Limongi-França (2013), a qualidade de vida no trabalho também causa um impacto significativo para a sociedade, um trabalhador feliz

vai ter sentimentos positivos, e estes sentimentos é conduzido para sua família e para toda a sociedade.

Silva, Castro e Limongi-França (2013), definem que a construção da qualidade de vida no trabalho ocorre a partir do momento que se enxerga o indivíduo como um todo. Esse enfoque é conhecido como biopsicossocial BPSO-96. Os mesmos autores explicam que o conceito biopsicossocial originou-se da medicina Psicossomática que sugere uma visão integrada do ser humano, em oposição à abordagem cartesiana que divide o ser humano em partes.

Segundo Lipowski (1986), *apud* Arellano (2008), a visão biopsicossocial do indivíduo é o entendimento mais amplo do conceito de saúde. Nela, toda pessoa tem potencialidades psicológicas, biológicas e sociais que respondem simultaneamente as condições da vida. Ela estar dessa forma fundamentada:

- A dimensão Biológica refere-se às características físicas herdadas ou adquiridas ao nascer e durante toda vida. Inclui metabolismo, resistências e vulnerabilidade dos órgãos e sistemas;
- A dimensão Psicológica refere-se aos processos afetivos, emocionais e de raciocínio, conscientes e inconscientes, que formam a personalidade de cada pessoa e seu modo de perceber e de posicionar-se diante das demais pessoas e das circunstâncias que vivencia;
- A dimensão Social revela os valores socioeconômicos, a cultura e as crenças, o papel da família e as outras formas de organização social, no trabalho e fora dele, os sistemas de representação e a organização da comunidade a que a pessoa pertence da qual participa. O meio ambiente e a localização geográfica também formam a dimensão social (LIMONGI-FRANÇA, 2003, p.26)

Ainda segundo Arellano (2008), Limongi-França (2001) acrescentou ao modelo biopsicossocial a camada organizacional para atender as demandas que são exigidas no contexto da cultura e do ambiente organizacional das empresas e que se refere aos aspectos de tecnologia, sistemas de controle, imagem corporativa, movimentação e registros, programas de treinamento e desenvolvimento e outras específicas que acontecem nas organizações.

Ainda para a mesma autora, a QVT é a dimensão organizacional, entendendo que grande parte das relações de trabalho acontecem nas áreas operacionais da empresa, passando pelos processos de controle de produção até a qualidade total e critérios de excelência.

Com isso, Limongi-França criou o modelo Biopsicossocial e organizacional montado com as seguintes dimensões: (Quadro 1)

Tabela 1. Critérios de Análise BPSO-96- Ações e Programas de QVT

Áreas de Investigação	Descrição	Ações e Programas	Células organizacionais
Biológicas	Promoção da saúde e da segurança, controle de riscos ambientais e atendimento às necessidades físicas em geral.	Mapas de riscos, segurança interna do patrimônio, refeições, serviço médico interno e contratado. Melhorias ergonômicas, treinamentos específicos.	Segurança do trabalho e medicina ocupacional, ambulatório, nutrição, relações industriais e/ou recursos humanos.
Psicológicas	Promoção da autoestima e do desenvolvimento de capacidades pessoais.	Processos de seleção e avaliação de desempenho, carreira, remuneração e programas participativos.	Recrutamento e seleção, treinamento de pessoal, cargos e salários, relações industriais e/ou recursos humanos.
Social	Oferta de benefícios sociais e obrigatórios e espontâneos e criação de oportunidades de lazer, esportes e cultura.	Direitos legais, atividades associativas e esportistas, eventos de turismo, lazer e cultura, atendimento a família.	Serviço social, grêmio esportivo, fundações específicas, recursos humanos.
Organizacional	Valorização da imagem corporativa, da estrutura organizacional, dos produtos e serviços e do relacionamento da empresa com os empregados	Endomarketing, comitês executivos e de decisão, comunicação interna, imagem externa, responsabilidade social e cidadania	Diretorias executivas, marketing, recursos humanos, fundações educacionais.

Fonte: Limongi-França, 2001

Com isso, a autora Limongi-França, descreve as características dos aspectos, sugere programas e ações que promovam a realização desses processos dentro de cada indicador, e por fim, define as células organizacionais de cada dimensão.

O estudo biopsicossocial é baseado em um modelo sobre análise desses quatro aspectos: organizacional, biológico, psicológico e social. Em uma análise como essa pode-se ter uma visão mais ampla do indivíduo sobre todos os aspectos que envolve o seu trabalho e sua vida na sociedade.

Ferreira (2011), define que a qualidade de vida no trabalho, ganha importância, na medida que se constitui como uma área científica do conhecimento interessada em investigar as características do contexto do trabalho que podem ser fontes de bem-estar ou mal-estar.

A Qualidade de Vida no Trabalho se torna cada vez mais importante na vida das pessoas e para as organizações, a partir do momento que ela melhora as condições de trabalho dos indivíduos, ela oferece também a oportunidade dos mesmos desenvolverem suas capacidades, aumentando os seus desempenhos na realização de suas funções e consequentemente tornando as organizações cada vez mais produtivas.

Assim como qualquer outra profissão, os professores também estão na mira de doenças que podem surgir na realização de sua tarefa, percebe-se então o quanto é importante ações que possam melhorar o bem-estar dessas pessoas, já que dando boas condições de trabalho para o professor, não só afeta a sua saúde no ambiente organizacional, como também melhora a qualidade do seu ensino para com os seus alunos. E o modelo biopsicossocial é uma boa ferramenta para isso, já que ele analisa a qualidade de vida de uma pessoa por meio de vários aspectos que podem influenciar no seu bem-estar.

3. Método

Nesse capítulo, apresentaremos todas as partes e etapas do procedimento de investigação. Isto significa a demonstração de todos os passos que foram trilhados no decorrer desta pesquisa, desde o tipo de pesquisa, local onde foi realizado, os indivíduos abordados na pesquisa, os instrumentos utilizados na captação dos dados, meios empregados na organização e análise dos dados.

A metodologia pode-se dizer que contém vários procedimentos que são utilizados na produção do conhecimento. “Nessa parte, descrevem-se os procedimentos a serem seguidos na realização da pesquisa” (GIL, 2002, p.162).

Para a realização e o desenvolvimento de qualquer pesquisa científica, é necessário a definição dos processos metodológicos. Para Roesch (1999), o pesquisador deve explicitar e explicar os tipos de pesquisas que o estudo trata, justificando cada item de classificação e a relação com o tema e objetivos de pesquisa. Deve-se utilizar-se de citações para dar maior enriquecimento para as argumentações, no qual toda fonte deve ser referenciada.

Dessa forma, esse capítulo objetiva expor os processos metodológicos utilizados para o alcance dos objetivos previamente estabelecidos.

3.1 Caracterização da Pesquisa

Esta pesquisa é descritiva, que segundo Gil (2002), visa descrever as características de uma determinada população, fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis. A forma mais usual de apresentação é o levantamento, em geral, realizado mediante um questionário ou observação sistemática, que fornece uma descrição dos fenômenos e da situação do ambiente no momento da pesquisa.

Em levantamentos, o objetivo é obter informações sobre uma população. São apropriados para pesquisa-diagnósticos. Pesquisas de caráter descritivo não procuram explicar alguma coisa ou mostrar razões causais, como as pesquisas de caráter experimental. Censos, levantamentos de opinião pública ou pesquisas de mercado procuram fatos descritivos; buscam informações necessárias para a ação ou predição. Pesquisas descritivas não respondem bem o porquê, embora possam associar certos resultados a grupos respondentes (ROESCH, 1999, p. 137).

