



**UEPB**

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA – UEPB  
CAMPUS I – CAMPINA GRANDE  
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS – CCSA  
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO E ECONOMIA – DAEC  
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO  
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO – TCC**

**AMANDA DE PONTES BARROS**

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: ANÁLISE NA PERCEPÇÃO DOS  
PROFESSORES DA E. E. E. F. M. DOM ADAUTO, EM SERRA REDONDA – PB.**

**CAMPINA GRANDE – PB  
2017**

**AMANDA DE PONTES BARROS**

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: ANÁLISE NA PERCEPÇÃO DOS  
PROFESSORES DA E. E. E. F. M. DOM ADAUTO, EM SERRA REDONDA – PB.**

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC),  
apresentado ao Curso de Graduação em  
Administração da Universidade Estadual da  
Paraíba, em cumprimento às exigências para  
obtenção do grau de Bacharela em  
Administração.

Área de Concentração: Qualidade

Orientadora: Profa. MSc Maria Dilma Guedes

**CAMPINA GRANDE – PB  
2017**

É expressamente proibido a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano do Trabalho de Conclusão de Curso.

B277q

Barros, Amanda de Pontes.

Qualidade de vida no trabalho [manuscrito] : análise na percepção dos professores da E. E. E. F. M. Dom Adauto, em Serra Redonda - PB / Amanda de Pontes Barros. - 2017

30 p. : il. colorido.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, 2017.

"Orientação : Profa. Ma. Maria Dilma Guedes, Coordenação do Curso de Administração - CCSA."

1. Qualidade de vida no trabalho. 2. Condição de trabalho .  
3. Satisfação no trabalho. 4. Professor escolar . 5. Gestão de pessoas.

21. ed. CDD 306.361

AMANDA DE PONTES BARROS

100 (dez)  
aprovado

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: ANÁLISE NA PERCEPÇÃO DOS PROFESSORES DA E. E. E. F. M. DOM ADAUTO, EM SERRA REDONDA – PB.**

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), apresentado ao Curso de Graduação em Administração da Universidade Estadual da Paraíba, em cumprimento às exigências para obtenção do grau de Bacharela em Administração.

Aprovado em: 01 de Dezembro de 2017.

**BANCA EXAMINADORA**

*Maria Dilma Guedes*

\_\_\_\_\_  
Profa. MSc. Maria Dilma Guedes (UEPB)  
Orientadora

*Maria Marluce Delfino da Silva*

\_\_\_\_\_  
Profa. Esp. Maria Marluce Delfino da Silva (UEPB)  
Examinadora

*Yêda Silveira Martins Lacerda*

\_\_\_\_\_  
Profa. Dra. Yêda Silveira Martins Lacerda (UEPB)  
Examinadora

**CAMPINA GRANDE – PB**

## **AGRADECIMENTOS**

Em primeiro lugar, não por clichê, mas com o coração cheio de gratidão, agradeço a Deus, por toda força e bênçãos derramadas nessa trajetória acadêmica, que me motivaram a continuar.

Aos meus pais, Manoel e Verônica, que foram meus primeiros incentivadores e que sempre me apoiaram em todos os momentos da minha vida, além de todo o esforço e conselhos a mim destinados para que eu me tornasse o que sou hoje, em especial a minha mãe, que nos momentos mais difíceis em que eu pensei em desistir, ela me deu forças e me encorajou a continuar e concluir o meu objetivo. Essa vitória é nossa! Amo muito vocês!

Ao meu noivo, Getúlio Andrade, por tanta paciência e dedicação, por me ajudar e me apoiar de todas as formas possíveis em todos os momentos que você esteve ao meu lado. Te amo!

À minha irmã, Maria Talita, pela compreensão e auxílio em todas as vezes que solicitei sua ajuda.

À minha orientadora, Professora Maria Dilma Guedes, por toda dedicação e comprometimento com que me ajudou a concluir este trabalho.

A todos os meus professores, durante o período acadêmico, que contribuíram com a profissional que irei me tornar e me impulsionaram a ir além. Em especial as professoras Marluce e Yêda que aceitaram participar da banca examinadora deste trabalho.

E por último, mas não menos importante, a todos os meus amigos e familiares que me transmitiram palavras de carinho e apoio, além de sempre torcerem por mim, não cito nomes para não ser injusta e esquecer de alguém.

A todos citados acima, meu muito obrigada. Enfim, venci essa batalha e compartilho essa vitória com todos vocês, retribuo na forma de procurar sempre dá o meu melhor em tudo e para todos.

**OBRIGADA POR TUDO!**

# QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: ANÁLISE NA PERCEPÇÃO DOS PROFESSORES DA E. E. E. F. M. DOM ADAUTO, EM SERRA REDONDA – PB.

BARROS, Amanda de Pontes<sup>1</sup>  
GUEDES, Maria Dilma<sup>2</sup>

## RESUMO

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) tem ganhado bastante destaque e interesse, nos últimos anos, na área acadêmica, considerando que se trata de um fator primordial para o sucesso de uma organização, pois a partir do momento que as pessoas se sentem satisfeitas em seu ambiente de trabalho e com suas atividades, elas terão uma produtividade mais elevada e, conseqüentemente, resultará em um retorno mais satisfatório para a organização. A partir desta temática, o objetivo deste estudo foi analisar a QVT na percepção dos professores da E. E. E. F. M. Dom Adauto, em Serra Redonda - PB. Assim, como metodologia aplicada para obtenção dos resultados desejados, foi realizada uma pesquisa descritiva, de caráter exploratório e abordagem quantitativa, como universo total de 35 professores da referida escola e utilizado como instrumento de pesquisa um questionário, baseado no modelo de Walton (1973), composto por cinco questões relacionadas ao perfil dos respondentes e vinte e oito assertivas correspondentes a QVT, mensuradas através da escala Likert, adaptada para três categorias: Concordância, Neutralidade e Discordância. Logo, a partir do modelo mencionado, percebeu-se que o único fator que obteve insatisfação foi a respeito da compensação justa e adequada, obtendo o menor índice de satisfação, na percepção dos professores da referida escola, fato que deve ser analisado pela instituição, de forma a contribuir de maneira mais justa em termos salariais para que haja a valorização desse profissional e a melhoria da QVT do mesmo, resultando em um desempenho mais satisfatório e um retorno positivo em suas atividades.

**Palavras-chave:** Qualidade de Vida no Trabalho. Modelos de QVT. QVT dos Docentes.

## ABSTRACT

The Quality of Life at Workplace (QVT) has gained much highlight and interest, in the last years, at academic area, considering that it's about one of the prime factor to an organization success, because from the moment people feel satisfied in their working environment and its activities, they are going to have a higher productivity and, consequently, results in a more satisfactory return to the organization. From this subject, the aim of the present academic study was analyze the QVT in the teacher's perception from E. E. E. F. M. Dom Adauto, in Serra Redonda – PB. Thus, as applied methodology in order to get the desired results was made a descriptive research, of exploratory character and quantitative approach, using the total of 35 teacher's from the school already mentioned and using a questionnaire as research instrument based on Walton's (1973) model, composed by five questions related to the profile of the respondents and twenty-eight assertive corresponding to the QVT measured through Likert scale, adapted to three categories: Agreement, neutrality and disagreement. Thus, from the model mentioned, it was noticed the only factor which got dissatisfaction was concerning of the fair and adequate compensation, getting the lower index of satisfaction, in the teacher's perception from the mentioned school, fact that should be analyzed by the institution, in order to contribute in a fairer way in salary terms so that there is an appreciation of this professional and a QVT improvement, resulting in a more satisfactory performance and a positive return in their activities.

**Keywords:** Quality of Life at Workplace; Models of QVT; QVT of Teachers.

---

<sup>1</sup> Graduanda em Administração pela UEPB. E-mail: <amanda-pontesapb@hotmail.com>

<sup>2</sup> Professora Orientadora. Mestre em Administração pela UFPB. E-mail: <dilma.guedes@gmail.com>

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>6</b>
<b>2</b>	<b>REFERENCIAL TEÓRICO</b> .....	<b>7</b>
2.1	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO.....	7
2.2	MODELOS DE QVT .....	8
2.3	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS DOCENTES .....	10
<b>3</b>	<b>CARACTERIZAÇÃO DO OBJETO DE ESTUDO</b> .....	<b>12</b>
<b>4</b>	<b>ASPECTOS METODOLÓGICOS</b> .....	<b>12</b>
<b>5</b>	<b>ANÁLISE DOS RESULTADOS</b> .....	<b>14</b>
5.1	PERFIL DOS RESPONDENTES .....	15
5.1.1	<b>Características Pessoais</b> .....	<b>15</b>
5.1.2	<b>Características do Trabalho</b> .....	<b>16</b>
5.2	ANÁLISE DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO.....	16
5.2.1	<b>Compensação Justa e Adequada</b> .....	<b>16</b>
5.2.2	<b>Condições de Trabalho</b> .....	<b>18</b>
5.2.3	<b>Utilização e Desenvolvimento de Capacidades</b> .....	<b>19</b>
5.2.4	<b>Oportunidades de Crescimento e Segurança</b> .....	<b>21</b>
5.2.5	<b>Integração Social na Organização</b> .....	<b>22</b>
5.2.6	<b>Garantias Constitucionais</b> .....	<b>23</b>
5.2.7	<b>Trabalho e Espaço Total de Vida</b> .....	<b>24</b>
5.2.8	<b>Relevância Social da Vida no Trabalho</b> .....	<b>26</b>
5.3	RESULTADOS ISOLADOS E AGRUPADOS DA PESQUISA DE QVT .....	27
<b>6</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	<b>28</b>
	<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>29</b>

## 1 INTRODUÇÃO

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é um fator relevante para o desempenho do funcionário na organização, visto que ela interfere diretamente em sua capacidade produtiva, podendo comprometer seriamente suas atividades. Para elevar o nível de QVT dentro de uma organização, é necessário conhecer as condições de trabalho pelas quais o funcionário está submetido e sua satisfação em desempenhar as funções designadas.

