

Eixo Temático: Educacional.

A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO COM OS DOCENTES DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO PÚBLICO DE SANTA MARIA/RS

Alina Fonseca Flores, Bárbara Parnov Machado, Marta Olivia Rovedder de Oliveira, Tarso Dorneles Cruz e Thiago Rocha Del Nero.

RESUMO

O objetivo deste estudo é analisar a qualidade de vida no trabalho segundo a percepção dos docentes de uma instituição de ensino público da cidade de Santa Maria/RS. Com a finalidade de alcançá-lo optou-se como metodologia a pesquisa descritiva e a abordagem quantitativa. Por meio de uma survey com os docentes, foi aplicado um instrumento relacionado a Qualidade de Vida no Trabalho de Walton (1973), o qual foi adaptado para melhor sanar as necessidades da instituição. A partir dos resultados foi possível constatar que os docentes participantes da pesquisa consideram ter uma boa qualidade de vida no trabalho na instituição de ensino estudada. Contudo, algumas questões relacionadas ao salário obtiveram divergência de perspectivas quando comparado à carreira que os professores ocupam.

Palavras-chave: Qualidade de vida, Trabalho, Docentes, Setor público.

1 INTRODUÇÃO

As organizações buscam, gradativamente, como diferencial competitivo ter um foco maior nas pessoas, visto que ter colaboradores satisfeitos e comprometidos gera um aumento nos resultados. Uma maneira de manter as pessoas com esse desempenho é tornar não só a organização mais humanizada como também implementar um programa de qualidade de vida no trabalho.

É necessário que a qualidade de vida no trabalho (QVT) seja vista de uma maneira ampla, segundo França (1997), a QVT é um conjunto de ações empresariais que proporcionam melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho, sendo que essa construção deve levar em consideração a empresa e as pessoas como um todo. Ademais, essa ferramenta deve ser controlada pelo gestor, pois cada vez mais está tendo um acúmulo de trabalho e, assim, as pessoas têm tido menos tempo para si mesmas (VEIGAS, 2000).

Assim, o estudo propõe-se responder a seguinte problemática: **qual a percepção dos docentes de uma Instituição de Ensino Público de Santa Maria quanto à qualidade de vida no trabalho?** E apresenta como objetivo geral compreender a qualidade de vida no trabalho segundo a percepção desses docentes. Além disso, pretende-se caracterizar o perfil dos respondentes e identificar, a partir da carreira dos respondentes, a influência deste fator em relação à qualidade de vida no trabalho.

Dessa maneira, busca-se colaborar com o desenvolvimento do colégio e dos docentes e ressaltar a importância da satisfação dos professores - os agentes de mudança, desde o ensino básico ao nível técnico e superior. Isso trará retorno para a instituição, visto que com a análise da qualidade de vida demonstra-se a preocupação com a saúde e bem-estar do colaborador.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

O referencial teórico do presente estudo aborda questões acerca da Qualidade de Vida no Trabalho e suas implicações no setor público.

2.1 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A definição de qualidade de vida no trabalho é ampla e envolve fatores pessoais (necessidades, expectativas, crenças e valores do trabalhador); e fatores situacionais (tecnologia, sistema de recompensa, ambiente de trabalho e estado geral da economia). Além destes fatores, com os quais a QVT está ligada, ela está intrinsecamente relacionada à satisfação das necessidades dos trabalhadores, ao seu desempenho e ao desenvolvimento organizacional (WALTON, 1973)

O termo qualidade de vida no trabalho (QVT) é abrangente em vários aspectos (WALTON, 1973). Westley (1979) corrobora com Walton (1973), afirmando que o termo Qualidade de Vida no Trabalho é aplicado a diversas mudanças propostas no ambiente de trabalho e no emprego, e este fato dá origem a considerável confusão. Segundo Walton (1973), o termo QVT abrange, mas é muito mais amplo, do que:

- os objetivos de uma série de atos legislativos elaborados no início do século XX, tais como as oito horas de trabalho diário, as quarenta horas de trabalho semanal e a compensação por lesões decorrentes do trabalho;

- os objetivos do movimento de padronização dos anos 30 e 40, cuja ênfase estava na segurança no emprego e ganhos econômicos para o trabalhador;
- a relação existente entre moral e produtividade e de que a melhoria das relações humanas proporcionaria a melhoria de ambos (noção defendida por psicólogos nos anos 50), e;
- qualquer tentativa de reforma nos anos 60, como as campanhas por oportunidades iguais de trabalho e os numerosos planos para enriquecimento financeiro do trabalhador proporcionado pelo emprego.

