

**UNINCOR**

CENTRO UNIVERSITÁRIO VALE DO RIO VERDE

**JÚLIO CÉSAR TOLEDO RIBAS**

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO EM ESCOLAS PÚBLICAS DE  
EDUCAÇÃO BÁSICA: UMA ABORDAGEM A PARTIR DO QUESTIONÁRIO BPSO**

**TRÊS CORAÇÕES – MG  
2023**

**JÚLIO CÉSAR TOLEDO RIBAS**

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO EM ESCOLAS PÚBLICAS DE  
EDUCAÇÃO BÁSICA: UMA ABORDAGEM A PARTIR DO QUESTIONÁRIO BPSO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Centro Universitário Vale do Rio Verde (UNINCOR) como parte das exigências do programa de Mestrado Profissional em Gestão, Planejamento e Ensino para obtenção do Título de Mestre.

Área de Concentração: Gestão, Planejamento e Ensino.

Linha de pesquisa: Gestão empreendedora do ensino.

Orientador: Dr. Antônio dos Santos Silva

**TRÊS CORAÇÕES**  
**2023**

FICHA CATALOGRÁFICA

Elaborada pela Biblioteca do Centro Universitário Vale do Rio Verde – UNINCOR

Ribas, Júlio César Toledo  
R482q      Qualidade de vida no trabalho em escolas públicas de educação básica: uma abordagem a partir do questionário BPSO. / Júlio César Toledo Ribas. Três Corações, 2023.  
159 f. : il. color.

Orientador: Dr. Antônio dos Santos Silva  
Dissertação (Mestrado) Mestrado Profissional em Gestão, Planejamento e Ensino. Centro Universitário Vale do Rio Verde – UNINCOR.

1. Qualidade de vida no trabalho QVT. 2. Questionário BPSO. 3. Análise exploratória. I. Antônio dos Santos Silva. (Orient.). II. Centro Universitário Vale do Rio Verde – Unincor. III. Título.

CDU: 658.3

**ATA DE DEFESA DE DISSERTAÇÃO DE MESTRADO APRESENTADA POR JÚLIO CÉSAR TOLEDO RIBAS, COMO PARTE DOS REQUISITOS PARA OBTENÇÃO DO TÍTULO DE MESTRE NO PROGRAMA DE MESTRADO PROFISSIONAL EM GESTÃO, PLANEJAMENTO E ENSINO.**

Ao onze dias do mês de outubro de dois mil e vinte e três, reuniram-se, remotamente, a Comissão Julgadora, constituída pelos professores doutores: Antonio dos Santos Silva (UNINCOR), Letícia Rodrigues da Fonseca (UNINCOR), e Antônio Moreira de Carvalho Neto (PUC Minas), para examinar o candidato Júlio César Toledo Ribas na defesa de sua dissertação intitulada: **QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO EM ESCOLAS PÚBLICAS DE EDUCAÇÃO BÁSICA: UMA ABORDAGEM A PARTIR DO QUESTIONÁRIO BPSO**. O Presidente da Comissão, Prof. Dr. Antonio dos Santos Silva, iniciou os trabalhos às 14:00 horas, solicitando ao candidato que apresentasse, resumidamente, os principais pontos do seu trabalho. Concluída a exposição, os examinadores arguíram alternadamente o candidato sobre diversos aspectos da pesquisa e da dissertação. Após a arguição, que terminou às 15:20 horas, a Comissão reuniu-se para avaliar o desempenho do candidato, tendo chegado ao seguinte resultado: Prof. Dr. Antonio dos Santos Silva (aprovado), Profa. Dra. Letícia Rodrigues da Fonseca (aprovado) e Prof. Dr. Antônio Moreira de Carvalho Neto (aprovado). Em vista deste resultado, o candidato Júlio César Toledo Ribas foi considerado aprovado, fazendo jus ao título de Mestre pelo Programa de Mestrado Profissional em Gestão, Planejamento e Ensino.

Três Corações, 11 de outubro de 2023.