Ramos (2017, p. 6), diz que "não há um padrão de qualidade de vida que possa ser aplicado a todas as pessoas, pois é inquestionável a necessidade de levar em consideração a particularidade de cada indivíduo, bem como a cultura onde ele está inserido". De fato, cada indivíduo tem a concepção do que é melhor para si e o que lhe satisfaz, e isso é muito pessoal, o que satisfaz um pode não satisfazer o outro, diante da subjetividade. Logo, a QVT também se torna subjetiva, por esta razão, o ideal seria que a instituição conhecesse o nível de satisfação dos seus colaboradores, para que assim, ela possa investir em políticas que melhorem a QVT dos mesmos, aumentando sua produtividade e o desempenho de seus colaboradores.

De acordo com Chiavenato (2010), os modelos mais utilizados e importantes para analisar a QVT são os modelos de Nadler e Lawler (1983), Hackman e Oldhan (1975) e o de Walton (1973). Entre eles, o modelo teórico escolhido para ser utilizado neste estudo, foi o modelo de Walton, por se tratar de um modelo mais completo e que abrange diversos fatores importantes para a presente pesquisa. Além desses autores, diversos estudos foram realizados sobre QVT, como Cruz (2014) e Fernandes (2014) que analisaram a QVT dos funcionários da UEPB e do Banco do Brasil, que são setores públicos e também Moreira (2015) e Soares (2015), que tratam sobre a QVT, especificamente, dos professores de escolas públicas.

Quando se fala em ambiente escolar, a QVT deve ser ainda mais valorizada, visto que é um ambiente onde o colaborador é submetido a diversos tipos de situações e obrigado a lidar com vários tipos de pessoas e personalidades, e ainda, se torna mais delicado quando se trata do setor público, tornando-se indispensável a existência de políticas voltadas para a melhoria das condições de trabalho e satisfação do colaborador. Em escolas públicas, a QVT dos professores, classe tão pouco valorizada, é ainda mais complicada e merece bastante atenção.



Diante do exposto, este artigo dispõe da seguinte problemática: Qual a percepção dos professores sobre a QVT da E. E. E. F. M. Dom Aauto, em Serra Redonda - PB? Objetiva-se, portanto, analisar a QVT na percepção dos professores da E. E. E. F. M. Dom Aauto, em Serra Redonda - PB. Considerando que analisar a QVT do colaborador, de acordo com sua percepção, é de extrema importância para a melhoria e satisfação do mesmo em seu ambiente de trabalho, que conseqüentemente, resultará em um melhor desempenho e uma maior produtividade, justifica-se a relevância do tema.

É válido ressaltar que este trabalho dispõe da seguinte estrutura: Resumo, Abstract, Introdução, Referencial Teórico, Caracterização do Objeto de Estudo, Metodologia, Análise e Discussão dos Resultados, Considerações Finais e Referências.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO**

Falar sobre QVT é relativamente complexo, devido a subjetividade e abrangência do tema. França (2007, p. 168) diz que "no trabalho, a qualidade de vida representa hoje a necessidade de valorização das condições de trabalho, da definição de procedimentos da tarefa em si, do cuidado com o ambiente físico e dos bons padrões de relacionamento". Para a autora, a QVT não diz respeito apenas a forma de trabalho do colaborador, mas a uma série de fatores que possam interferir na realização da tarefa do mesmo, desde as condições de trabalho ao relacionamento com os colegas dentro do ambiente de trabalho, ou seja, tudo deve estar favorável para que ele realize suas atividades da melhor maneira possível, que o colaborador se sinta bem, realizado e feliz na função e no local em que trabalha.

A QVT não é determinada apenas pelas características individuais (necessidades, valores, expectativas) ou situacionais (estrutura organizacional, tecnologia, sistemas de recompensas, políticas internas), mas sobretudo pela atuação sistêmica dessas características individuais e organizacionais (CHIAVENATO, 2010, p. 488).

Na verdade, a QVT depende de uma série de situações, tanto por parte do colaborador, quanto por parte da organização, ou seja, para se ter um nível de qualidade de vida no trabalho elevado, é necessário que haja uma integração entre

esses fatores individuais e organizacionais, não depende só de um, mas do conjunto em harmonia e equilíbrio, é uma relação de troca, um proporciona um ambiente satisfatório e o outro retribui com qualidade em seu serviço.

Soares (2015, p. 23) constata que a QVT “está relacionada à subjetividade pertinente à qualidade de vida como um todo, passando por noções de motivação e satisfação, saúde e segurança no trabalho, além de novas maneiras de organização e tecnologias ligadas ao trabalho”. O que significa que ela depende de uma série de fatores que devem ser levados em consideração e que certamente farão a diferença na Qualidade de Vida de qualquer colaborador que esteja sendo analisado em seu ambiente de trabalho.

Em decorrência da importância e a relação da QVT com a produtividade dos colaboradores e a qualidade do serviço prestado, vários autores desenvolveram métodos e modelos para analisá-la, visto que tais modelos ajudariam a entendê-la com mais objetividade e a melhorar o seu nível dentro das organizações.

## 2.2 MODELOS DE QVT

De acordo com Chiavenato (2010), os modelos de Nadler e Lawler (1983), Hackman e Oldhan (1975) e o de Walton (1973), são os mais utilizados para a obtenção de resultados em pesquisas sobre a QVT que consideram variáveis e aspectos importantes, conforme o **Quadro 1**, exposto a seguir:

**Quadro 1** - Modelos de QVT

MODELOS DE QVT	ASPECTOS
<b>NADLER E LAWLER (1983)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Participação dos colaboradores nas decisões;</li> <li>2. Reestruturação do trabalho através do enriquecimento de tarefas e de grupos autônomos de trabalho;</li> <li>3. Inovação no sistema de recompensas para influenciar o clima organizacional;</li> <li>4. Melhoria no ambiente de trabalho quanto a condições físicas e psicológicas, horário de trabalho etc.</li> </ol>
<b>HACKMAN E OLDHAN (1975)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Variedades de habilidades</li> <li>2. Identidade da tarefa</li> <li>3. Significado da tarefa</li> <li>4. Autonomia</li> <li>5. Retroação do próprio trabalho</li> <li>6. Retroação intrínseca</li> <li>7. Inter-relacionamento</li> </ol>

**Continuação...**

## Continuação...

MODELOS DE QVT	ASPECTOS
<p style="text-align: center;"><b>WALTON (1973)</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Compensação justa e adequada;</li> <li>2. Condições de segurança e saúde no trabalho;</li> <li>3. Utilização e desenvolvimento de capacidades;</li> <li>4. Oportunidades de crescimento contínuo e segurança;</li> <li>5. Integração social na organização;</li> <li>6. Garantias Constitucionais;</li> <li>7. Trabalho e espaço total de vida;</li> <li>8. Relevância social da vida no trabalho.</li> </ol>

Fonte: Adaptado de Chiavenato, 2010.

Com base no **Quadro 1**, nota-se que Nadler e Lawler (1983) consideram a valorização do ser humano em seu ambiente de trabalho como parte essencial para uma qualidade de vida no trabalho elevada, para eles, quanto mais as condições de trabalho forem dignas e remunerações forem dadas, por exemplo, melhor será a QVT de seus colaboradores, trazendo mais resultados satisfatórios para a organização.

Ainda, segundo o **Quadro 1** mencionado, Hackman e Oldhan (1975) consideram o cargo que o colaborador ocupa e sua interação com o mesmo é o que fará a qualidade de vida no trabalho desse colaborador ser mais elevada, visto que para eles não importam as condições de trabalho em que irão trabalhar, mas sim, o quanto eles se identificam com seu cargo e se satisfazem com a posição que ocupam dentro da organização.

Enfim, verifica-se no **Quadro 1** que Walton (1973), em sua análise sobre QVT, observa que não é apenas remunerações, condições de trabalho dignas e desenho de cargos bem-sucedidos que eleva a QVT dos colaboradores não, mas sim, uma série de fatores que com o tempo eles sentirão necessidade e que possuem como direito, além de serem importantes para sua saúde, seu crescimento interno e externo e o papel que eles exercem para a sociedade, assim como papel da organização pela qual eles trabalham.

França (2007, p.174) também enfatiza que "o conjunto de critérios de Qualidade de Vida no Trabalho mais utilizado no Brasil é o proposto por Walton (1973), que devem ser operacionalizados de acordo com a proposta do programa de QVT de cada empresa".

É notável que dentre os modelos apresentados neste artigo, o modelo de Walton tem fatores mais detalhados e que englobam dimensões relevantes para o processo de QVT dentro de qualquer organização, principalmente por se tratar de um

modelo mais completo e de uma análise mais profunda sobre o tema, o qual envolve aspectos significativos para este estudo e que por essa razão foi escolhido para analisar os resultados do presente artigo.

### 2.3 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS DOCENTES

Com relação aos professores, de modo geral, Moreira (2015, p. 7), afirma que:

O trabalho docente é desempenhado, algumas vezes, em circunstâncias desfavoráveis, nas quais são exigidas elevada capacidade física, cognitiva e afetiva para atingir os objetivos da produção escolar, causando assim uma sobrecarga de esforço de suas funções psicofisiológicas. Somando-se a isso a questão salarial e as péssimas condições de trabalho.