Em relação aos procedimentos técnicos, esta pesquisa caracteriza-se por ser bibliográfica e um estudo de caso. Trata-se de uma pesquisa bibliográfica pois conforme Gil (2006), utiliza material já publicado, constituído basicamente de livros, artigos de periódicos e, atualmente, de informações disponibilizadas na internet. Quase todos os

estudos fazem uso do levantamento bibliográfico, e algumas pesquisas são desenvolvidas exclusivamente por fontes bibliográficas.

A principal vantagem da pesquisa bibliográfica reside no fato de permitir ao investigador a cobertura de uma gama de fenômenos muito mais ampla do que aquela que poderia pesquisar diretamente. Essa vantagem torna-se particularmente importante quando o problema de pesquisa requer dados muito dispersos pelo espaço. Por exemplo, seria impossível a um pesquisador percorrer todo o território brasileiro em busca de dados sobre a população ou renda per capita; todavia, se tem a sua disposição uma bibliografia adequada, não terá maiores obstáculos para contar com as informações requeridas (GIL, 2002, P.45).

Em relação a esses mesmos aspectos, a pesquisa caracteriza-se também como um estudo de caso, que conforme Gil (2002), envolve um estudo profundo de um ou poucos objetos, de maneira a se obter o seu amplo e detalhado conhecimento.

De acordo com Yin (1981) *apud* Roesch (1999), o estudo de caso é uma estratégia de pesquisa que busca examinar um fenômeno contemporâneo dentro de seu contexto. Se diferencia, por exemplo do método histórico, por se referirem ao presente e não o passado.

O estudo de caso pode abranger análise de exames e registros, observações de acontecimentos, entrevistas estruturadas e não estruturadas ou qualquer outra forma de pesquisa. Seu objetivo pode ser um indivíduo, um grupo, uma organização, um conjunto de organizações ou, até mesmo, uma situação. “Além disso, é concebível observar o comportamento no seu contexto natural, criar experimentos que utilizem o sujeito como seu próprio controle (CAMPBELL; STANLEY, 1963; IBRAHIM, 1979 *apud* GUNTHER, 2006, p. 205).

No que se refere a abordagem, a pesquisa é de caráter quantitativo, por fazer uso de um questionário que permite explorar em números as opiniões e informações adquiridas, utilizando-se de técnicas estatísticas. Sobre essa forma de pesquisa Gil (2002), considera que na pesquisa quantitativa tudo pode ser contável, o que significa traduzir em números as opiniões e informações para classificá-las e analisá-las.

3.2 Local da Pesquisa

A presente pesquisa foi realizada em uma escola pública municipal de ensino fundamental na cidade de Campina Grande no estado da Paraíba, e atualmente conta com 14 professores.

3.3 Participantes da Pesquisa

Conforme Gil (2002), nesta fase, é importante determinar como será organizada e operacionalizada a coleta de dados relativos ao processo de pesquisa. Tudo deve ser planejado com muito cuidado para que os dados a serem levantados forneçam informações relevantes em relação aos objetivos da pesquisa.

Com isso, não foi utilizado nenhum critério estatístico para chegarmos a um número amostral, achamos conveniente que a amostra deste estudo fosse o conjunto na sua completa totalidade, ou seja, todos os professores da escola, por se tratar de uma organização com um número pequeno de professores. Desse modo, participaram da pesquisa 14 indivíduos que exercem a função de professor.

3.4 Instrumento de Pesquisa

O instrumento utilizado para a coleta de dados dessa pesquisa foi um questionário.

O questionário não é apenas um formulário, ou um conjunto de questões listadas sem muita reflexão. O questionário é um instrumento de coleta de dados que busca medir alguma coisa. Para tanto, requer esforço intelectual anterior de planejamento, com base na conceituação do problema de pesquisa e do plano da pesquisa (ROESCH, 1999, p. 137).

O questionário para esta pesquisa foi construído a partir do protocolo BPSO-96 (biopsicossocial e organizacional) da autora Limongi-França, utilizado na dissertação de mestrado de Oliveira (2008), e adaptado ao contexto do estudo da pesquisa, esse mesmo questionário é validado na cultura brasileira e possui abrangência de indicadores.

A escala utilizada nesse questionário possui 5 níveis, variando da “insatisfação total”, “neutra” e “satisfação total”. A escala utilizada para medir essa variável foi representada na Figura 1:

Tabela 2: Escala da Satisfação do QVT Aplicado

Insatisfação Total	Neutra	Satisfação Total					
	<table border="1" style="margin: auto; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 2px 10px;">1</td> <td style="padding: 2px 10px;">2</td> <td style="padding: 2px 10px;">3</td> <td style="padding: 2px 10px;">4</td> <td style="padding: 2px 10px;">5</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	
1	2	3	4	5			

Fonte: Elaborado pelo autor Limongi-França (2001)

O questionário é dividido em algumas partes, a primeira etapa está relacionada ao nível de satisfação dos professores em relação aos aspectos biopsicossociais. No caso em que os participantes considerassem que a empresa não tivesse algum programa que estava expresso no questionário, foi solicitado que o pesquisado avaliasse com notas de 1 a 5, o nível de importância que o mesmo dava para aquele determinado programa. Nessa pesquisa nenhuma das questões foi considerada por todos os participantes como não existente na organização. Dessa forma, as questões serão avaliadas em relação ao nível de satisfação dos professores. A segunda etapa do questionário visa compreender o significado da qualidade de vida no trabalho na percepção dos professores, em que é exposto para os pesquisados várias palavras aleatórias, e eles deverão escolher três palavras que expressão qualidade de vida no trabalho, de acordo com o seu grau de importância. A terceira etapa busca avaliar o estado pessoal de qualidade de vida no trabalho utilizando uma escala com a mesma estrutura da primeira etapa. E por fim, a quarta etapa tem como objetivo identificar a frequência nos últimos 12 meses no que diz respeito as ocorrências de saúde-doenças dos professores. O questionário apresenta também uma parte referente aos dados bio-demográficos, com o objetivo de se compreender as características dos professores que foram pesquisados.

3.5 Procedimento de Coleta e Análise dos Dados

A aplicação dos questionários aconteceu por contato direto do pesquisador com os indivíduos investigados, isto é, foi entregue diretamente a cada participante, devido a necessidade de se explicar e discutir os objetivos da pesquisa e do questionário, como também, o fato de ser entregue junto com o questionário um documento com o termo de consentimento livre e esclarecido (em anexo), para cada participante, no qual consta que não haverá prejuízos de ordem financeira ou influência que afetará de forma direta o participante.

Para organizar os dados para as análises foram utilizados instrumentos computacionais, no caso o Excel. Essa ferramenta deu suporte na elaboração das médias dos aspectos avaliados e na reprodução de gráficos demonstrados na apresentação dos dados. Decidiu-se utilizar o Excel, devido a sua eficiência e facilidade de se analisar a pesquisa.

Foi utilizado cálculos da estatística descritiva para se obter os resultados das médias que foram utilizadas para analisar os resultados da pesquisa.

4. Apresentação e Análise dos Resultados

Esse capítulo abordará os resultados obtidos a partir do questionário BPSO-96 (biopsicossocial e organizacional) da autora Limongi-França, no que se refere aos dados bio-demográficos dos participantes, nível de satisfação em relação aos aspectos biopsicossociais, significado do conceito de QVT, estado pessoal de QVT e a frequência de saúde-doença dos professores pesquisados.