Novo título (sugerido pela banca):

Documento assinado digitalmente  
**gov.br** ANTONIO DOS SANTOS SILVA  
Data: 11/10/2023 15:44:34-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof. Dr. Antonio dos Santos Silva

Documento assinado digitalmente  
**gov.br** ANTONIO MOREIRA DE CARVALHO NETO  
Data: 16/10/2023 16:20:28-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof. Dr. Antônio Moreira de Carvalho Neto

Documento assinado digitalmente  
**gov.br** LETICIA RODRIGUES DA FONSECA  
Data: 11/10/2023 15:55:36-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Profa. Dra. Letícia Rodrigues da Fonseca

Prof. Dr. Alexandre Tourino Mendonça (Suplente interno)

Prof. Dr. Lucas de Carvalho Marinho Teixeira (Suplente externo)

**CENTRO UNIVERSITÁRIO VALE DO RIO VERDE - UNINCOR**

**Três Corações:** Av. Castelo Branco, 82 - Chácara das Rosas | CEP: 37417-150 - TELEFONE: 35 3239.1000

**Belo Horizonte:** Av. Amazonas, 3.200 - Prado | CEP: 30411-186 - TELEFONE: 31 3064.6333

**Caxambu:** Rua Dr. Viotti, 134 - Centro | CEP: 37440-000 - TELEFONE: 35 3341.3288

Este trabalho é dedicado a esposa Sarah Cristina e a filha Maria Luiza (Malu) e a todos aqueles que contribuíram para sua realização.

## AGRADECIMENTOS

A Deus, primeiramente, por ter concedido saúde mental e física para conquistar mais esta vitória, o que era um sonho tornou se realidade.

Aos pais Paulo Ribas (*in memorian*) e Martha Ribas e a esposa Sarah Cristina, pelo apoio e incentivo para vencer mais esta etapa.

Aos irmãos Maria Nazareth (*in memorian*), Nazareth Maria (*in memorian*), Paulo Homero, Antônio Nascimento (*in memorian*), Miguel João, Gilberto e Nilda das Graças, pela confiança transmitida.

Ao orientador, Dr. Antônio dos Santos Silva, pelos ensinamentos passados, pela amizade, pela compreensão e pela brilhante orientação.

Aos professores por terem lhe proporcionado não só o conhecimento, mas também manifestação do caráter. afetividade e educação no processo de formação profissional, não somente por terem lhe ensinado, mas por terem lhe incentivado no aprender e a nunca desistir de seus sonhos, por piores que as situações possam parecer.

Aos amigos de trajetória durante o mestrado, em especial, Andréa Palhares, Ariadne, Arthur, Mariana, Raquel, e Rubia, pelo convívio durante a caminhada, pelas palavras carinhosas de incentivo mútuo.

Um especial agradecimento ao amigo Leandro Rodrigues, por ter lhe proporcionado seguir em frente com seus estudos e com isto atingir mais este degrau, conseguir este tão sonhado título, a ele o seu mais sincero muito obrigado.

A Sra. Tânia, diretora da Escola Municipal Arthur Contagem Vilaça de Itaúna, pelo empenho para que os professores desta escola participassem da pesquisa.

Ao Sr. Marco Antônio, representante da Associação da Microrregião da Baixa Mogiana (AMOG), pela colaboração e interesse em utilizar a pesquisa durante o encontro anual ocorrido em 2023.

Ao Centro Universitário Vale do Rio Verde (UNINCOR) e a todos colegas professores.

A todos que, de alguma forma, contribuíram para o seu êxito profissional.

Existiram momentos em que festas foram deixadas de lado e que passeios foram esquecidos. Momentos de incertezas e dúvidas, mas que valeram a pena, principalmente por ter tido ao seu lado a sua amada esposa, que sempre acreditou em seus propósitos traçados.

Enfim, Júlio Ribas faz uso das mais sinceras palavras, para agradecer a todos que direta ou indiretamente estiveram ao seu lado nestes dois anos de lutas e sacrifícios, principalmente aos que não acreditaram em sua capacidade em superar obstáculos, pois ele buscou forças nessas descrenças para demonstrar que tudo é possível quando se tem um rumo e um destino a seguir, pois é certo que sem o apoio de todos esta conquista não seria possível.