A QVT já é um fator delicado em diversos ambientes de trabalho e profissões, porém, deve-se levar em consideração que a função de professor exige muito mais do profissional do que qualquer outra, tendo em vista que ele é obrigado a lidar com diversos tipos de pessoas e personalidades, o que envolve um esforço físico, mental e espiritual para ter a sabedoria necessária para lidar com diversos tipos de situações, que na maioria das vezes não são fáceis e exigem muito do profissional.

Segundo Esteves (2015, p.10):

O ambiente escolar é marcado pela alta rotatividade e afastamento dos professores por motivos físicos e, principalmente, emocionais. Isso se deve a diversos fatores, dentre vários outros pode-se destacar: a baixa remuneração e a falta do devido reconhecimento da profissão de professor e de sua importância na formação da sociedade.

A falta de valorização dos professores é um fator que há muito tempo está presente em seu dia a dia, ademais, essa é uma das classes de profissionais que mais estão expostas a diversas condições de trabalho, muitas vezes precárias, e somando-se ao baixo salário com que são recompensados, se torna mais difícil manter-se de forma saudável e satisfatória no ambiente de trabalho, por essa razão, é tão comum o afastamento destes profissionais, que cada vez mais enfrentam situações delicadas, como por exemplo, os vários atentados que tem ocorrido nos últimos meses em escolas públicas, como também em privadas.

O Plano Nacional de Educação (PNE) de 2014-2024 determina diretrizes, metas e estratégias para a política educacional dos próximos dez anos. O primeiro grupo são metas estruturantes para a garantia do direito a educação básica com

qualidade, e que assim promovam a garantia do acesso, à universalização do ensino obrigatório, e à ampliação das oportunidades educacionais. Um segundo grupo de metas diz respeito especificamente à redução das desigualdades e à valorização da diversidade, caminhos imprescindíveis para a equidade. O terceiro bloco de metas trata da valorização dos profissionais da educação, considerada estratégica para que as metas anteriores sejam atingidas [...] (PNE - MEC/BRASIL, 2014).

Percebe-se, então, uma preocupação do governo com a valorização dos professores e que ele reconhece que para as metas serem cumpridas é necessário que os profissionais da educação, que no caso são os professores, sejam valorizados, e para que haja valorização é preciso que eles tenham uma qualidade de vida no trabalho que lhes satisfaçam e reflita na qualidade do serviço prestado. Não existe QVT em organizações que o profissional se sente desvalorizado e desmotivado, assim como, também não existe produtividade elevada e nem retorno satisfatório.

Esteves (2015, p.1) ainda enfatiza que em relação a QVT dos professores, de um modo geral, enfatiza que "o ambiente escolar, como qualquer organização, deve buscar estratégias que visem manter a saúde dos professores". Isto posto, é notório que os profissionais da área da educação, em especial os professores, são mais propensos a desenvolver patologias relacionadas ao ambiente de trabalho, visto que é um local estressante e que envolve fatores psicológicos, físicos e mentais, onde o professor atualmente, se vê em muitas situações difíceis no seu dia a dia em sala de aula, por essas e tantas outras razões ele precisa de políticas que os valorize e motive a buscar e dá o seu melhor, garantindo sua QVT e conseqüentemente, a qualidade nos serviços prestados.

Ramos (2016, p. 4) afirma que:

No que diz respeito a QVT dos professores, fatores como o desrespeito ao profissional, falta de condições ambientais, falta de recursos didáticos, ou ao nível individual, como a desmotivação financeira a possibilidade de capacitação, resultam na degradação da qualidade de vida do indivíduo, podendo ocasionar até mesmo doenças psicossomáticas como depressão ou estresse, as quais levam a diminuição da produtividade e da qualidade do ensino ministrado por ele.

A autora corrobora com a ideia de que professor é uma profissão que deve ter uma atenção maior e ser mais valorizado perante a sociedade, visto que ele é exposto a uma série de situações que colocam sua integridade física e mental em constante área de risco, por essa razão deve-se proporcionar uma QVT ainda melhor para este

profissional que é o responsável por formar todas as outras profissões e que deve ter condições excelentes em seu ambiente de trabalho para transmitir uma boa qualidade de ensino, e que seus frutos não serão colhidos apenas pela instituição, mas também pela sociedade, olhando assim, vê-se a importância de um nível elevado de QVT para esses profissionais.

É necessário compreender que a Educação é uma área que realmente merece uma atenção especial, visto que ela engloba uma série de fatores essenciais na vida do ser humano, e é justamente o professor que se torna o agente responsável por essa missão. Portanto, deve-se levar em consideração que o professor necessita de suporte e de ser mais valorizado em seu local de trabalho, levando em consideração que seu bem-estar e seu psicológico podem interferir diretamente no processo de transmissão de conhecimento às pessoas.

### **3 CARACTERIZAÇÃO DO OBJETO DE ESTUDO<sup>3</sup>**

A Escola Estadual de Ensino Fundamental e Médio Dom Adauto (E. E. E. F. M. Dom Adauto) possui uma média de 950 alunos, divididos em três turnos, é comandada pela 3ª Regional de Ensino, que tem sua sede na cidade de Campina Grande - PB, possui um total de 35 professores, divididos em Ensino Fundamental I, Fundamental II e Ensino Médio, nas modalidades Regular e Educação de Jovens e Adultos (EJA).

A escola está situada na Avenida Miguel Veríssimo da Silva - S/N, na cidade de Serra Redonda, estado da Paraíba. Apresenta algumas dificuldades e desafios enfrentados pelos professores, como por exemplo, a falta de materiais para executar as atividades de forma adequada, alunos descompromissados com os estudos, problemas de relacionamento com alguns alunos, entre outros aspectos que serão enfatizados no decorrer deste estudo.

### **4 ASPECTOS METODOLÓGICOS**

A pesquisa caracterizou-se como **descritiva**, de caráter **exploratório**. De acordo com Severino (2007, p. 123), “a pesquisa exploratória busca apenas levantar

---

<sup>3</sup> As informações sobre a Caracterização do Objeto de Estudo foram extraídas do site: <<http://saber.pb.gov.br/platform>>

informações sobre um determinado objeto, delimitando assim um campo de trabalho, mapeando as condições de manifestação desse objeto”, ou seja, essa pesquisa irá descrever e levantar as informações necessárias para compreender e analisar os resultados obtidos.

Quanto aos meios de investigação, esta pesquisa classifica-se como: **bibliográfica**, pois foram consultadas algumas informações no site do Sistema Saber, através do link <<http://saber.pb.gov.br/platform>> que infelizmente ainda é restrito, pois é aberto apenas a pessoas cadastradas; **pesquisa de campo**, que de acordo com Carvalho (2017, p. 15) se trata de uma pesquisa que foi "realizada exatamente no local onde foram observados os fenômenos estudados"; e também é **estudo de caso**, pois se trata de um método qualitativo, com recolhimento de informações sobre o fenômeno estudado, sem linha de investigação rígida.

Utilizou-se o **método quantitativo**, que segundo Teixeira (2011, p. 136), “utiliza a descrição matemática como uma linguagem, ou seja, a linguagem matemática é utilizada para descrever as causas de um fenômeno, as relações entre variáveis etc.”, isso quer dizer que este tipo de método utiliza a matemática, especificamente a estatística, para analisar e descrever, em forma de gráficos, os dados obtidos em seu resultado.

O universo da pesquisa foi constituído pelos professores da E.E.E.F.M. Dom Adauto, totalizando, de acordo com o registro da referida escola, 35 professores, divididos entre os turnos da manhã, tarde e noite. Assim, a pesquisa envolveu todos os professores da referida escola e foi aplicada entre 28 a 30 de março de 2017.

O instrumento utilizado para a coleta de dados foi um questionário fechado, com 28 assertivas, estruturado e adaptado a partir do modelo de estudo de Walton (1973) que considera 8 fatores sobre QVT e desses fatores, 24 dimensões para que exista a QVT. Foi esclarecido para os respondentes o motivo da pesquisa e por questões de ética, foi solicitado que não se identificassem com seus nomes, para manter a credibilidade da pesquisa e transmitir confiança para que respondessem de forma honesta e sincera, o qual todos se prontificaram a responder, de forma livre e de acordo com sua vontade, no intuito de contribuir de alguma forma com esta pesquisa. O questionário foi constituído por 2 blocos de perguntas, o primeiro sobre o perfil do respondente e o segundo em relação aos fatores que afetam a QVT, de acordo com o **Quadro 2**, abaixo:

**Quadro 2 - Fatores de QVT**

<b>Fatores de QVT</b>	<b>Dimensões:</b>
1. Compensação justa e adequada	1. Renda (salário) adequado ao trabalho 2. Equidade interna (compatibilidade interna) 3. Equidade externa (compatibilidade externa)
2. Condições de segurança e saúde no trabalho	4. Jornada de trabalho 5. Ambiente físico (seguro e saudável)
3. Utilização e desenvolvimento de capacidades	6. Autonomia 7. Significado da tarefa 8. Identidade da tarefa 9. Variedade de habilidades 10. Retroação e retroinformação
4. Oportunidades de crescimento e segurança	11. Possibilidades de carreira 12. Crescimento profissional 13. Segurança do emprego
5. Integração social na organização	14. Igualdade de oportunidades 15. Relacionamentos interpessoais e grupais 16. Senso comunitário
6. Garantias constitucionais	17. Respeito às leis e direitos trabalhistas 18. Privacidade pessoal 19. Liberdade de expressão 20. Normas e rotinas claras da organização
7. Trabalho e espaço total de vida	21. Papel balanceado do trabalho na vida pessoal
8. Relevância social da vida no trabalho	22. Imagem da empresa 23. Responsabilidade social pelos produtos/ serviços 24. Responsabilidade social pelos empregados.