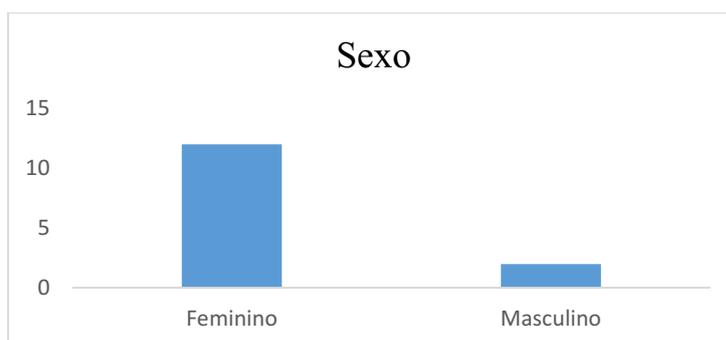
4.1 Perfis da Amostra

A amostra da pesquisa é formada 14 professores que trabalham em uma escola pública municipal na cidade de Campina Grande - PB, os dados com o perfil dos participantes foram obtidos através do questionário bio-demográfico, nele está contido informações referentes ao gênero, estado civil, faixa salarial e o nível de escolaridade dos participantes da pesquisa.

4.1.1 Gênero da Amostra

Ao observarmos a figura 2, percebemos que dos 14 indivíduos que participaram da pesquisa, 85,71% (12 indivíduos) são do sexo feminino, e 14,29% (2 indivíduos) são do sexo masculino. Como podemos notar, a maior representatividade nessa pesquisa é de mulheres.

Gráfico 1: Gráfico dos Gêneros



Fonte: Dados da pesquisa

Segundo Carlotto, Braun, Rodriguez e Diehl (2014), historicamente, a docência e o ato de educar têm sido entendidos como atividades prevalentemente femininas, desde de criança, as mulheres são socializadas para profissões tradicionalmente femininas, como professora, profissão associada à sensibilidade, ao afeto e à solidariedade. Os homens tendem relutar em engajar-se em profissões que requeiram envolvimento

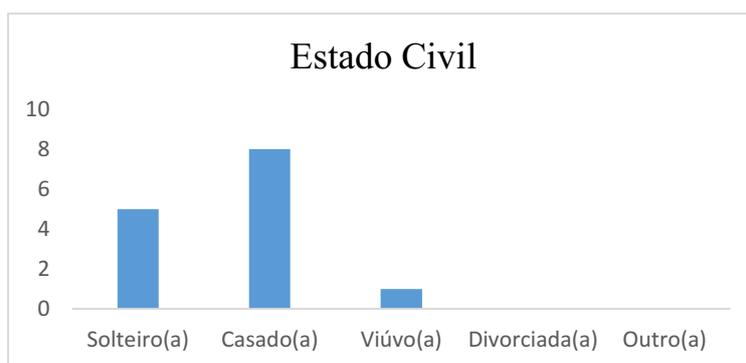
emocional por discordarem da construção social de masculinidade, socialmente o homem não é estimulado a desenvolver habilidades ligadas à docência.

Isso explica a grande diferença de quantidade entre os sexos feminino e masculino da amostra, assim como foi explicitado, a maioria dos sujeitos investigados são do sexo feminino.

4.1.2 Estado Civil da Amostra

A amostra possui 35,72% (5 indivíduos) que são solteiros(as), 57,14% (8 indivíduos) que estão casados(as), e 7,14% (1 indivíduo) é viúvo(a), as demais características civis não foram encontradas na amostra, como podemos perceber no gráfico 2:

Gráfico 2: Gráfico do Estado Civil

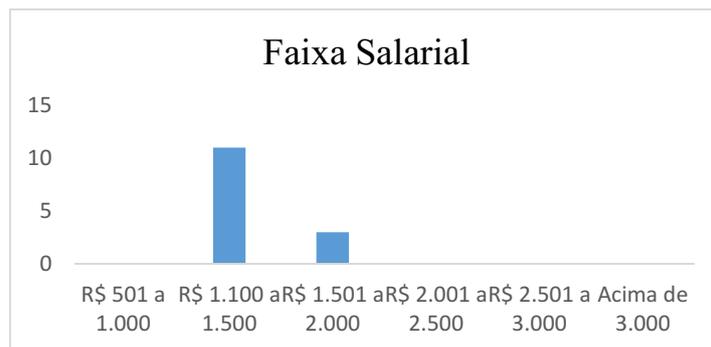


Fonte: Dados da pesquisa

4.1.3 Faixa Salarial da Amostra

Identificamos com base no gráfico 4, que a amostra contém 78,57% (11 indivíduos) com faixa salarial entre R\$ 1.100 a R\$ 1.500, e 21,43% (3 indivíduos) com faixa salarial entre R\$ 1.501 a R\$ 2.000. As demais faixas salariais não foram encontradas nos pesquisados.

Gráfico 3: Faixa Salarial

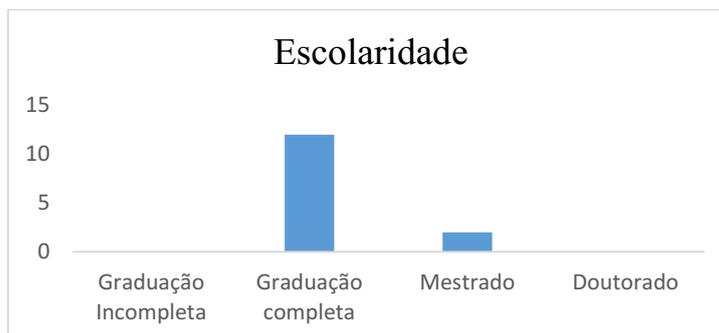


Fonte: Dados da pesquisa

4.1.4 Nível de Escolaridade da Amostra

A amostra apresenta 85,71% (12 indivíduos) com graduação completa, e 14,29% (2 indivíduos) possuindo mestrado na área. Os demais níveis de escolaridade não estão presentes na amostra como pode ser observado na figura 4:

Gráfico 4: Nível de Escolaridade



Fonte: Dados da pesquisa

4.2 Avaliações da Satisfação dos Professores sobre Qualidade de Vida no Trabalho

Para Limongi-França (1996), *apud* Arellano (2008), a formação e construção da Qualidade de Vida no trabalho, surgiu a partir do momento que se estuda o indivíduo como um todo. Assim percebemos que o estudo da QVT necessita ser avaliado por vários aspectos, e não apenas por um único ponto específico.

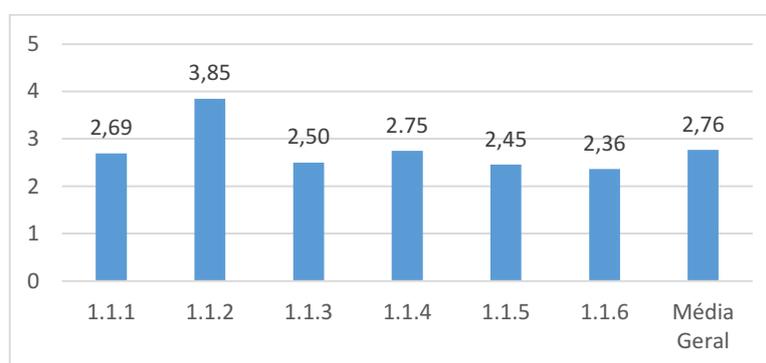
O entendimento dos professores sobre a Qualidade de vida no Trabalho foi avaliado com os indicadores que são trabalhados no modelo biopsicossocial: organizacionais, biológicos, psicológicos, sociais e a percepção pessoal sobre a QVT.

4.2.1 Aspectos Organizacionais

Segundo Limongi-França (2001), o aspecto organizacional do modelo biopsicossocial atende as demandas que são exigidas no ambiente organizacional das empresas, e se refere aos fatores de tecnologia, sistemas de controle, imagem corporativa, movimentação e registros, programas de treinamento e desenvolvimento e outras atividades que acontecem dentro das organizações. Esse aspecto é importante para entendermos a satisfação do indivíduo com fatores que envolvem diretamente o seu trabalho, sem contar que grande parte das relações de trabalho acontece nas áreas operacionais.