“Não existem sonhos impossíveis para aqueles que realmente acreditam que o poder realizador reside no interior de cada ser humano. Sempre que alguém descobre esse poder, algo antes considerado impossível, se torna realidade.”  
Albert Einstein

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Bem-estar x Produção .....	24
Figura 2 - A Visão Holística do Homem Segundo Limongi-França .....	25
Figura 3 - Evolução da QVT .....	26
Figura 4 - Os Modelos Clássicos e seus Autores.....	28
Figura 5 - Principais Modelos de Motivação .....	32
Figura 6 - Teoria de Herzberg .....	35
Figura 7 - Os Modelos Clássicos e seus Autores.....	39
Figura 8 - Principais Autores Brasileiros .....	42

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 -Quantidade de Professores por Escola .....	67
Gráfico 2 - Comparação Entre Esforço e Satisfação .....	69
Gráfico 3 - Critérios Organizacionais .....	71
Gráfico 4 - Critérios Biológicos .....	73
Gráfico 5 - Critérios Psicológicos.....	74
Gráfico 6 - Critérios Sociais .....	76
Gráfico 7 - Opinião e Percepção Pessoal .....	77
Gráfico 8 - Atuação Organizacional .....	84
Gráfico 9 - Carências Biológicas .....	86
Gráfico 10 - Integração Social.....	87
Gráfico 11 - Prestação de Serviços .....	89
Gráfico 12 - Comparação Entre os Valores Mínimos e Máximos de Rejeição (DO) .....	90
Gráfico 13 - Imagem da Escola .....	92
Gráfico 14 - Saúde e Ética na Escola.....	93
Gráfico 15 - Evolução Profissional.....	94
Gráfico 16 - Ações Legais.....	96
Gráfico 17 - Administração dos Recursos Humanos .....	97
Gráfico 18 - Revigoração Pessoal.....	98
Gráfico 19 - Comparação Entre os Valores Mínimos e Máximos de Rejeição (DE).....	100
Gráfico 20 - Análise de Conglomerados - Perfis dos Docentes .....	101
Gráfico 21 - Perfil 01 (Docentes Realizados).....	102
Gráfico 22 - Perfil 02 (Docentes Desconfiados) .....	103
Gráfico 23 - Perfil 02 (Docentes Críticos) .....	103
Gráfico 24 - Sexo.....	106
Gráfico 25 - Cargo .....	107
Gráfico 26 - Faixa Salarial .....	108
Gráfico 27 - Escolaridade.....	109
Gráfico 28 - Número de Dependentes.....	110
Gráfico 29 - Análise dos Episódios de Doenças Ocorridas nos Últimos Doze Meses .....	113
Gráfico 30 - Diretoria Responsável por Projetos de QVT .....	117
Gráfico 31 - Poder Decisório.....	118
Gráfico 32 - Professores Envolvidos com a QVT .....	118
Gráfico 33 - Levantamento das Necessidades .....	119
Gráfico 34 - Tempo de Existência das Atividades de QVT .....	119
Gráfico 35 - Novas Propostas de QVT .....	120
Gráfico 36 - Tempo de Duração .....	120
Gráfico 37 - Dotação Orçamentária.....	121
Gráfico 38 - Atividades Formais .....	121

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Evolução da QVT.....	27
Quadro 2 - Principais Modelos de QVT .....	28
Quadro 3 - Teoria dos Dois Fatores.....	36
Quadro 4 - Principais Estudiosos de Motivação e QVT .....	37
Quadro 5 - Principais Modelos de QVT .....	39
Quadro 6 - Principais Propostas de QVT no Brasil .....	43
Quadro 7 - Indicadores Segundo a Abordagem Humana do Modelo BPSO .....	46
Quadro 8 - Indicadores Segundo a Abordagem Empresarial do Modelo BPSO.....	46
Quadro 9 - Análise Criteriosa do Modelo BPSO.....	47
Quadro 10 - Dimensões do Diagnóstico BPSO.....	48
Quadro 11 - Classificação do Nível de Satisfação.....	53
Quadro 12 -Variáveis Independentes.....	55
Quadro 13 - Variáveis Dependentes .....	55