**Fonte:** Adaptado de Chiavenato (2010, p. 491).

A técnica utilizada para a análise dos dados desta pesquisa foi a de frequência relativa e absoluta, observada através da Escala Likert, adaptada de cinco categorias para três, sendo elas: **C** (Concordância), **N** (Neutralidade) e **D** (Discordância), que serão analisados cuidadosamente para obter os resultados esperados e atingir o objetivo desta pesquisa.

## 5 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Nesta etapa, será levada em consideração a pesquisa de campo, composta inicialmente pelo perfil dos respondentes e posteriormente pela análise de QVT.

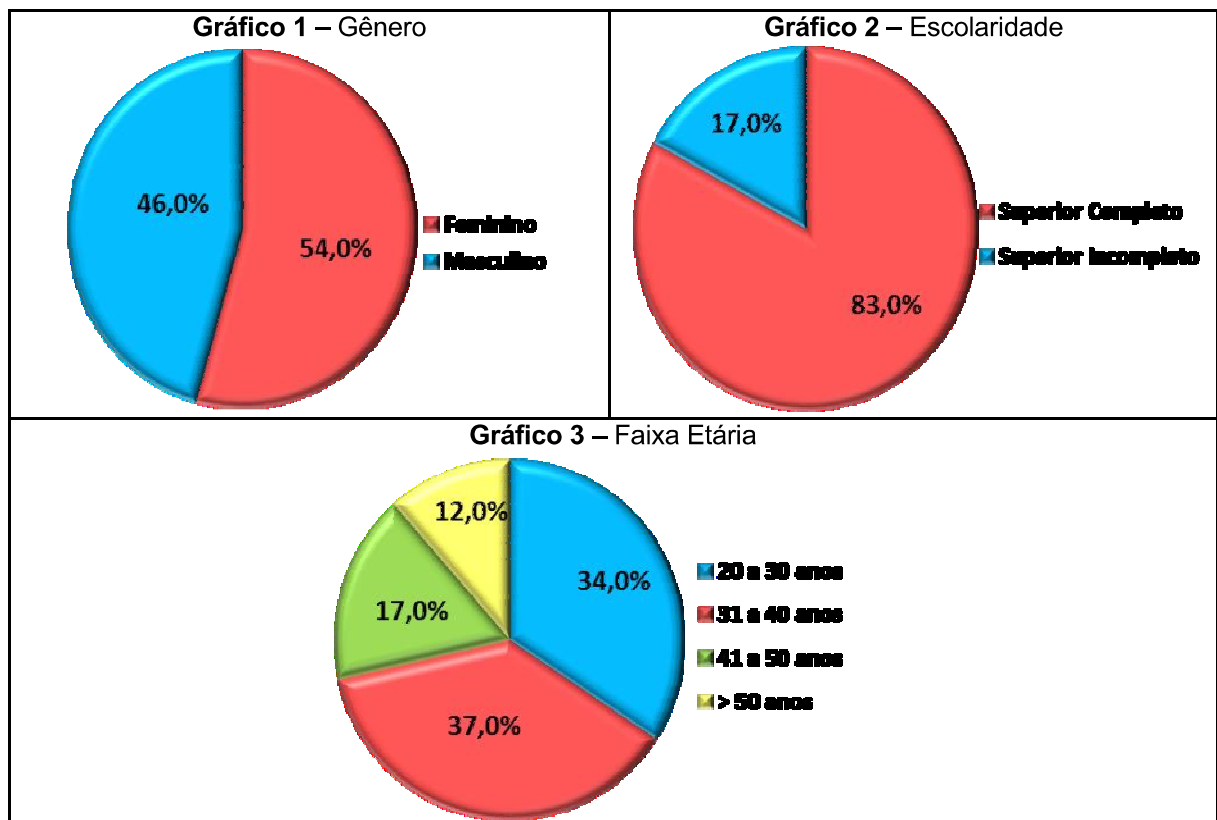


## 5.1 ANÁLISE DO PERFIL DOS RESPONDENTES

Para esta análise, foram levados em consideração dois fatores: as características pessoais dos respondentes e as características sobre o trabalho dos mesmos na escola.

### 5.1.1 Características Pessoais

Quanto às características pessoais, de acordo com o **Gráfico 1**, a maioria dos respondentes é do gênero feminino, representando 54,0% do total e 46,0% do gênero masculino. No **Gráfico 2**, relacionado a escolaridade, a maioria, representando 83,0% dos respondentes possui o Ensino Superior Completo e 17,0% ainda não concluíram o Ensino Superior, ou seja, a população estudada é composta por adultos com Nível Superior. Sobre a faixa etária, observa-se no **Gráfico 3**, que 37,0% tem idade entre 31 a 40 anos; 34,0% tem de 20 a 30 anos; 17,0% tem a idade entre 41 a 50 anos; e 12,0% tem mais de 50 anos. Entretanto, agrupando-se os resultados, percebe-se que a maioria, representando 71,0%, encontra-se na faixa etária de 20 a 40 anos.



Fonte: Pesquisa direta, 28-30, mar., 2017.

### 5.1.2 Características do trabalho

Em relação ao trabalho desempenhado pelos professores na Escola Estadual de Ensino Fundamental e Médio Dom Adauto, no **Gráfico 4**, a maioria, representando 66,0%, trabalha na escola entre 1 a 10 anos; 20,0% trabalham na escola entre 10 a 20 anos; 11,0% trabalham há mais de 20 anos e apenas 3,0% estão trabalhando na Escola há menos de 1 ano; o que significa que eles já tem certa experiência e tempo de serviço prestado na instituição, sendo capazes de analisar a qualidade de vida no trabalho da E. E. E. F. M. Dom Adauto, de acordo com a percepção de cada um. Com relação ao turno que cada professor dá aula, o **Gráfico 5** mostra que um percentual mais elevado, mas que não atingiu maioria, 40,0% é do turno da tarde, porém, agrupando-se os resultados, percebe-se que a maioria, representando 54,0%, trabalha no turno diurno; 26,0% no turno noturno e 20,0% trabalham em dois turnos.



Fonte: Pesquisa direta, 28-30, mar., 2017.

## 5.2 ANÁLISE DA QVT

Para esta análise, foram levados em consideração todos os 8 fatores de QVT, baseados no modelo de Walton (1973), e 28 assertivas relacionadas às dimensões de cada fator.

### 5.2.1 Compensação justa e adequada

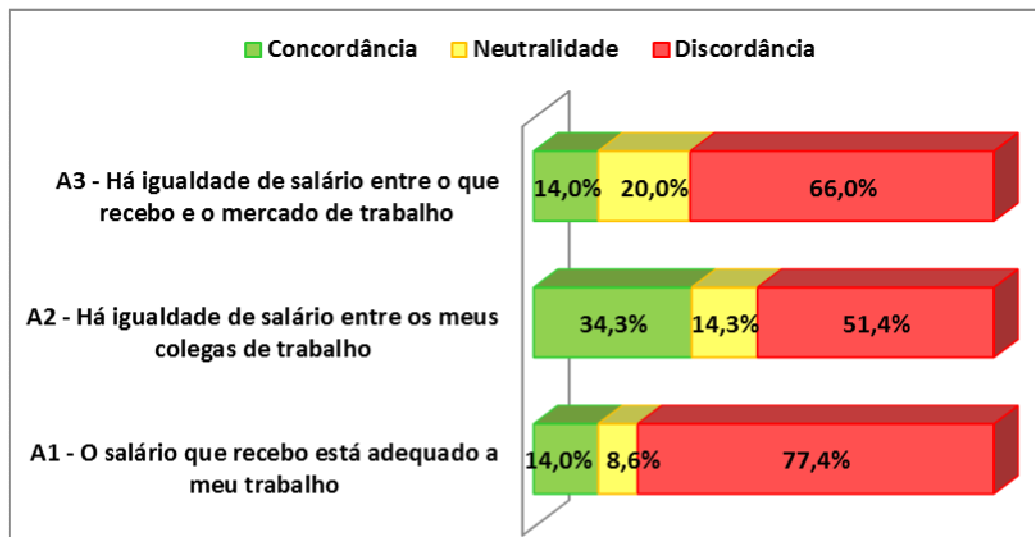
A partir do **Gráfico 6**, é possível analisar o fator Compensação Justa e Adequada através de três assertivas. Na **A1: O salário que recebo está adequado**

a meu trabalho, houve grande maioria dos respondentes, 77,4% que discordou que o salário que recebe está adequado a seu trabalho, seguido por 14,0% que concordaram com a assertiva e 8,6% que se mantiveram neutros.

Na **A2: Há igualdade de salário entre os meus colegas de trabalho**, observou-se que pouco mais da metade dos docentes com 51,4% discordou que exista igualdade de salários entre os seus colegas; 34,3% concordaram e 14,3% permaneceram na neutralidade.

Com relação a **A3: Há igualdade de salário entre o que recebo e o mercado de trabalho**, verificou-se que a maioria, 66,0%, discordou que existe igualdade de salário entre o que recebe e o mercado de trabalho; 14,0% concordaram e 20,0% mantiveram-se na neutralidade.

**Gráfico 6 –** Compensação justa e adequada



Fonte: Pesquisa direta, 28-30, mar., 2017.