As médias das questões que foram avaliadas pelos professores se concentram no intervalo entre 2,36 a 3,85. As questões mais pontuadas foram a 1.1.2 *Oportunidade de treinamento e desenvolvimento profissional* e a 1.1.4 *Oportunidade de participar de comitês de decisão*. Podemos fazer uma melhor comparação entre essas médias através da figura 5:

Gráfico 5: Gráfico dos Aspectos Organizacionais



- 1.1.1 Imagem da empresa junto aos funcionários
- 1.1.2 Oportunidade de treinamento e desenvolvimento profissional
- 1.1.3 Melhorias nos processos de trabalho e novas tecnologias
- 1.1.4 Oportunidade de participar de comitês de decisão
- 1.1.5 Qualidade dos procedimentos administrativos (ausência de burocracia)
- 1.1.6 Atendimento as rotinas de pessoal (registro, pagamento, documentos)

Fonte: Dados da pesquisa

A questão mais bem pontuada, apresentando maior nível de satisfação no aspecto organizacional foi a 1.1.2 *Oportunidade de treinamento e desenvolvimento profissional*, com média de 3,85 na escala de frequência, entendemos que esse fator é o mais satisfatório no aspecto organizacional na opinião dos sujeitos pesquisados.

Mesmo tendo a maior média, a oportunidade de treinamento e desenvolvimento profissional não está em um nível positivo de satisfação, permanecendo no estado neutro, mas se comparado com as demais questões nesse aspecto, certamente é a que mais se aproxima do nível de uma boa satisfação.

Assim como encontramos a questão mais satisfatória, percebemos também a menos satisfatória para os professores. A questão 1.1.6 *atendimento as rotinas de pessoal (registro, pagamento e documentos)*, com média de 2,36, foi muito mal avaliada pelos pesquisados, ou seja, o atendimento no que diz respeito a registros de notas, transferências de alunos e outros processos desse tipo, é um fator de insatisfação por parte dos professores. As atividades que envolvem essa questão estão sendo mal executadas por parte dos colaboradores responsáveis, e isso reflete na baixa média que vemos no gráfico.

De acordo com Assunção e Oliveira (2009), executar outras tarefas durante o curso da ação principal do seu trabalho, como atender ao aluno individualmente, controlar a turma coletivamente, preencher múltiplos instrumentos e formulários de controle são dimensões da intensificação do trabalho. Situações de sobreposição na tarefa podem explicar a insatisfação dos professores relevante aos aspectos organizacionais.

De acordo com as avaliações, a escola não apresenta uma boa estrutura organizacional física, e isso causa uma sobrecarga no trabalho dos professores, que terão que realizar outras atividades com ferramentas que não são eficientes para a função. E tudo isso reflete nos níveis de satisfação de forma negativa.

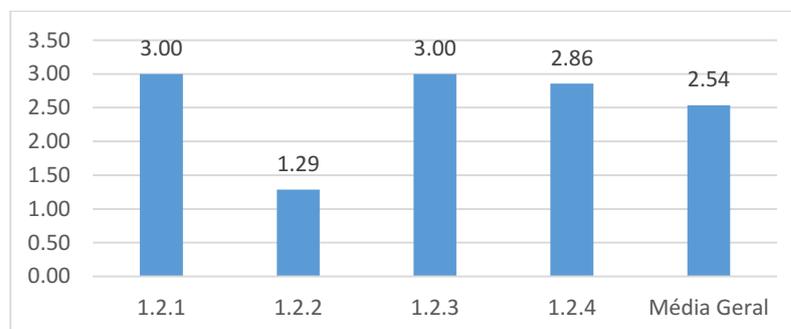
No contexto geral, o aspecto organizacional teve média geral de 2,76, isso é reflexo do baixo nível de satisfação avaliado pelos professores em praticamente todas as questões. Mas se feita uma comparação com os outros aspectos que ainda serão avaliados, a dimensão organizacional é a que apresenta maior nível de satisfação, no entanto, isso não significa que os professores estão satisfeitos com a qualidade de vida no trabalho nessa perspectiva.

4.2.2 Aspectos Biológicos

Conforme Lipowski (1986), *apud* Arellano (2008), o aspecto biológico refere-se às características físicas gerais do indivíduo, Limongi-França (2001), acrescenta também que essa dimensão envolve a promoção da saúde e segurança, controle de riscos e necessidades físicas em geral. O aspecto biológico está diretamente ligado a saúde física da pessoa, forma de alimentação entre outros.

As médias que apareceram a partir das avaliações dos professores se concentraram no intervalo entre 3,0 a 1,29. As questões com maiores médias foram as 1.2.1 *Atendimento ao convênio médico* e 1.2.3 *Qualidade das refeições oferecidas pela empresa*. Entendemos melhor a comparação entre as questões com o gráfico 6:

Gráfico 6: Gráfico dos Aspectos Biológicos



- 1.2.1 Atendimento do convênio médico
- 1.2.2 Oportunidade de realizar ginastica no trabalho
- 1.2.3 Qualidade das refeições oferecidas pela empresa
- 1.2.4 Estado geral de saúde dos colegas e superiores

Fonte: Dados da pesquisa

As questões mais bem avaliadas pelos professores foram 1.2.1 *Atendimento ao convênio médico* e 1.2.3 *Qualidade das refeições oferecidas pela empresa*. A maioria dos indivíduos pesquisados não se mostraram insatisfeitos com o convênio médico, assim como, com as refeições que a escola oferece para os professores, mas seguindo o mesmo comportamento do aspecto anterior, as questões com maiores médias também não apresentaram bons níveis de satisfação, permanecendo exatamente no nível neutro na avaliação. Ressaltando que a organização não oferece convênio médico, a questão avaliada se refere ao convênio médico particular de cada indivíduo.

A oportunidade de realizar ginástica no trabalho, nesse aspecto foi o que obteve o menor nível de satisfação na opinião dos sujeitos pesquisados. Percebeu-se pela média bastante baixa em relação as outras, que os professores estão bastantes insatisfeitos com as ginásticas laboral, e queriam que essa atividade fosse exercida com mais frequência na organização.

Na avaliação geral do aspecto biológico, os professores qualificam toda essa dimensão com nível neutro com tendência a insatisfatório.

Os principais indicadores de insatisfação dos docentes, segundo Esteve (1991) *apud* Monteiro, Dalagasperina e Quadros (2012), além das dificuldades existentes nas

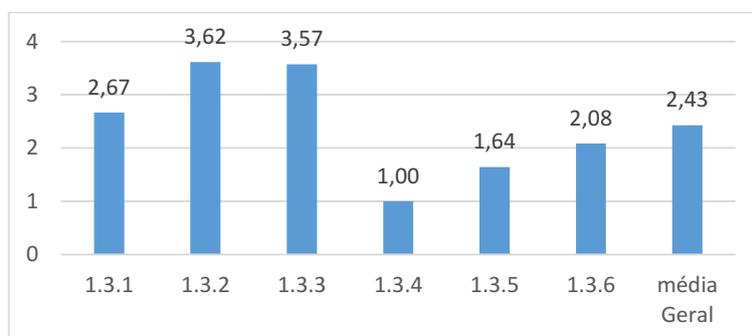
condições de trabalho e nos recursos materiais disponibilizados para a execução, também é o aumento da violência nas instituições escolares, e isso interfere no sentimento de segurança e bem-estar dos professores.

4.2.3 Aspectos Psicológicos

Para Lipowiski (1986), *apud* Arellano (2008), os aspectos psicológicos estão voltados as características afetivas, emocionais e de raciocínio, conscientes e inconscientes, que completam a personalidade de cada indivíduo e o seu modo de convivência com as outras pessoas em diversas situações. Diferente do aspecto biológico, o psicológico busca entender os fatores que influenciam a qualidade de vida mental do indivíduo.

As médias dos pontos que foram avaliados pelos professores se concentram no intervalo entre 1,0 a 3,62. As questões com maiores médias foram a 1.3.3 *Clima de camaradagem entre as pessoas* e a 1.3.2 *Forma de avaliação do desempenho do seu trabalho*. O comportamento de cada média é melhor representado através do gráfico 7.