Dessa maneira, Walton (1973) definiu critérios para a qualidade de vida no trabalho. Estes se dividem em oito dimensões conceituais: Compensação justa e adequada; Condições de saúde e segurança no trabalho; Constitucionalismo; Trabalho e espaço total de vida; Integração social; Oportunidade de desenvolvimento (habilidades e satisfação); Oportunidade de trabalho (carreira) e Relevância social.

2.2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NO SETOR PÚBLICO

A qualidade de vida no trabalho (QVT) no setor público é importante para o bem-estar dos servidores públicos, para a eficiência e eficácia dos serviços prestados e para a satisfação dos usuários (ALFENAS; RUIZ 2015).

Por outro lado, mensurar a qualidade de vida no trabalho especificamente no setor público é ainda mais complicado que em uma empresa privada, pois em muitas organizações pública brasileiras, a área responsável pela gestão de pessoas dedica-se exclusivamente a atividades do departamento de pessoal, tais como folha de pagamento, benefícios, marcos legais e regulatórios cujo foco concentra-se em atividades de controle de pessoal sem nenhuma preocupação com a gestão de pessoas, concebida em quanto um processo de atração, desenvolvimento e retenção de pessoal com qualidade de vida. (SCHIKMANN 2010).

Vem crescendo o número de pesquisas relacionadas à QVT no setor público e o que nos possibilita algumas análises e conclusões como aponta (KARPINSKI; STEFANO, apud SANTOS; MATOS; PINTO 2011 p.2-3):

“Pesquisas revelam que cada vez mais os gestores, inclusive da área pública estão preocupados em manter pessoas motivadas, sendo necessário para tanto, constituir ferramentas capazes de identificar os aspectos prioritários para que seus funcionários encontrem-se satisfeitos na situação de trabalho, o que poderá se dar através de uma análise da qualidade de vida proporcionada, para que então a instituição possa proporcionar ações visando a melhoria dos aspectos detectados, por exemplo, por meio da adequação da área tecnológica, por meio do treinamento educacional, e despertando as habilidades para desenvolver suas atividades, pondo em prática ações de tornar o ambiente de trabalho mais agradável e satisfatório.”

Entender no que consiste QVT e quais os aspectos mais influentes em seus colaboradores é o principal passo para conseguir construir políticas de qualidade de vida realmente eficaz. Segundo Amorim (2010) a aplicação da QVT na administração pública é capaz de preencher uma lacuna verificada, ao longo dos anos, no nível de tratamento oferecido ao servidor público relativa à valorização do seu trabalho.

3 MÉTODO

Com o objetivo de analisar a qualidade de vida dos docentes da instituição optou-se pela elaboração de uma pesquisa quantitativa, do tipo descritivo. Conforme Malhota (2006), esse

método consiste na entrevista estruturada direta, método utilizado quando a pesquisa envolve entrevista com um grande número de pessoas, sendo aplicada a elas uma série de perguntas.

A população são os docentes de uma instituição de ensino público de Santa Maria/RS. Utilizou-se a amostra não probabilística por acessibilidade e a coleta de dados ocorreu durante o mês de maio de 2016.

O instrumento de coleta de dados utilizado nesta etapa da pesquisa foi o questionário. Optou-se pelo modelo de Walton (1973) que contempla oito constructos: salário, condições de trabalho, uso de capacidades, oportunidades no trabalho, integração social no trabalho, constitucionalismo, espaço que o trabalho ocupa na vida, relevância social e importância do trabalho. Foram necessárias algumas adaptações para que o instrumento se adequasse a realidade da instituição.