Segundo Freitas e Souza (2008, p. 139), a compensação é:

Justa, se o que é pago ao empregado é apropriado para o trabalho executado se comparado a outro trabalho. Adequada, se a renda é suficiente quando comparada com os padrões sociais determinados ou subjetivos do empregado.

Diante do exposto, é notório que o fator salário ainda é um dos fatores que mais demonstram insatisfação dentro das instituições e organizações públicas e privadas, na E. E. E. F. M. Dom Adauto não é diferente, em todas as assertivas relacionadas a compensação justa e adequada, houve maioria de discordância com relação as

dimensões baseadas no modelo de Walton (1973), na percepção dos professores, que são: salário adequado ao trabalho, equidade interna e equidade externa, resultados que baixam o nível de QVT, assim como a motivação e valorização desses profissionais em seu ambiente de trabalho, os quais demonstraram estar totalmente insatisfeitos com o salário recebido pelo seu trabalho, a desigualdade de salário entre seus colegas e desigualdade de salário com o mercado de trabalho, fazendo-se necessário a criação de políticas internas que promovam salários mais justos, para que assim possam atingir a expectativa dos referidos professores.

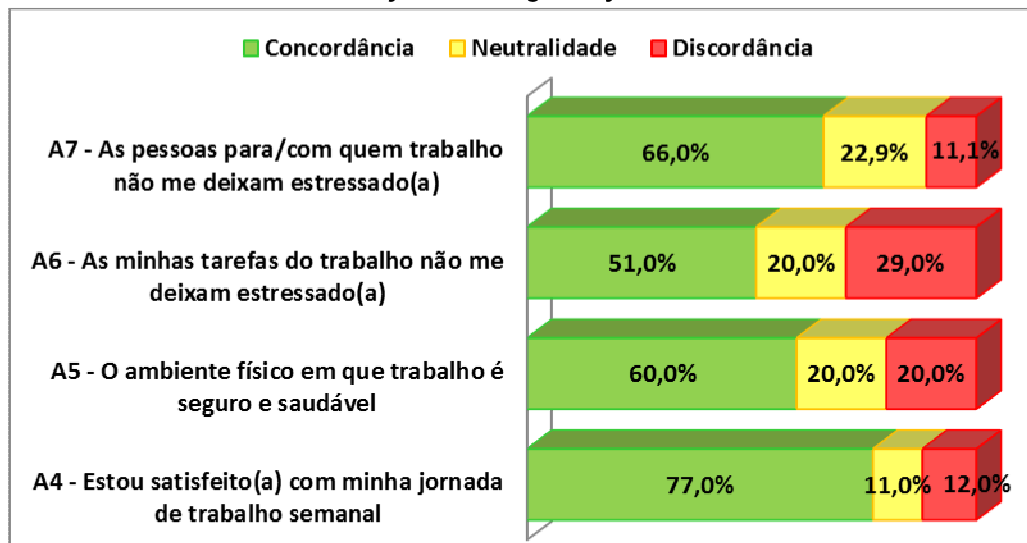
### 5.2.2 Condições de Trabalho

Conforme o **Gráfico 7**, com relação as Condições de Trabalho, foram analisadas quatro assertivas. Na **A4: Estou satisfeito(a) com minha jornada de trabalho semanal**, obteve-se um percentual de 77,0% de concordância; 12,0% de discordância e 11,0% de neutralidade. Logo, a maioria está satisfeita com sua jornada de trabalho.

No que diz respeito ao ambiente físico, na **A5: O ambiente físico em que trabalho é seguro e saudável**, a maioria, 60,0% concordou com a assertiva, seguido respectivamente de 20,0% de neutralidade e discordância, ou seja, a maioria está satisfeita com o ambiente físico da escola.

Com relação a **A6: As minhas tarefas do trabalho não me deixam estressado(a)**, a maioria, 51,0% concordou; 29,0% mantiveram-se na neutralidade e 20,0% discordaram; ou seja, pouco mais da metade dos professores não se sente estressado em seu ambiente de trabalho, porém, ainda é um valor relativamente baixo, podendo ser melhorado.

Na **A7: As pessoas para/com quem trabalho não me deixam estressado (a)**, verificou-se que a maioria, 66,0%, concordou que as pessoas do ambiente de trabalho não as estressam; 22,9% permaneceram neutros e 11,1% discordaram da assertiva.

**Gráfico 7 – Condições de segurança e saúde no trabalho**

Fonte: Pesquisa direta, 28-30, mar., 2017.

Freitas e Souza (2008, p. 139) relata que a QVT:

Envolve variáveis como horas razoáveis de trabalho, pagamento de horas extras requeridas, condições físicas do trabalho que minimizem risco de doenças relacionadas ao trabalho e acidentes de trabalho, imposição de limite de idade quando o trabalho é potencialmente destrutivo para o bem-estar das pessoas abaixo ou acima de uma certa idade.

Assim, é perceptível que os professores da referida escola estão muito satisfeitos com as condições de trabalho a que são expostos, pois houve maioria de concordância em todas as assertivas. De acordo com Walton (1973), para que haja QVT numa organização, as condições de trabalho devem ser com uma jornada de trabalho satisfatória e o ambiente físico deve ser seguro e saudável para o colaborador, que nesse caso, está com as condições adequadas para grande parte dos professores, sendo este resultado positivo.

### 5.2.3 Utilização e Desenvolvimento de Capacidades

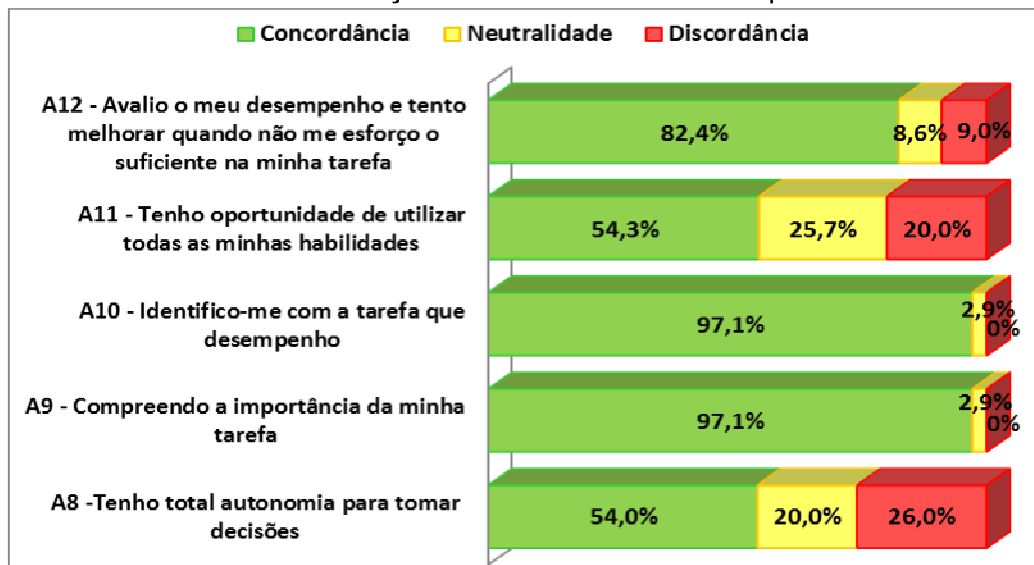
No **Gráfico 8**, foram analisadas cinco assertivas sobre Utilização e Desenvolvimento de Capacidades e suas respectivas dimensões. Na **A8: Tenho total autonomia para tomar decisões**, a maioria, 54,0% concordou com a afirmação, 26,0% discordaram e 20,0% permaneceram neutros, o que significa que os professores possuem autonomia em seu ambiente de trabalho.

Nas afirmativas da **A9: Compreendo a importância da minha tarefa** e da **A10: Identifico-me com a tarefa que desempenho**, ambas obtiveram a prevalência de 97,1% de concordância com a assertiva, seguidos de 2,9% de neutralidade e não houve discordância, os quais demonstram que a grande maioria compreende a importância de sua tarefa e se identifica com ela.

Em se tratando da **A11: Tenho oportunidade de utilizar todas as minhas habilidades**, verificou-se que, a maioria com 54,3% concordou, 25,7% permaneceram neutros e 20,0% discordaram.

Já a **A12: Avalio o meu desempenho e tento melhorar quando não me esforço o suficiente na minha tarefa**, obteve maioria, 82,4% de concordância, seguido por 8,6% de neutralidade e 9,0% de discordância.

**Gráfico 8 – Utilização e desenvolvimento de capacidades**



Fonte: Pesquisa direta, 28-30, mar., 2017.

Segundo França (2007, p. 92):

As pressões para novos desempenhos, de um lado, ameaçam a estabilidade e o conhecimento adquirido, e de outro têm sido a grande oportunidade de mudança, como a modernização, a evolução quanto a performance, a maturidade crítica, a criação de novos paradigmas, os valores de preservação, a qualidade de compromisso e a autonomia profissional.