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Discriminação Preliminar da Entrevista em Campo .....	57
Tabela 2 - Hierarquia dos Entrevistados .....	58
Tabela 3 - Cidades x Escolas x Entrevistados .....	59
Tabela 4 - Hierarquia .....	60
Tabela 5 - Faixa Etária .....	61
Tabela 6 - Número de Dependentes dos Entrevistados por Escolas.....	62
Tabela 7 - Grau de Escolaridade.....	63
Tabela 8 - Faixa Salarial por Escolas.....	65
Tabela 9 - Média Entre Esforço e Satisfação .....	68
Tabela 10 - Análise de Dados (Aspectos Organizacionais) .....	71
Tabela 11 - Análise de Dados (Aspectos Biológicos) .....	72
Tabela 12 - Análise de Dados (Aspectos Psicológicos).....	74
Tabela 13 - Análise de Dados (Aspectos Sociais) .....	75
Tabela 14 - Opinião Pessoal .....	77
Tabela 15 - Indicadores da Falta de Saúde.....	78
Tabela 16 - Palavras que Descrevem a QVT.....	79
Tabela 17 - Quantidade de Vezes que cada Palavra foi Citada (Nº Absoluto) .....	80
Tabela 18 - Quantidade de Vezes que cada Palavra foi Citada (%) .....	80
Tabela 19 - Atuação Organizacional (Satisfação dos Docentes).....	83
Tabela 20 - Carências Biológicas (Satisfação dos Docentes) .....	85
Tabela 21 - Integração Social (Satisfação dos Docentes) .....	87
Tabela 22 - Prestação de Serviços (Satisfação dos Docentes) .....	88
Tabela 23 - Variáveis com Maior Índice de Rejeição (Satisfação dos Docentes).....	89
Tabela 24 - Variáveis com Menor Índice de Rejeição (Satisfação dos Docentes).....	90
Tabela 25 - Imagem da Escola (Esforço da Direção Escolar).....	91
Tabela 26 - Saúde e Ética na Escola (Esforço da Direção Escolar) .....	93
Tabela 27 - Evolução Profissional (Esforço da Direção Escolar) .....	94
Tabela 28 - Ações Legais (Esforço da Direção Escolar) .....	95
Tabela 29 - Recursos Humanos (Esforço da Direção Escolar) .....	96
Tabela 30 - Revigoração das Energias Pessoais (Esforço da Direção Escolar) .....	98
Tabela 31 - Variáveis com Maior Índice de Rejeição (Esforço) .....	99
Tabela 32 - Variáveis com Menor Índice de Rejeição (Esforço) .....	99
Tabela 33 - Sexo dos Docentes.....	106
Tabela 34 - Cargo dos Docentes.....	107
Tabela 35 - Salário dos Docentes .....	108
Tabela 36 - Grau de Escolaridade.....	109
Tabela 37 - Número de Dependentes dos Docentes .....	110
Tabela 38 - Resultado da Pesquisa para o teste Qui-Quadrado.....	111
Tabela 39 - Análise de Ocorrências de Doenças .....	112
Tabela 40 - Sindicalização (Dados Gerais) .....	114
Tabela 41 - Sindicalização (Dados Proporcionais).....	114
Tabela 42 - Ações Permanentes.....	115
Tabela 43 - Ações Temporárias.....	116

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AMD	Análise Multivariada de Dados
AMOG	Associação dos Municípios da Microrregião da Baixa Mogiana
BNCC	Base Nacional Comum Curricular
BPSO	BioPsicoSocial e Organizacional
CID	Classificação Internacional de Doenças
CONAE	Conselho Nacional de Educação
DE	Direção Escolar
DO	Docentes
EI	Extremamente Insatisfeito
ES	Extremamente Satisfeito
FNDEP	Fórum Nacional em Defesa da Escola Pública
FUNDEB	Fundo de Desenvolvimento da Educação Básica
FUNDEF	Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e Valorização do Magistério
FUNDEP	Fórum Nacional em Defesa da Escola Pública
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IDCV	Índice de Desenvolvimento de Condições de Vida
IDH	Índice de Desenvolvimento Humano
IDS	Índice de Desenvolvimento Social
IN	Insatisfeito
INEP	Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas
IPSEMG	Instituto de Previdência dos Servidores do Estado de Minas Gerais
LDB	Lei de Diretrizes e Bases
MEC	Ministério da Educação e Cultura
MI	Muitíssimo Insatisfeito
MPGPE	Mestrado Profissional em Gestão Planejamento e Ensino
MS	Muito Satisfeito
MuI	Muito Insatisfeito
MuS	Muitíssimo Satisfeito
OMS	Organização Mundial de Saúde
PCA	Análise de Componentes Principais
PEC	Proposta de Emenda Constitucional
PI	Pouco Insatisfeito
PNE	Plano Nacional de Ensino
PNSST	Política Nacional Sobre Saúde e Segurança do Trabalho
PS	Pouco Satisfeito
PTT	Produto Técnico Tecnológico
QT	Qualidade Total
QV	Qualidade de Vida
QVT	Qualidade de Vida no Trabalho
RH	Recursos Humanos
SA	Satisfeito
SUS	Sistema Único de Saúde
UNINCOR	Centro Universitário Vale do Rio Verde
ZN	Zona Neutra