O tratamento dos dados realizou-se por meio do *software Microsoft Excel* para tabulação e com o *software SPSS - Statistical Package for the Social Sciences* (Pacote Estatístico para as Ciências Sociais) para análises estatísticas descritivas.

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os resultados da pesquisa são apresentados da seguinte forma: caracterização dos respondentes, análise descritiva dos constructos e comparação das médias com a realização do Teste t. Obteve-se um número total de 40 docentes participantes da pesquisa.

Em relação à caracterização dos respondentes evidenciou-se que 52,5% são do gênero feminino e 47,5% do gênero masculino e a faixa etária predominante é entre 35 e 44 anos, totalizando 35%. A maioria dos respondentes é casada ou estão em união estável, representando 75%. Observa-se, também, que 70% dos respondentes possuem filhos, sendo 28,2% um filho, 28,2% dois filhos e 12,8% três filhos.

A respeito da renda, em 87,5% dos casos, o respondente não é o único integrante da família que a possui, sendo que destes casos 70,7% possuem em sua família mais um contribuinte para a renda, em 9,8% dois contribuintes além do respondente e em 2,4% há mais três contribuintes. Percebe-se também que dentre estes casos, quem possui até dois filhos contemplam 80% total da amostra, porém há casos em que há mais de sete e nove dependentes.

Em relação à carreira dos respondentes, 82,5% são docentes do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico (EBTT) e apenas 17,5% do Magistério Superior (MS). Ressalta-se que, no quadro docente do colégio pesquisado, a proporção de docentes da EBTT é de três para um docente pertencente à carreira do Magistério Superior. Assim, justifica-se o maior número de respondentes pertencentes à carreira EBTT no estudo.

Para a análise descritiva realizou-se as médias dos constructos estudados e o seu desvio padrão. Percebe-se que as médias dos constructos situam-se entre 4,30, referente ao Incentivo e a Relevância do Trabalho, e 3,66 representando o Salário. Com esses resultados, percebe-se, de acordo com a escala adotada, que os docentes participantes da pesquisa sentem-se satisfeitos com todos os constructos apresentados o que indica que há uma qualidade de vida no trabalho na instituição de ensino ao qual fazem parte.

Esse resultado confirma-se com a questão relacionada à nota que os respondentes atribuíram à qualidade de vida no trabalho na instituição estudada, visto que a nota mais representativa foi oito e a média de 8,25. Contudo, ressalta-se que essa questão apresentou um

desvio padrão alto de 1,24, ou seja, assim como há respondentes que estão satisfeitos com a qualidade de vida no colégio, há outros que não estão totalmente de acordo.

A variável que apresentou a maior média foi a "*Em relação ao orgulho de realizar o seu trabalho, como você se sente?*" com 4,5, o que indica que os docentes participantes da pesquisa sentem relevância em seu trabalho e orgulho de realizá-lo. Outras variáveis que obtiveram médias altas foram: "*Você está satisfeito com a imagem que o Colégio Politécnico tem perante a sociedade?*" (4,48), "*Você está satisfeito com a importância da tarefa/trabalho/atividade que você faz?*" (4,45) e "*O quanto você está satisfeito com o Colégio Politécnico por ele respeitar os direitos do trabalhador?*" (4,43). Essas variáveis referem-se, respectivamente à Relevância do Trabalho, Uso de suas Capacidades e ao Constitucionalismo.

Observa-se que as maiores médias apresentam um desvio padrão baixo, o que revela que há uma pequena variação de respostas dos docentes. Ressalta-se também que, embora as médias tendam a satisfação, os respondentes podiam escolher a opção "Muito Satisfeito", resposta a qual não se refletiu quando os resultados foram analisados em conjunto. Dessa maneira, os respondentes, no geral, estão satisfeitos com os assuntos abordados nas variáveis, contudo não expressam muita satisfação.