Analisando este fator, vê-se que a instituição oferece oportunidades para os professores desenvolverem suas capacidades, visto que em todas as assertivas houve maioria de concordância, demonstrando que além de utilizarem suas

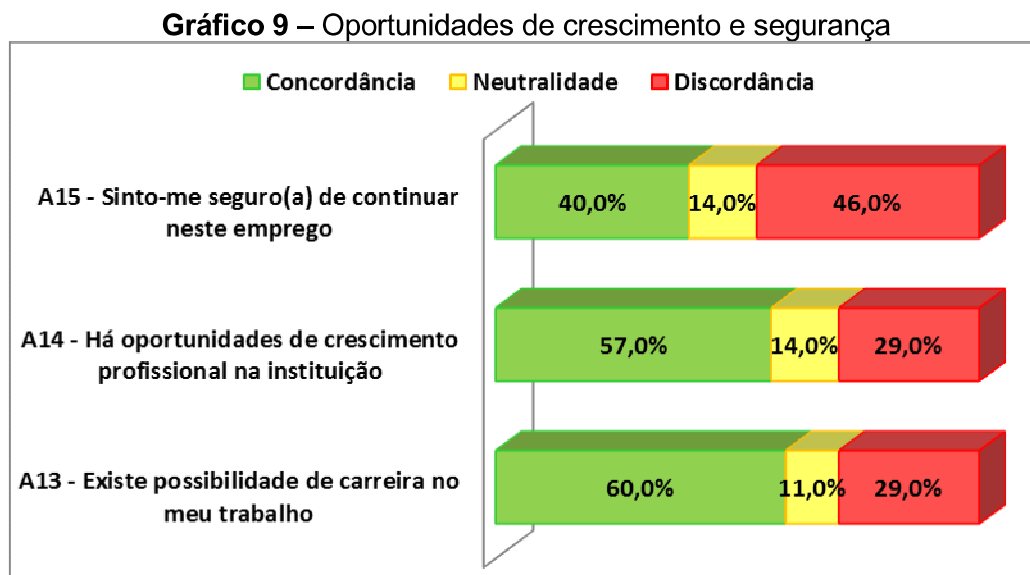
habilidades, eles também tentam aperfeiçoá-las para o ambiente de trabalho, quando necessárias.

#### 5.2.4 Oportunidades de Crescimento e Segurança

De acordo com o **Gráfico 9**, analisou-se três assertivas sobre o fator Oportunidades de Crescimento e Segurança. Na **A13: Existe possibilidade de carreira no meu trabalho**, a maioria, 60,0% concordou com a afirmativa; 11,0% permaneceram neutros e 29,0% discordaram.

Sobre a **A14: Há oportunidades de crescimento profissional na instituição**, a maioria, 57,0% concordou; seguido por 14,0% de neutralidade e 29,0% de discordância.

Na **A15: Sinto-me seguro(a) de continuar neste emprego**, nota-se que um percentual mais elevado, mas que não atingiu maioria, 46,0% discordou da assertiva; 40,0% concordaram e 14,0% permaneceram neutros, fato este que demonstra uma insegurança por parte dos professores quanto a permanecer no cargo que ocupam.



Segundo Carvalho (2011 *apud* CARVALHO 2017, p. 22):

Faz-se necessário verificar as oportunidades oferecidas pela empresa para o desenvolvimento e crescimento pessoal, bem como para a segurança no emprego. Tais aspectos, deverão ter como base perspectivas de ascensão profissional e grau de permanência (segurança) no emprego.

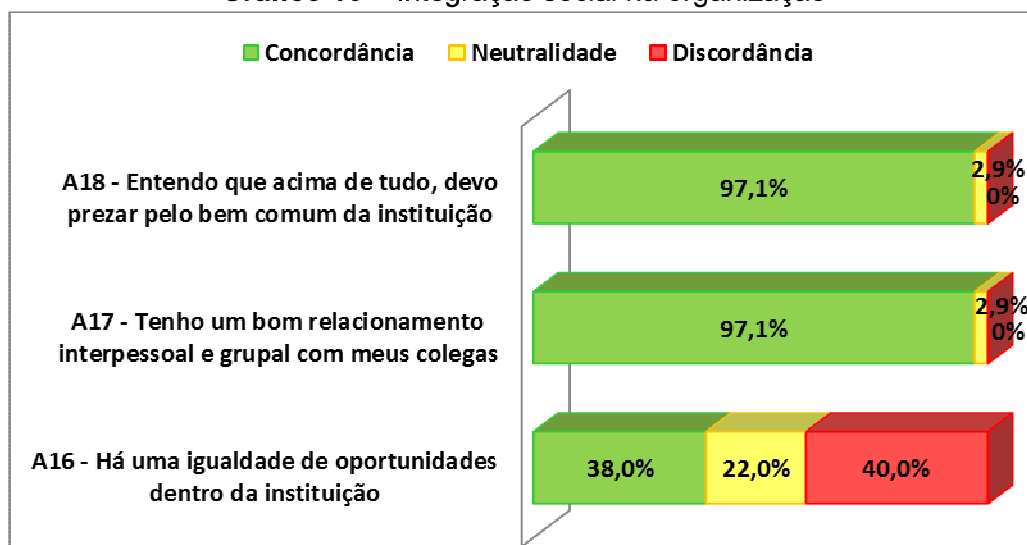
Perante o exposto, percebe-se que os professores consideram que a instituição promove oportunidades de crescimento profissional e que existe possibilidade de carreira na mesma, porém, eles se sentem inseguros de continuar no cargo que ocupam, talvez seja pelo fato da maioria, referente ao percentual de discordância, não pertencer ao quadro efetivo da instituição, que por se tratar de serviço público, a contratação não traz estabilidade e gera uma rotatividade maior com relação aos cargos, fato que, infelizmente, desmotiva o colaborador e baixa seu desempenho, afetando sua QVT.

### 5.2.5 Integração Social na Organização

A partir do **Gráfico 10**, é possível analisar a Integração Social na Organização através de três assertivas. Na **A16: Há uma igualdade de oportunidades dentro da instituição**, 40,0% discordaram da assertiva; 38,0% concordaram e 22,0% permaneceram neutros.

Nas afirmativas da **A17: Tenho um bom relacionamento interpessoal e grupal com meus colegas** e da **A18: Entendo que acima de tudo, devo prezar pelo bem comum da instituição**, observou-se que ambas obtiveram grande maioria de concordância, com um percentual de 97,1%; seguidos por 2,9% de neutralidade e 0% de discordância.

**Gráfico 10 – Integração social na organização**



Fonte: Pesquisa direta, 28-30, mar., 2017.



De acordo com o modelo proposto por Walton (1973, *apud* CHIAVENATO, 2010) para que seja elevado o nível de QVT, é necessário que seja levado em consideração todas as dimensões relacionadas aos fatores do seu modelo, com relação a Integração Social na Organização, ele considera que seja favorável se a instituição proporcionar: Igualdade de oportunidades, relacionamentos interpessoais e grupais e senso comunitário.

Assim, verificou-se que os docentes não consideram que exista igualdade de oportunidades dentro da instituição, fato que deve ser levado em consideração, pois isso pode gerar uma competitividade interna que se ultrapassada do limite, gera conflitos no ambiente de trabalho. Acerca das outras duas assertivas, ao contrário da primeira, o resultado foi positivo e constatado que existe um bom relacionamento interpessoal e grupal dentro da instituição e que a grande maioria preza pelo bem comum da escola.

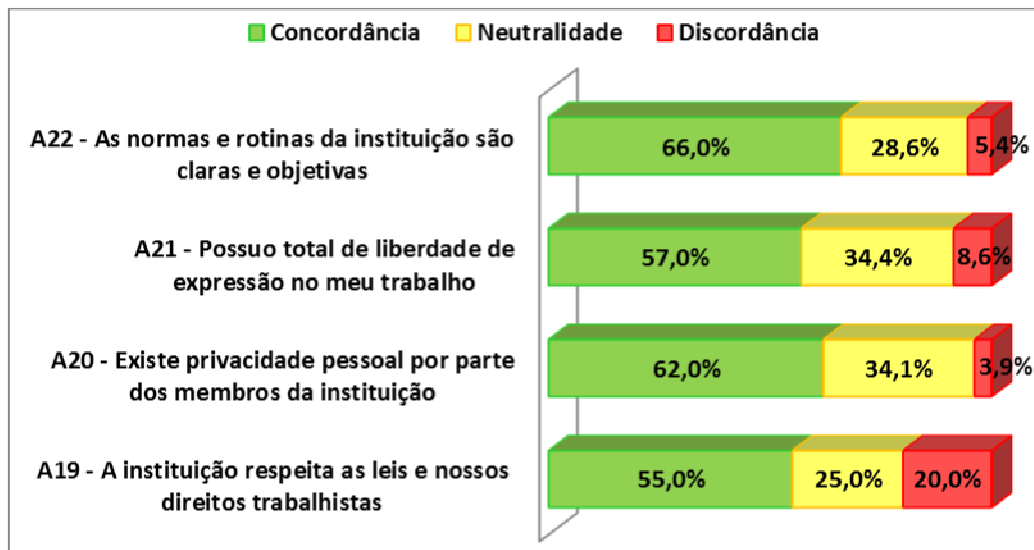
#### 5.2.6 Garantias Constitucionais

Conforme o **Gráfico 11**, com relação as Garantias Constitucionais, foram analisadas quatro assertivas. Na **A19: A instituição respeita as leis e nossos direitos trabalhistas**, obteve-se uma maioria de 55,0% de concordância; 20,0% de discordância e 25,0% de neutralidade. Logo, a maioria assegurou que existe respeito com as leis e seus direitos trabalhistas.

No que diz respeito a privacidade pessoal, na **A20: Existe privacidade pessoal por parte dos membros da instituição**, a maioria, 62,0% concordou com a assertiva; 3,9% discordaram e 34,1% permaneceram neutros; ou seja, grande parte dos professores confirmaram que há privacidade pessoal por parte da instituição.

Com relação a **A21: Posuo total de liberdade de expressão no meu trabalho**, houve, também maioria, 57,0% de concordância; 34,4% de neutralidade e 8,6% de discordância; ou seja, pouco mais da metade dos professores possui liberdade de expressão no ambiente de trabalho.