Gráfico 7: Gráfico dos Aspectos Psicológicos



- 1.3.1 Confiança nos critérios de recrutamento e seleção
- 1.3.2 Forma de avaliação do desempenho do seu trabalho
- 1.3.3 Clima de camaradagem entre as pessoas
- 1.3.4 Oportunidade de carreira
- 1.3.5 Satisfação com o salário
- 1.3.6 Ausência de interferência na vida pessoal

Fonte: Dados da pesquisa

Com relação as médias que foram obtidas a partir da avaliação de cada professor, identificamos que os indivíduos apresentaram maiores níveis de satisfação para os pontos 1.3.2 *Forma de avaliação do desempenho do seu trabalho* e o 1.3.3 *Clima de camaradagem entre as pessoas*, ou seja, em comparação com as outras questões nesse

aspecto, a forma de se avaliar o desempenho, assim como, o relacionamento entre os professores, são de certa forma bem avaliados, permanecendo acima do nível de satisfação neutra.

Segundo Gatii (1991) *apud* Assunção e Oliveira (2009), os professores estão envolvidos em uma teia de relações com outras pessoas, alunos, colegas, funcionários, pais. Os resultados apresentados pelas autoras permitem afirmar que boas relações no trabalho escolar são um dos principais fatores de satisfação dentro do magistério.

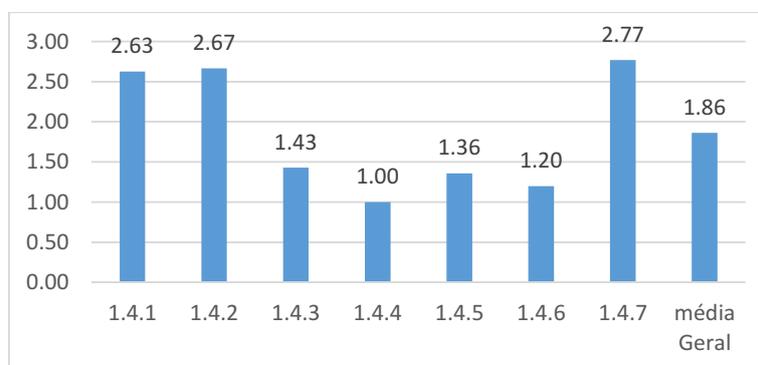
Os professores se mostraram bastantes insatisfeitos com as questões que envolvem oportunidade de carreira e satisfação com salários, os indivíduos se julgam em uma situação desfavorável em relação a esses pontos, isso deve acontecer devido dificuldade de ser crescer profissionalmente nesse tipo de organização pública.

4.2.4 Aspectos Sociais

Segundo Limongi-França (2003), os aspectos sociais são aqueles que envolvem ofertas de benefícios sociais, obrigatórios e espontâneos, criação de oportunidades de lazer, esportes e cultura. Esse aspecto revela os valores socioeconômicos, a cultura e outras formas de organização social no trabalho e fora dele.

As médias das questões que foram avaliadas pelos professores no aspecto social se concentraram no intervalo entre 1,20 a 2,77. A questão com maior média foi a 1.4.7 *Ações que levam a realização pessoal*. Poderemos visualizar o comportamento das outras questões a partir da figura 9:

Gráfico 8: Gráfico dos Aspectos Sociais



- 1.4.1 Qualidade de convênios (farmácia, compras, supermercados)
- 1.4.2 Oportunidade para discursão (futebol, área de lazer, excursões)
- 1.4.3 Atendimento aos filhos
- 1.4.4 Qualidade da cesta básica
- 1.4.5 Qualidade dos seguros de previdência privada

1.4.6 Financiamento para cursos internos (faculdade, profissionalizantes, etc.)

1.4.7 Ações que levam a realização pessoal

Fonte: Dados da pesquisa

Como podemos perceber todas as médias no aspecto social foram muito baixas, os professores se mostraram muito insatisfeitos a respeito de todas as questões abordadas nessa dimensão.

O financiamento para cursos internos e a qualidade das sextas básicas, é para os poucos que avaliaram como insatisfatório, mas também para muitos que não responderam essa questão, consideraram ela muito importante na escala de importância do questionário. Já a qualidade dos seguros de previdência privada foi avaliada pela maioria dos professores como o mais insatisfatório ponto em comparação com os outros.

No contexto geral, o aspecto social foi o que se apresentou mais insatisfatório tendo como referência as outras dimensões já avaliadas pelos indivíduos que participaram da pesquisa.

Para Monteiro, Dalagasperina e Quadros (2012), o aumento das responsabilidades e exigências atribuídas aos professores passa pela transformação do contexto social, onde a comunidade social e as famílias têm transferido e atribuído novas tarefas relativas à educação integral e ao estabelecimento de limites nas crianças e adolescentes aos docentes, as quais anteriormente ficavam a cargos das famílias ou de outros cuidadores.

Depois da análise de todos os aspectos do modelo biopsicossocial, percebe-se que todas as dimensões organizacionais, psicológicas, sociais e biológicas, estão no nível de insatisfação na percepção dos professores. Isso significa que os sujeitos pesquisados se mostram muito insatisfeitos em relação a todas as questões que foram avaliadas nessa parte da pesquisa.

4.2.5 Conceito sobre Qualidade de Vida no Trabalho

Todas as palavras que estão presentes no quadro 6, também estavam presentes no questionário na parte referente ao conceito de QVT para os indivíduos pesquisados, onde os mesmos teriam que escolher 3 palavras que melhor expressasse a qualidade de vida no trabalho.

Tabela 3: Conceito de QVT

PALAVRAS QUE EXPRESSAM QVT	1º	2º	3º	TOTAL	%
2.1 amor	3	1		4	9,52
2.2 liberdade	2			2	4,76
2.3 realização pessoal		1	1	2	4,76
2.4 confiança				0	0,00
2.5 segurança física		1		1	2,38
2.6 autonomia		2	1	3	7,14
2.7 amizade	2			2	4,76
2.8 humanismo	1			1	2,38
2.9 responsabilidade			2	2	4,76
2.10 investimento		1		1	2,38
2.11 estabilidade de emprego	1	4	3	8	19,05
2.12 paz			2	2	4,76
2.13 competitividade				0	0,00
2.14 ausência de acidentes			1	1	2,38
2.15 local de trabalho	2	1		3	7,14
2.16 horário		1		1	2,38
2.17 saúde	3	2	4	9	21,43
2.18 outro (especifique)				0	0,00
TOTAL DE RESPOSTAS	14	14	14	42	100,00

Fonte: dados da pesquisa

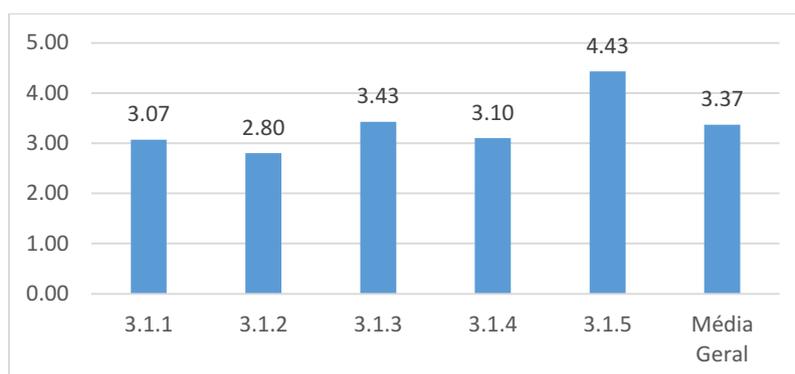
Observamos a partir do quadro 6, que as três palavras nessa ordem: saúde, estabilidade no emprego e amor, foram indiscutivelmente as que mais expressam a qualidade de vida na opinião do grupo de professores que foram pesquisados. As palavras competitividade e confiança não foram mencionadas.