## RESUMO

Esta dissertação busca se examinar os fatores que contribuem para a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) de professores da educação básica de escolas públicas, tendo como principais objetivos verificar as relações entre a satisfação dos professores e o esforço da direção escolar para garantir e melhorar a qualidade de vida destes profissionais. A (QVT) é entendida como as relações humanizadas que mantem uma relação estreita entre a satisfação com seu ambiente de trabalho e com sua produtividade, que teve seus estudos iniciados nos anos de 1950. Na pesquisa utilizou-se do questionário BPSO. O questionário BPSO, desenvolvido por Limongi-França, faz um diagnóstico de QVT a partir de quatro aspectos que tem relação com todos os homens laborativos, o aspecto organizacional, o aspecto biológico, o aspecto psicológico e o aspecto social, que tratam de perguntas que referenciam estes aspectos. Para coleta de dados foi aplicada uma pesquisa que utiliza como variável dependente esforço de dirigentes escolares, e como variável independente a satisfação dos docentes. Esta pesquisa, foi aplicada no Encontro anual da AMOG – Associação dos Municípios da Baixa Mogiana (134 respondentes) e aos alunos do Mestrado Profissional em Gestão, Planejamento e Ensino (26 respondentes), totalizando 160 respondentes. Como método de análise foram utilizadas a análise exploratória, estatística descritiva e análise multivariada de dados utilizando-se do software IBM SPSS – Versão 25. Na análise de dados, foram feitas comparações utilizando a análise exploratória entre os professores e a direção escolar, seguida de levantamentos da satisfação dos professores, através da utilização dos fatores organizacionais, biológicos, psicológicos e sociais, além da análise do esforço da direção escolar para promover a qualidade de vida dos professores. Em seguida, utilizou se a análise de conglomerados para se determinar os perfis de atitude dos professores (perfis docentes realizados, docentes desconfiados e docentes críticos), onde se constatou que a satisfação dos professores está relacionada mais com a imagem da escola e com programas relacionados aos benefícios e a saúde. Em complemento, foi utilizada a análise multivariada de dados para aprofundar no estudo das variáveis utilizadas no questionário adaptado do modelo original proposto por Limongi-França para sua tese de doutorado em 1996. Através da análise dos dados da pesquisa, foi possível observar que nem todas as variáveis são aplicáveis ao ambiente escolar, por possuírem variáveis que não pertencem ao ambiente estudado e isto só foi perceptível após as primeiras análises, quando foi possível perceber que a adaptação do questionário BPSO, descritas no apêndice 01, não são satisfatórias para atender às necessidades deste ambiente, pois menciona variáveis que são aplicáveis somente ao

ambiente empresarial. Portanto, este trabalho foi concluído com a proposta de um questionário adaptado do original de Limongi-França, o qual passou a constituir em um volume à parte desta dissertação apresentado como Produto Técnico-Tecnológico sugerindo uma nova redação com exclusão de tópicos que não se alinham com a realidade da escola pública. Assim, o modelo de questionário BPSO, elaborado a partir das quatro bases contidas no questionário original (BioPsicoSocial e Organizacional) proposto por Limongi-França dá origem a uma proposta de questionário que se espera contribuir para diagnósticos de QVT em escolas públicas de educação básica, utilizando das mesmas dimensões do questionário original. Sugere-se para pesquisas futuras a aplicação, validação e contribuições para o questionário proposto.