Por outro lado, teve uma variável que obteve menor média sendo ela relacionada ao constructo salário: "*O quanto você está satisfeito com os benefícios extras que a carreira oferece?*" com média de 2,90, o que indica que os respondentes tendem a estar nem satisfeitos e nem insatisfeitos aos benefícios que estão sendo ofertados pela instituição. Entretanto, salienta-se que essa variável obteve um desvio padrão alto de 1,10, o que demonstra ter uma variação nas respostas.

Isso pode ser consequência das divergências de opiniões encontradas em relação à carreira ocupadas pelos docentes. Pode-se analisar, por meio do cruzamento entre "Qualidade de Vida no Trabalho" e "Carreira", que a maior média da carreira EBTT foi de 4,24, sendo essa média relativa à satisfação com o seu salário quando comparado com a dos colegas, enquanto o MS obteve a menor média nesse quesito, 2,7.

4 CONCLUSÃO

O presente trabalho teve como objetivo compreender a qualidade de vida no trabalho segundo a percepção dos docentes de uma instituição de ensino público de Santa Maria/RS.

A partir da análise dos resultados, percebe-se que, no geral, os docentes estão satisfeitos com a qualidade de vida na instituição. Isso se evidencia com as médias dos constructos e com a comparação entre carreiras em que os docentes da EBTT demonstraram-se mais satisfeitos em relação ao salário, enquanto, na integração social, os docentes do MS obtiveram a maior média.

As limitações deste estudo estão na escolha da amostra ser não probabilística por acessibilidade, o que impossibilita a inferência destes resultados a todos os docentes do colégio estudado. Como sugestão para trabalhos futuros, orienta-se a aplicação desta metodologia a fim de analisar a satisfação em relação à qualidade de vida no trabalho de outros docentes, tanto em instituições públicas como em privadas e, até mesmo, em outros públicos.

Por fim, os resultados alcançados com esse estudo não só trarão uma visão geral de como está sendo percebida a qualidade de vida no colégio pelos seus docentes participantes

da pesquisa como também ele contribuirá com o desenvolvimento de ações a fim de aprimorar ainda mais esse assunto na instituição.

REFERÊNCIAS

ALFENAS, R. A. S.; RUIZ, V. M. Um Panorama de Estudos Sobre Qualidade de Vida no Trabalho na Administração Pública Brasileira no Período de 2007 a 2013. **Revista Organizações em Contexto**, São Paulo, v. 11, n. 22, p. 143-167, 2015.

AMORIM, T. G. F. N. Qualidade de vida no trabalho: preocupação também para servidores públicos? **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, Paraná, v. 9, n. 1, p. 35-48, 2010.

FRANÇA, A. C. Qualidade de vida no trabalho: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras. **Revista Brasileira de Medicina Psicossomática**, Rio de Janeiro, vol. 1, n. 2, p. 79-83, abr./mai./jun, 1997.

MALHOTRA, N. **Pesquisa de marketing**: uma orientação aplicada. 4. ed. Porto Alegre: Bookman, 2006.

SANTO, E.G; MATTOS, T.S; PINTO, R.S. Qualidade de vida no trabalho diante de um cenário de mudança organizacional: relatos dos servidores do campus porto – UFPEL. XI Colóquio Internacional Sobre Gestão Universitária na América de Sul. Florianópolis: 2011.

SCHIKMANN, R. Gestão estratégica de pessoas: Bases para a concepção do curso de especialização em gestão de pessoas no setor público. In: PANTOJA, M.J; CAMÇÕES, M.R.Z; BERGUE, S.T; **Gestão de pessoas: Bases teóricas e experiências no setor público**. Brasília: Enap, 2010 p.09-28.

VEIGAS, A. Tempos Modernos. **Revista Veja**. São Paulo: Editora Abril, edição 1643, ano 33, n. 34, p. 122-129, 2000.

WALTON, R. E. Quality of Working Life: What is it? Sloan Management Review, n. 15, vol. 1, p. 11-21, 1973.

WESTLEY, W. A. Problems and solutions in the quality of working life. **Human Relations**, n. 32, p. 113-123, 1979.