Para os professores o significado da QVT está principalmente ligado a saúde, estabilidade no emprego e amor no ambiente de trabalho.

4.2.6 Estado Pessoal de QVT

Para Cavassani et al. (2006), a Qualidade de Vida no Trabalho não se limita apenas em prevenir acidentes de trabalho, e sim, envolve todas áreas dentro e fora da organização. A partir disso, podemos entender que a Qualidade de Vida no Trabalho não só está relacionada e influência no trabalho e na realização da tarefa, mas também atinge ambiente familiar e social do indivíduo, e vice-versa.

As médias das questões que foram avaliadas sobre o estado pessoal de QVT dos professores, se concentraram no intervalo entre 2,80 a 4,43. As questões com maiores médias foram 3.1.5 *Importância da QVT para o resultado do seu trabalho* e 3.1.3 *Satisfação com o seu modo próprio de viver o dia a dia (estilo de vida)*.

Gráfico 9: Gráfico do Estado Geral de QVT

3.1.1 Sensação de bem-estar no trabalho

3.1.2 Estado geral de tenção (stress) pessoal

3.1.3 Satisfação com o seu modo próprio de viver o dia a dia (estilo de vida)

3.1.4 Adequações das ações de QVT de sua empresa para as necessidades pessoais

3.1.5 Importância da QVT para o resultado do seu trabalho

Fonte: Dados da pesquisa

Com relação ao estado pessoal de qualidade de vida no trabalho, os indivíduos percebem a importância de QVT para o resultado do seu trabalho como relevante para a sua saúde e qualidade de vida. A maioria dos professores entendem o quanto é importante ações que promovam a qualidade de vida no trabalho, devido as condições de trabalho que eles estão vivenciando.

As adequações das ações de QVT da empresa foi considerado o mais insatisfatório, e isso é o resultado da insatisfação de todos os indivíduos nos quatro aspectos que analisamos com base no modelo biopsicossocial.

4.2.7 Ocorrências de Saúde-Doenças

Tabela 4: Frequência das Ocorrências de Saúde-Doenças

3.2 OCORRENCIAS	FRENQUÊNCIA	
	NÃO	SIM
3.2.1 Utilizou remédios para dores específicas	5	9
3.2.2 Sofreu internação hospitalar	10	4
3.2.3 Foi atendido em pronto-socorro	11	3
3.2.4 Utilizou o convenio médico	12	2
3.2.5 Faltou ao trabalho por mal-estar ou doença	2	12

Fonte: Dados da pesquisa

Notamos a partir do quadro 8, que da amostra 64,28% (9 indivíduos) não utilizaram remédios para dores específicas nos últimos 12 meses, 28,57% (4 indivíduos) sofreram alguma intervenção hospitalar, 21,43% (3 indivíduos) foram atendidos pelo

pronto-socorro, 14,28% (2 indivíduos) utilizaram o convenio médico e 85, 71% (12 indivíduos) faltaram ao trabalho por mal-estar ou doenças.

Um dado que podemos evidenciar é o número alto de professores que faltaram ao trabalho por mal-estar ou doenças. Conforme Gasparini, Barreto e Assunção (2005), os dados de afastamento não podem expressar associações diretas com os problemas que estão relacionados com o trabalho pelos indivíduos. Mas para Zaragoza *apud* Gasparini *et al.* (2009), a falta por doenças muitas vezes é um mecanismo de defesa utilizado pelos professores contra a tensão derivada do exercício docente, uma forma de atingir alívio para escapar das tensões físicas e psicológicas acumuladas.

Para Assunção e Oliveira (2009), as ausências dos professores que foram convocados para outras tarefas na estrutura escolar, ou afastamento por doenças, provocam reordenamento do trabalho na escola. Os outros profissionais presentes terão que lidar com o aumento do volume de trabalho ao receberem em suas salas os alunos do colega que se ausentou.

A partir de toda a avaliação que foi feita nesse capítulo, percebe-se que os professores estão insatisfeitos com as questões que envolvem todos os aspectos biopsicossociais, em relação ao conceito da QVT, os professores associam muito a qualidade de vida no trabalho a palavras como saúde, estabilidade no emprego e amor no ambiente de trabalho. No que diz respeito ao estado pessoal de QVT, os professores entendem o quanto é importante as ações de QVT para o resultado do seu trabalho, com base nas ocorrências de saúde-doenças, percebe-se que a grande maioria dos professores faltaram ao trabalho devido ao mal-estar ou doenças.

5. Considerações Finais

O objetivo desse estudo foi analisar os aspectos que influenciam Qualidade de Vida no Trabalho de professores de uma escola pública, tendo como base o modelo biopsicossocial, possibilitando avaliar todos os aspectos referentes a QVT que envolve esse modelo.

Segundo o modelo utilizado pela pesquisa, os resultados obtidos a partir da avaliação dos professores foram muito negativos e preocupantes, os dados conclusivos mostraram níveis de insatisfação para todos os aspectos avaliados.

Os dados apresentados na pesquisa evidenciaram relação negativa entre os aspectos biopsicossociais e a qualidade de vida dos professores.

Identificamos que a escola não oferece uma estrutura e ferramentas que ajude o professor a ter boas condições de realizar a sua função. Os profissionais da educação são obrigados a buscarem seus próprios meios para trabalhar, se adaptando as condições desfavoráveis, causando o aumento da carga de trabalho desses indivíduos.

O aspecto organizacional é a dimensão que obteve o maior nível de satisfação na opinião dos professores. Mas essa mesma dimensão não atingiu níveis satisfatórios positivos, isso revela o quanto a organização tem problemas no que diz respeito a imagem da empresa, utilização de equipamentos tecnológicos, oportunidade de participação na tomada de decisão e atendimento nas rotinas de pessoal, apenas a oportunidade de treinamento foi considerada como satisfatória, e isso não é o suficiente para melhorar a qualidade de vida no trabalho dos professores.

No tocante a questões que envolvem a qualidade do convênio médico, ginástica no trabalho e refeições, a organização não consegue a agradar seus próprios colaboradores, que permanecem insatisfeitos, pois a escola não oferece as promoções de saúde e segurança que a pesquisadora Limongi-França, criadora do modelo, considera como importantes para geração de qualidade de vida nesse contexto biológico.

Na dimensão psicológica, as avaliações dos professores também apresentaram níveis muito baixos de satisfação, no qual a dificuldade de oportunidade de carreira profissional é o ponto de maior insatisfação e também um dos que os pesquisados consideram como muito importantes.

Os professores estão mais insatisfeitos com os aspectos sociais, que Limongi-França (2001), considera como os que promovem a autoestima dos indivíduos e desenvolvimento das suas capacidades pessoais, nessa perspectiva, os critérios de financiamentos para cursos internos e a qualidade dos seguros de previdência privada foram os mais mal avaliados pelos pesquisados.

Com relação ao conceito sobre qualidade de vida na opinião dos professores, as palavras mais mencionadas que expressão QVT foram: saúde, estabilidade no emprego e amor. No entendimento das pessoas pesquisadas, esse conceito sobre QVT está muito ligado com fatores que relacionam a saúde, salários, estabilidade no emprego e amor entre as pessoas, com o prazer de se sentir satisfeito no seu local de trabalho. Mas de acordo com os resultados obtidos, os indivíduos não conseguem perceber de maneira positiva a relação dessas palavras com as ações de QVT na organização que trabalham.

Com base no estado pessoal de QVT, os professores percebem como relevante a importância de ações de QVT para o resultado do seu trabalho. A partir disso é que podemos entender a percepção dos indivíduos pesquisados sobre QVT. Esse elevado entendimento sobre a importância da QVT para os professores, acontece devido as condições de trabalho que não são boas, daí vem o interesse de ações que possam melhorar o ambiente organizacional.