**Palavras-chave:** Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Questionário BPSO. Análise Exploratória. Docentes. Direção Escolar.

## **ABSTRACT**

*This work seeks to examine the factors that contribute to the Quality of Life at Work of basic education teachers in public schools, with the main objectives of verifying the relationships between teacher satisfaction and the school management's efforts to guarantee and improve the quality of lives of these professionals. Quality of Life at Work (QWL) is understood as humanized relationships that maintain a close relationship between satisfaction with the work environment and productivity, which began studies in the 1950s. The research used the questionnaire BPSO. The BPSO questionnaire, developed by Limongi-França, makes a diagnosis of QWL based on four aspects that are related to all working men, the organizational aspect, the biological aspect, the psychological aspect and the social aspect, which deal with questions that reference these aspects To collect data, a survey was carried out using the effort of school leaders as the dependent variable, and the satisfaction of teachers as the independent variable. This research was applied at the annual meeting of AMOG – Association of Municipalities of Baixa Mogiana (134 respondents) and to students of the Professional Master's Degree in Management, Planning and Teaching (26 respondents), totaling 160 respondents. As an analysis method, exploratory analysis, descriptive statistics and multivariate data analysis were used using the IBM SPSS software. In data analysis, comparisons were made using exploratory analysis between teachers and school management, followed by surveys of teacher satisfaction, through the use of organizational, biological, psychological and social factors, in addition to analyzing the school management's efforts to promote the quality of life of teachers. Then, cluster analysis was used to determine the teachers' attitude profiles (accomplished teaching profiles, distrustful teachers and critical teachers), where it was found that teacher satisfaction is more related to the school's image and related programs. benefits and health. In addition, multivariate data analysis was used to deepen the study of the variables used in the questionnaire adapted from the original model proposed by Limongi-França for his doctoral thesis in 1996. Through the analysis of research data, it was possible to observe that not all variables are applicable to the school environment, as they have variables that do not belong to the studied environment and this was only noticeable after the first analyses, when it was possible to realize that the adaptation of the questionnaire BPSO, described in appendix 01, are not satisfactory to meet the needs of this environment, as it mentions variables that are only applicable to the business environment. Therefore, this work was concluded with the proposal of a questionnaire adapted from the original by Limongi-França, which became a*

*separate volume of this dissertation presented as a Technical-Technological Product suggesting a new wording excluding topics that do not align with the reality of public schools. Thus, the BPSO questionnaire model, created based on the four bases contained in the original questionnaire (bio-psychosocial and organizational) proposed by Limongi-França, gives rise to a questionnaire proposal that is expected to contribute to QWL diagnoses in public education schools basic questionnaire using the same dimensions as the original questionnaire. It is suggested for future research to apply, validate and contribute to the proposed questionnaire.*