Na **A22: As normas e rotinas da instituição são claras e objetivas**, verificou-se que a maioria, 66,0% concordou que as normas e rotinas da instituição possuem clareza e objetividade; 28,6% permaneceram neutros e 5,4% discordaram da assertiva.

**Gráfico 11 – Garantias constitucionais**

Fonte: Pesquisa direta, 28-30, mar., 2017.

Mannrich (2002, p. 15 *apud* FRANÇA, 2007, p. 205-206) relata que:

Há um direito estatal e um direito profissional convivendo, formando um complexo de normas jurídicas que se combinam segundo uma hierarquia própria de aplicação, basicamente apoiada no princípio da prevalência da norma que resultar em maiores benefícios para o trabalhador [...].

Analisando os resultados, nota-se que houve maioria de concordância em todas as assertivas deste fator. Assim sendo, é perceptível que os professores da referida Escola estão satisfeitos com a forma que a instituição promove e respeita as garantias constitucionais que lhes são assistidas por lei, os quais, conseqüentemente, também respeitarão e cumprirão os deveres que lhe são cobrados, de forma satisfatória e positiva.

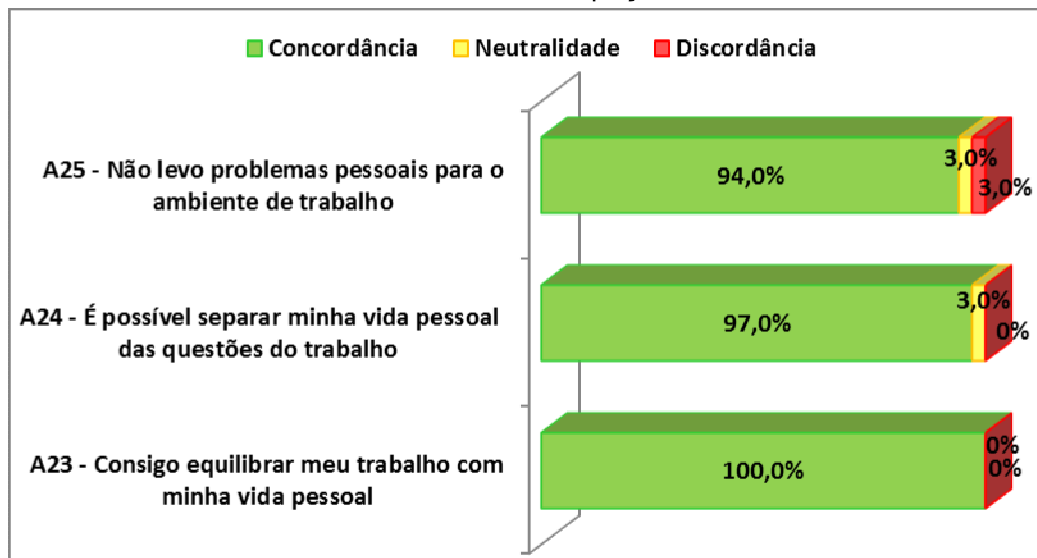
### 5.2.7 Trabalho e Espaço Total de Vida

No **Gráfico 12**, foram analisadas três assertivas sobre Trabalho e Espaço Total de Vida e suas respectivas dimensões. Na **A23: Consigo equilibrar meu trabalho com minha vida pessoal**, houve predominância de 100% de concordância, fato que demonstra que todos os professores equilibram o seu trabalho na escola com sua vida pessoal.

Em se tratando da **A24: É possível separar minha vida pessoal das questões do trabalho**, verificou-se que a grande maioria com 97,0% concordou com a afirmativa, seguido de 3,0% de neutralidade. Logo, não houve discordância.

Já a **A25: Não levo problemas pessoais para o ambiente de trabalho**, obteve 94,0% de concordância, sendo grande maioria; 3,0%, respectivamente de neutralidade e discordância.

**Gráfico 12 – Trabalho e espaço total de vida**



Fonte: Pesquisa direta, 28-30, mar., 2017.

Para Freitas e Souza (2009, p. 140):

A experiência individual no trabalho pode trazer efeitos positivos ou negativos na vida pessoal e nas relações familiares. Prolongados períodos de trabalho podem causar sérios danos na vida familiar. O trabalho encontra-se em seu papel de maneira equilibrada quando as atividades e cursos requeridos não excedem ao tempo de lazer e o tempo com a família.

Logo, a respeito do Trabalho e Espaço Total de Vida, os resultados foram bastante satisfatórios, demonstrando que os professores conseguem equilibrar e separar sua vida pessoal das questões do trabalho, fato muito positivo, visto que eles obtêm tempo para lazer e para a família, sem deixar de cumprir as atividades relacionadas ao seu ofício.

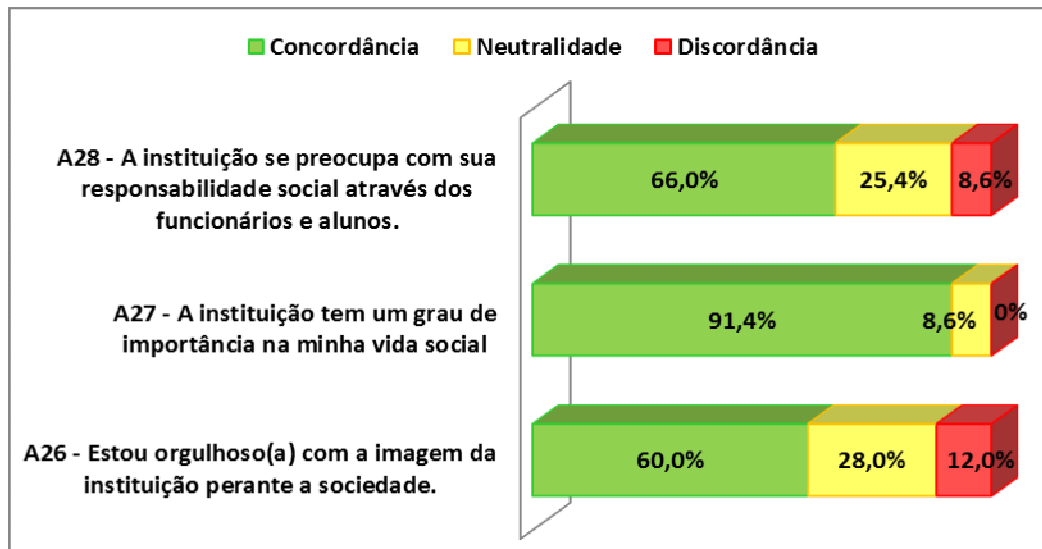
### 5.2.8 Relevância Social da Vida no Trabalho

De acordo com o **Gráfico 13**, analisou-se três assertivas acerca da Relevância Social da Vida no Trabalho. Na **A26: Estou orgulhoso(a) com a imagem da instituição perante a sociedade**, a maioria, 60,0% concordou com a afirmativa; 28,0% permaneceram neutros e 12,0% discordaram.

Sobre a **A27: A instituição tem um grau de importância na minha vida social**, a grande maioria, com um percentual de 91,4% concordou; 8,6% ficaram neutros e não houve discordância. Com esse resultado, compreende-se que a instituição é importante para a vida social de grande parte dos professores.

Na **A28: A instituição se preocupa com sua responsabilidade social através dos funcionários e alunos**, nota-se que a maioria, 66,0% concordou com a assertiva; 25,4% permaneceram neutros e apenas 8,6% discordaram, fato que revela que a instituição enfatiza sua preocupação com a responsabilidade social através de seus alunos e funcionários.

**Gráfico 13 – Relevância Social da Vida no Trabalho**



Fonte: Pesquisa direta, 28-30, mar., 2017.

Conforme Freitas e Souza (2008, p. 140), “A autoestima do trabalhador pode ser afetada quando a organização em que trabalha não é socialmente responsável, causando uma depreciação do próprio trabalho ou de sua carreira”.

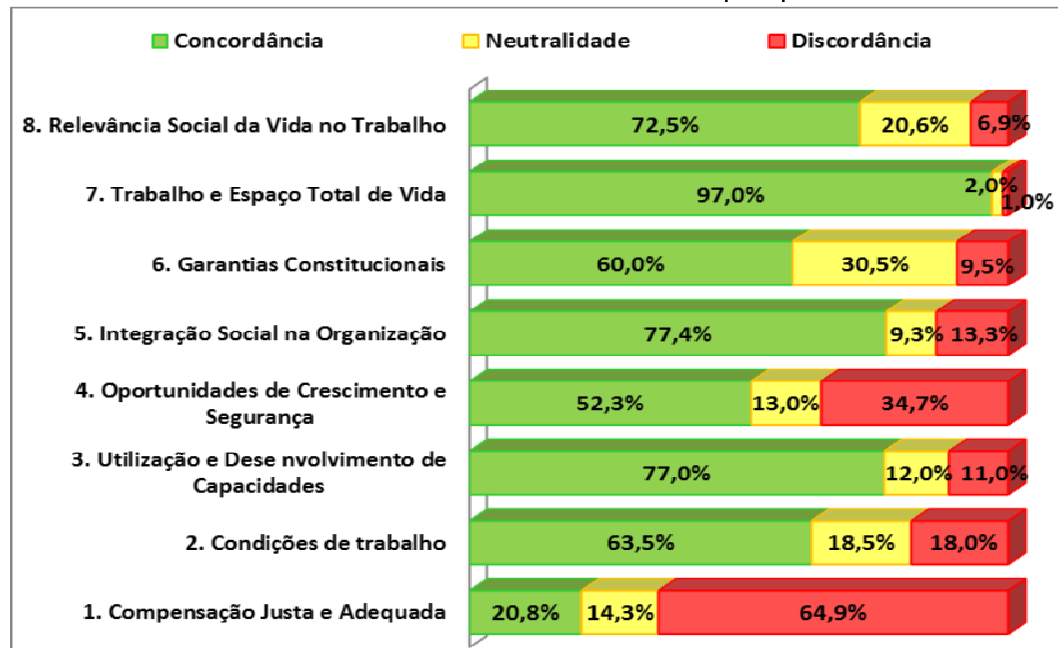
Com a análise deste gráfico, pode-se afirmar que a respeito do fator Relevância Social da Vida no Trabalho, os professores estão satisfeitos com a imagem que a

instituição transmite, visto que todas as assertivas tiveram maioria de concordância, comprovando ser uma instituição relevante na vida dos docentes e que se importa com sua responsabilidade social perante seus alunos e funcionários.