Em relação ao as frequências de saúde e doenças, percebeu-se que a grande maioria dos professores faltaram ao trabalho devido algum tipo de doença ou mal-estar, e isso pode trazer problemas para a escola, já que os outros professores vão receber um volume maior de alunos dos professores que tiveram que se ausentar, podendo assim causar uma sobrecarga de trabalho nesses indivíduos.

De modo conclusivo, a pesquisa conseguiu atingir os seus objetivos, avaliamos a qualidade de vida no trabalho dos professores como insatisfatória, os resultados que conseguimos através da pesquisa nos mostram que todos os aspectos do modelo biopsicossocial influenciam de forma negativa a QVT, em relação ao conceito da QVT, os professores associam muito a qualidade de vida no trabalho a palavras como saúde, estabilidade no emprego e amor no ambiente de trabalho. No que diz respeito ao estado pessoal de QVT, os professores entendem o quanto é importante as ações de QVT para o resultado do seu trabalho, com base nas ocorrências de saúde-doenças, percebe-se que a grande maioria dos professores faltaram ao trabalho devido ao mal-estar ou doenças.

As conclusões desse estudo evidenciam ainda mais a necessidade se realizar outros estudos sobre qualidade de vida no trabalho dos professores.

É sugerido que nas próximas pesquisas, o número de indivíduos na amostra seja maior, para uma melhor análise dos aspectos que influenciam a qualidade de vida no trabalho.

Propõe-se também um estudo que possa comparar os níveis de satisfação de professores que trabalham em escolas privados e públicas.

6. Referências Bibliográficas

- ALBORNOZ, S. O. que é o trabalho. 8 ed. São Paulo: Brasiliense, 2008.
- ARELLANO, E. B. Avaliação dos Programas de Qualidade de Vida – análise crítica das práticas das organizações premiadas no Brasil. São Paulo: FCF/FEA/FSP, 2008.
- ASSUNÇÃO, A. A; OLIVEIRA, D. A. A intensificação do trabalho e saúde do trabalho e saúde dos professores. Educ. Soc., vol. 30. Campinas, 2009
- ATHAYDE, M. Psicologia do Trabalho e Taylorismo. 2000
- CAVASSANI, A. P; BARBIERI, E. e BIANZIN, C.C. Qualidade de vida no trabalho: fatores que influenciam as organizações, Bauru, 2006.
- CARLOTTO, M. S; BRAUN, A. C; RODRIGUEZ, S. Y. S; DIEHL, L. Burnout em professores: diferenças e análise de gênero. Rio de Janeiro: contextos clínicos, 2014.
- FERREIRA, M. C. Qualidade de Vida no Trabalho: Uma Abordagem Centrada no Olhar dos Trabalhadores. DF: Edições Ler, Pensar, Agir, 2011.
- GASPARINI, S. M; BARRETO, S. M; ASSUNÇÃO, A. A. O professor, as condições de trabalho e os efeitos sobre sua saúde. Minas Gerais: UFMG, 2005.
- GIL, A. C. Como Elaborar Projetos de Pesquisa. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2002.
- GUNTHER, H. Pesquisa qualitativa versus pesquisa quantitativa: Esta é a questão? DF: Universidade de Brasília, 2006.
- HIRATA, H. Padrões tecnológicos, trabalho e dinâmica espacial. Tradução de Franck Soudant. Brasília, 1996.
- LIMONGI-FRANÇA, A. C; ARELLANO, E. B. Qualidade de vida no trabalho. 2008.
- LIMONGI-FRANÇA, A. C. Interfaces da QVT na Administração de empresas: fatores críticos da gestão empresarial para uma nova competência. São Paulo: Tese de Livre-docência - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade – universidade de São Paulo, 2001.
- LIMONGI-FRANÇA, A. C. Qualidade de Vida no Trabalho –QVT: Conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. São Paulo: Atlas,2003. P. 26.
- MORETTI, S. Qualidade de vida no trabalho x Auto realização humana. RS: ICPG, 1997.
- MARRAS, J.P. Administração de Recursos Humanos. 14 ed. São Paulo: Saraiva, 2011.
- MONTEIRO, J. K; DALAGASPERINA, P; QUADROS, M. O. Professores no limite: O estresse no trabalho do ensino privado do rio Grande do sul. RS: FEET/SUL, 2012
- OLIVEIRA, R. R; SILVA, I. B; CASTRO, D. S. P; LIMONGE-FRANÇA, A. C. Qualidade de vida no trabalho - QVT dos professores de ensino técnico federal: os fatores biopsicossociais e organizacionais de satisfação, Revista de Administração da UNIMEP. v.11, n.2, 2013.
- OLIVEIRA, R. R. Qualidade de vida no Trabalho - QVT e responsabilidade social empresarial - RSE: um estudo de caso sobre a satisfação de QVT com funcionários voluntários em programas SER. São Paulo: UMSP, 2008.

PEREZ, K. V; MERLO, A. R. C. *Psicodinâmica Do Trabalho: Uma Investigação Sobre A Saúde Mental De Docentes Universitários*. Porto Alegre: UFRGS, 2002.

RIBEIRO, C.V.S e LÉDA, D.B. *O Significado do Trabalho em Tempos de Reestruturação Produtiva*. Rio de Janeiro: UERJ, 2004.

ROESCH, S. M. A. *Projetos de estágio e de pesquisa em administração*. 2 ed. São Paulo: Atlas S.A. 1999.

SALAZAR, D. M. *Teorias Clássicas da Administração*. Amazonas: Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amazonas, 2008.

Apêndice

Apêndice A - Carta de Anuência

CARTA DE ANUÊNCIA

Prezado Sr^a Aliny Guedes de Andrade

Eu, Prof^a Ma. Sheyla Suzanday Barreto Siebra, orientadora do trabalho de conclusão de curso do aluno, Ewerton Michell da Costa Arruda, que irá desenvolver um estudo de caso com o tema: qualidade de vida no trabalho. Venho por meio desta solicitar autorização para que possamos realizar a coleta de dados com trabalhadores a respeito da qualidade de vida no ambiente de trabalho.

Desde já informamos que não haverá custo algum para a instituição, nem para os pesquisados. Também não haverá por nossa parte interferência na operacionalização e/ou nas atividades diárias da escola. Esclarecemos que tal autorização é uma das condições éticas para a realização de qualquer estudo envolvendo seres humanos, sob qualquer forma ou dimensão, em concordância com a resolução nº466/2012 do Conselho Nacional de Saúde.

Desde já agradecemos a atenção dispensada.

Atenciosamente,

Sheyla Suzanday Barreto Siebra

Prof^a Ma. Orientadora - Universidade Federal de Campina Grande – UFCG

Ewerton Michell da Costa Arruda

Graduando do curso de Administração de empresas da Universidade Federal de Campina Grande – UFCG

Aliny Guedes de Andrade
Diretora

Campina Grande, _____ de _____ de 2015.

Apêndice B - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Prezado(a) participante,

Sou estudante do curso de Administração de empresas da Universidade Federal de Campina Grande – UFCG. Estou realizando uma pesquisa sob supervisão da professora Ma. Sheyla Siebra, cujo objetivo é conhecer os aspectos que influenciam a Qualidade de Vida no Trabalho. Sua participação consiste em responder questões acerca da sua atividade de trabalho relacionadas a qualidade de vida.

As questões foram elaboradas de forma que os pesquisados pudessem refletir sobre a percepção que cada um possui de seu ambiente de trabalho. A todos os participantes será garantido o direito do anonimato na publicação dos resultados, solicitamos que responda da forma mais sincera possível. A participação nesse estudo é voluntária e se você decidir não participar ou quiser desistir de continuar em qualquer momento, tem absoluta liberdade de fazê-lo.

Participando desta pesquisa, indiretamente você estará contribuindo para a compreensão do fenômeno estudado e para produção de conhecimento científico.