### 5.3 RESULTADO AGRUPADO DA PESQUISA DE QVT

Ponderando-se os resultados isolados de todas as dimensões para mensurar a percepção dos professores a respeito da QVT na E. E. E. F. M. Dom Adauto, em Serra Redonda - PB, infere-se que dos oito fatores analisados houve **maioria de concordância**, por ordem de relevância, em sete fatores, quais sejam: Trabalho e Espaço Total de Vida (97,0%); Integração Social na Organização (77,4%); Utilização e Desenvolvimento de Capacidades (77,0%); Relevância Social da Vida no Trabalho (72,5%); Condições de Trabalho (63,5%); Garantias Constitucionais (60,0%) e Oportunidades de Crescimento e Segurança (52,3%). Verificou-se que, apenas um fator obteve a **maioria de discordância**, que foi: Compensação Justa e Adequada (64,9%), conforme demonstra o **Gráfico 14**.

**Gráfico 14** – Resultados isolados da pesquisa

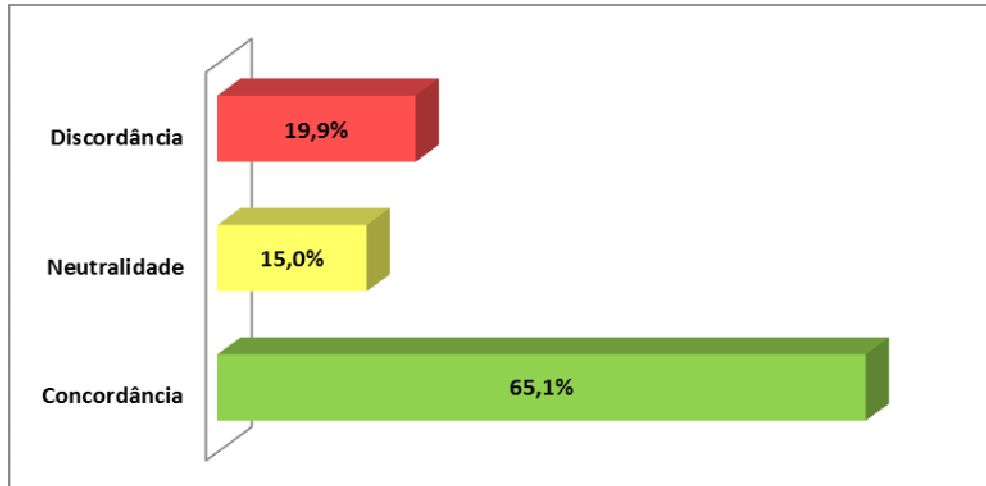


Fonte: Pesquisa direta, 28-30, mar., 2017.

Ao observar os dados agrupados da pesquisa, no **Gráfico 15**, através dos níveis de concordância, percebe-se que a maioria, 65,1% das afirmativas obtiveram

um resultado bastante favorável; ao mesmo tempo que atingiu 19,9% de discordância e 15,0% de neutralidade.

**Gráfico 15 – Resultados agrupados da pesquisa**



Fonte: Pesquisa direta, 28-30, mar., 2017.

Logo, através da análise dos últimos dois gráficos, é possível afirmar que existe um ótimo nível de satisfação da QVT, na percepção dos professores da E. E. E. F. M. Dom Adauto em Serra Redonda - PB.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Tem-se constatado com o passar dos anos que a QVT é extremamente importante para a obtenção de uma produtividade elevada e desempenhos melhores dos colaboradores nas organizações. Foi comprovado por diversos autores o quanto a QVT influencia e auxilia na motivação, ao melhorar o ambiente de trabalho, além de torná-lo mais saudável, certamente ela também terá funcionários mais saudáveis, visto que irá proporcionar melhores condições para o exercício de suas funções, que conseqüentemente, serão logradas com êxito.

Diante do exposto, a presente pesquisa objetivou analisar o nível de QVT dos professores da E. E. E. F. M. Dom Adauto em Serra Redonda - PB. Ao averiguar os resultados da pesquisa, pode-se verificar que na percepção dos professores da escola citada, seguindo os critérios do modelo proposto por Walton (1973), que a Qualidade de Vida no Trabalho destes profissionais demonstrou aspectos positivos, haja vista

que grande parte das afirmativas teve maioria de concordância em sete dos oito fatores explorados na pesquisa, foram eles: Trabalho e Espaço Total de Vida, Integração Social na Organização, Utilização e Desenvolvimento de Capacidades, Relevância Social da Vida no Trabalho, Condições de Trabalho, Garantias Constitucionais e Oportunidades de Crescimento e Segurança.

O único fator que apresentou maioria de discordância em todas as assertivas, que nesse caso foram três, foi com relação a Compensação Justa e Adequada, o qual demonstrou que os professores estão totalmente insatisfeitos com o salário recebido pelo seu trabalho, a desigualdade de salário entre seus colegas e a desigualdade de salário com o mercado de trabalho, e pelo qual deve ser mais valorizado e levado em consideração, pois é uma profissão que merece reconhecimento e um salário mais justo e digno de sua relevância, porém, é um fator que também precisa ser avaliado, haja vista que é um problema antigo e de esfera federal, todo o país sofre com o mesmo, ainda mais no momento de crise que estamos passando, então tudo deve ser levado em consideração na resolução desse fator.

No mais, o resultado foi bastante favorável e a pesquisa atingiu o objetivo proposto, pois foi avaliado o nível de QVT na percepção dos professores da E. E. E. F. M. Dom Adauto em Serra Redonda/PB e constatado que ele é favorável, sendo necessário propor a instituição que promova melhorias salariais para que se possa atingir as expectativas de seus colaboradores e para continuar neste nível e tentar melhorar os pontos negativos sempre que possível, promovendo um ambiente promissor e próspero para professores, funcionários e alunos da referida escola. Com isto, espera-se que este trabalho tenha contribua de forma relevante para a escola avaliada e a todos que se interessem pelo tema, bem como estudantes, professores e pesquisadores em geral.

## REFERÊNCIAS

CARVALHO, L. J. **Avaliação da qualidade de vida no trabalho dos carteiros de um centro de distribuição dos correios, em Campina Grande/PB.** Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) – Universidade Estadual da Paraíba, Campina Grande, 2017.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações.** 3. ed. Rio de Janeiro, RJ: Elsevier, 2010.

CRUZ, Elizângela do Nascimento. **Qualidade de vida no serviço público e sua relação com a motivação dos assistentes administrativos do Campus III da Universidade Estadual da Paraíba.** Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração Pública). UEPB/PROEAD, 2014.

ESTEVES, R. S. **Estudo de caso: a percepção dos professores de uma escola pública de Brazlândia sobre Qualidade de vida no trabalho.** Trabalho de Conclusão de Curso de Pós-graduação Lato Sensu em Gestão de Pessoas e Coaching - Centro Universitário de Brasília (UnICEUB/ICPD), Brasília, 2016.

FERNANDES, S. P. **Análise da qualidade de vida dos funcionários do Banco do Brasil na cidade de Campina Grande.** Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) – Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, 2014.

FRANÇA, A. C. L. **Práticas de Recursos Humanos – PRH: Conceitos, ferramentas e procedimentos.** São Paulo: Atlas, 2007.

FREITAS, A. L. P.; SOUZA, R. G. B. Um modelo para avaliação da qualidade de vida no trabalho em universidades públicas. **Revista Eletrônica Sistemas & Gestão, Local**, v. 4, n. 2, p. 136-154, maio/ago. 2008.

MEC. **Plano Nacional de Educação (PNE) - 2014/2024**, Brasil, 2014. Disponível em: <<http://pne.mec.gov.br/>>. Acesso em: 14 de mar. 2017.

MOREIRA, A. S. G. **Qualidade de vida de professores do ensino fundamental de uma escola da rede pública.** Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Fisioterapia) - Universidade Estadual da Paraíba, Campina Grande, 2015.

RAMOS, M. S. **Análise da qualidade de vida no trabalho dos docentes do curso de administração de uma faculdade, em Campina Grande/PB.** Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) – Universidade Estadual da Paraíba, Campina Grande, 2017.

SABER. Disponível em: <<http://saber.pb.gov.br/platform>>. Acesso: 25 mar. 2017.

SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia do trabalho científico.** 23. ed. rev. e atual. São Paulo: Cortez, 2007.

SOARES, I. D. **A qualidade de vida no trabalho dos professores das escolas estaduais do município de Lagoa Nova/RN.** Trabalho de Conclusão de Curso (Monografia) – Departamento de Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2015.

TEIXEIRA, E. **As três metodologias: acadêmica, da ciência e da pesquisa.** 8. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2011.