Quaisquer dúvidas relativas à pesquisa poderão ser esclarecidas pelo pesquisador Ewerton Michell da Costa Arruda, pelo telefone: (83) 98707-6348

Atenciosamente,

Ewerton Michell da Costa Arruda
Graduando do curso de Administração de empresas da Universidade Federal de Campina Grande – UFCG

Sheyla Siebra
Professora Ma. Orientadora - Universidade Federal de Campina Grande – UFCG

Consinto em participar deste estudo e declaro ter recebido uma cópia deste termo de consentimento.

Assinatura do participante

Campina Grande, _____ de _____ de 2015.

Apêndice C – Questionário BPSO

INSTRUMENTO BPSO (BIOPSSICOSOCIAL E ORGANIZACIONAL)

Prezado participante da pesquisa acadêmica sobre Qualidade de Vida no Trabalho,

Vimos solicitar uma colaboração no levantamento de dados para a pesquisa acadêmica que estamos realizando sobre Qualidade de Vida no Trabalho.

Todas as informações de identidade serão apresentados de forma agregada e impessoal. Estamos à disposição para esclarecimento e informações no telefone (83) 987076348.

ewertonmichell@hotmail.com

Cordialmente,

Profª Ma. Sheyla Suzanday Barreto Siebra (Orientadora)

Ewerton Michell da Costa Arruda (Pesquisador)

QUESTIONÁRIO

INDICADORES EMPRESARIAIS DE QUALIDADE DE VIDANO TRABALHO

Como preencher o questionário:

1º) Leia cuidadosamente, responda francamente, mas não demore muito em um item.

2º) Todas as questões devem ser assinadas.

3º) Não pule item, mesmo que ache difícil de responder, assinale apenas a alternativa que se adapte melhor a sua opinião.

RESULTADOS INTERNOS DA SATISFAÇÃO EM QVT

1. Atribua na primeira coluna notas de 1 a 5 (um a cinco) que expresse sua **SATISFAÇÃO**, com a qualidade das ações de sua empresa para a sua qualidade de vida no trabalho.
2. Na segunda coluna, atribua notas de 1 a 5 (um a cinco) que expresse o grau de **IMPORTÂNCIA** que cada item possui para você.
3. Caso o item não se aplique em sua empresa marque com **N** na primeira coluna.

DADOS BIO-DEMAOGRÁFICOS

1 Cargo atual: _____ **2 sindicalizado?** () Sim () Não **3 Tempo na função atual:** _____
4 Idade _____ **5 Sexo:** () Feminino () Masculino **6 Estado civil:** () Solteiro(a) () Casado(a) () Viúvo(a) ()
 Divorciado(a) () Outro(a) **7 Número de Dependentes:** _____ **8 Faixa Salarial:** () R\$ 501 a 1.000 () R\$ 1.001 a
 1.500 () R\$ 1.501 a 2.000 () R\$ 2.001 a 2.500 () R\$ 2.501 a 3.000 () acima de R\$ 3.000
9 Escolaridade: () Graduação Incompleta () Graduação Completa () Mestrado () Doutorado

LEGENDA

Insatisfação Total

Satisfação Neutra

Satisfação Total

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

1.1 ASPECTOS ORGANIZACIONAIS	N/S	SATISFAÇÃO				
1.1.1 Imagem da empresa junto aos funcionários		1	2	3	4	5
1.1.2 Oportunidade de treinamento e desenvolvimento profissional		1	2	3	4	5
1.1.3 Melhorias nos processos de trabalho e novas tecnologias		1	2	3	4	5
1.1.4 Oportunidade de participar de comitês de decisão		1	2	3	4	5
1.1.5 Qualidade dos procedimentos administrativos (ausência de burocracia)		1	2	3	4	5
1.1.6 Atendimento as rotinas de pessoal (registro, pagamento, documentos).		1	2	3	4	5

1.2 ASPECTOS BIOLÓGICOS	N/S	SATISFAÇÃO				
1.2.1 Atendimento do convênio médico		1	2	3	4	5
1.2.2 Oportunidade de realizar ginástica no trabalho		1	2	3	4	5
1.2.3 Qualidade das refeições oferecidas pela empresa		1	2	3	4	5
1.2.4 Estado geral de saúde dos colegas e superiores		1	2	3	4	5

1.3 ASPECTOS PSICOLÓGICOS	N/S	SATISFAÇÃO				
1.3.1 Confiança nos critérios de recrutamento e seleção		1	2	3	4	5
1.3.2 Forma de avaliação do desempenho do seu trabalho		1	2	3	4	5
1.3.3 Clima de camaradagem entre as pessoas		1	2	3	4	5
1.3.4 Oportunidade de carreira		1	2	3	4	5
1.3.5 Satisfação com o salário		1	2	3	4	5
1.3.6 Ausência de interferência na vida pessoal		1	2	3	4	5

1.4 ASPECTOS SOCIAIS	N/S	SATISFAÇÃO				
1.4.1 Qualidade de convênios (farmácia, compras, supermercados)		1	2	3	4	5
1.4.2 Oportunidade para discussão (futebol, área de lazer, excursões)		1	2	3	4	5
1.4.3 Atendimento aos filhos		1	2	3	4	5
1.4.4 Qualidade da cesta básica		1	2	3	4	5
1.4.5 Qualidade dos seguros de previdência privada		1	2	3	4	5
1.4.6 Financiamento para cursos internos (faculdade, proficiantizantes, etc.)		1	2	3	4	5
1.4.7 Ações que levam a realização pessoal		1	2	3	4	5

BLOCO 2 – QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Nesse bloco queremos saber a sua opinião sobre o que significa Qualidade de vida no Trabalho para você. Indique por ordem de importância **TRÊS PALAVRAS** que expressem qualidade de vida no trabalho de acordo com a **LEGENDA**:

1 = mais importantes 2 = segunda mais importante 3 = terceira mais importante

2.1 () amor	2.7 () amizade	2.13 () competitividade
2.2 () liberdade	2.8 () humanismo	2.14 () ausência de acidentes
2.3 () realização pessoal	2.9 () responsabilidade	2.15 () local de trabalho
2.4 () confiança	2.10 () investimento	2.16 () horário
2.5 () segurança física	2.11 () estabilidade de emprego	2.17 () saúde
2.6 () autonomia	2.12 () paz	2.18 () outro (especifique)

BLOCO 3 – ESTADO PESSOAL DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Você está satisfeito com a sua Qualidade de Vida? Dê uma nota de 1 a 5 (um a cinco) de acordo com a **Legenda** para os aspectos de **Bem-estar** indicados no quadro:

3.1 OPINIÃO PESSOAL	SATISFAÇÃO				
3.1.1 Sensação de bem-estar no trabalho	1	2	3	4	5
3.1.2 Estado geral de tensão (stress) pessoal	1	2	3	4	5
3.1.3 Satisfação com o seu modo próprio de viver o dia a dia (estilo de vida)	1	2	3	4	5
3.1.4 Adequações das ações de QVT de sua empresa para as necessidades pessoais	1	2	3	4	5
3.1.5 Importância da QVT para o resultado do seu trabalho	1	2	3	4	5

Assinale com X sobre as seguintes **OCORRÊNCIAS DE SAÚDE- DOENÇA** nos últimos 12 meses

3.2 OCORRÊNCIAS		
3.2.1 Utilizou remédios para dores específicas	() NÃO	() SIM
3.2.2 Sofreu internação hospitalar	() NÃO	() SIM
3.2.3 Foi atendido em pronto-socorro	() NÃO	() SIM
3.2.4 Utilizou o convenio médico	() NÃO	() SIM
3.2.5 Faltou ao trabalho por mal-estar ou doença	() NÃO	() SIM

OBRIGADO PELA SUA ATENÇÃO!