**Keywords:** *Quality of Life at Work (QWL). BPSO Questionnaire. Exploratory Analysis. Teachers. School Management.*

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>19</b>
1.1	PROBLEMA DE PESQUISA .....	21
1.2	HIPÓTESES .....	22
1.3	OBJETIVOS .....	22
1.3.1	Objetivo Geral .....	22
1.3.2	Objetivos Específicos.....	22
1.4	JUSTIFICATIVAS .....	22
<b>2</b>	<b>FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA</b> .....	<b>24</b>
2.1	EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA QVT .....	25
2.2	ESTUDIOSOS DE QVT .....	27
2.2.1	Richard Walton 1973 .....	30
2.3	ESTUDOS SOBRE MOTIVAÇÃO E SATISFAÇÃO .....	31
2.3.1	Frederick Irving Herzberg (1923 – 2000) .....	33
2.3.2	Pesquisadores Sobre Motivação e Satisfação que Influenciam o Estudo da QVT .....	36
2.4	MODELOS DE QVT .....	38
2.5	AUTORES DE QVT BRASILEIROS E SUAS PROPOSTAS .....	41
2.5.1	Ana Cristina Limongi-França.....	44
2.6	QUALIDADE DE VIDA NAS ESCOLAS PÚBLICAS .....	49
2.7	QVT E O REFLEXO NA SAÚDE DOS PROFESSORES .....	50
<b>3</b>	<b>MATERIAL E MÉTODOS</b> .....	<b>51</b>
3.1	ESCALA DE LIKERT .....	51
3.2	ANÁLISE QUANTITATIVA, MULTIVARIADA OU MULTIFATORIAL .....	53
3.2.1	Análise Multivariada de Dados .....	54
3.3	QUESTIONÁRIO BPSO .....	54
3.3.1	Critérios para Execução da Pesquisa .....	56
<b>4</b>	<b>ANÁLISE DOS RESULTADOS</b> .....	<b>58</b>
4.1	DADOS SOCIOECONÔMICOS DOS ENTREVISTADOS .....	60
4.2	ESFORÇO X SATISFAÇÃO DOS PROFESSORES .....	67
4.2.1	Aspectos Organizacionais .....	70
4.2.2	Aspectos Biológicos.....	72
4.2.3	Aspectos Psicológicos.....	73
4.2.4	Aspectos Sociais .....	75
4.2.5	Opinião Pessoal .....	76
4.2.7	Conceituando QVT .....	78
4.3	ANÁLISE FATORIAL.....	81
4.3.1	Análise dos Fatores Relacionados aos Docentes (Satisfação).....	82

4.3.2	Análise dos Fatores Relacionados à Direção Escolar .....	91
4.4	ANÁLISE DE CONGLOMERADOS (CLUSTERS) DOS DOCENTES .....	100
4.4.1	Descrevendo os Perfis dos Docentes .....	101
4.4.2	Detalhando as Características Socio funcionais .....	105
4.4.2.2	Cargo .....	106
4.5	ANÁLISE EXPLORATÓRIA SOBRE O ESFORÇO .....	113
4.5.1	Sindicato.....	113
4.5.2	Ações Permanentes .....	114
4.5.3	Ações Temporárias .....	115
4.5.4	Percepção das Melhorias para a QVT.....	116
4.6	ANALISANDO A ESTRUTURA ORGANIZACIONAL DA QVT .....	117
4.6.1	Identificando as Estruturas da QVT.....	117
<b>5</b>	<b>CONCLUSÕES .....</b>	<b>123</b>
5.1	LIMITAÇÕES DO ESTUDO .....	125
5.2	OUTRAS POSSIBILIDADES DE ESTUDO .....	126
<b>6</b>	<b>APLICABILIDADE E ESTRUTURA DO PRODUTO .....</b>	<b>127</b>
	<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>128</b>
	<b>APÊNDICE .....</b>	<b>133</b>
	APÊNDICE 01: .....	133
	APÊNDICE 02: .....	136
	APÊNDICE 03: .....	140
	<b>ANEXOS .....</b>	<b>146</b>
	ANEXO 01:.....	146
	ANEXO 02:.....	150

## 1 INTRODUÇÃO

O trabalho tem extrema importância na vida de todo indivíduo, que visa sobreviver no mundo como um cidadão produtivo e capaz e, certo desta colocação, sabe se que boa parte de nossas vidas é passada dentro do ambiente laborativo, visto isto torna se imprescindível que todos os trabalhadores se sintam bem dentro dele (DESSEN; PAZ, 2010).

No início do Século XX, o homem laborativo era tido como uma extensão da máquina, ou seja, havia somente a consideração dos fatores baseados em números e resultados, e o ser (fator humano) passava pelo esquecido, era apenas uma variante produtiva (KLIJN, 1998)

Neste período torna se necessários estudos sobre a abordagem sociotécnica dentro das organizações empresariais, o que dá início aos primeiros estudos sobre a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), que tinha e tem o interesse de reestruturar a forma como o homem laborativa exercia suas tarefas dentro das organizações, de forma que a sua vida se torne mais prazerosa e menos difícil, fazendo com que ele tenha mais motivação para executar suas tarefas do dia a dia (KLIJN, 1998)

Antes de dar continuidade ao estudo sobre QVT, torna se necessário definir previamente o que é Qualidade de Vida (QV) e QVT, pois esta definição é imprescindível para se dar continuidade aos estudos.

Entende-se que QVT se refere ao nível das condições básicas e suplementares de cada ser humano, envolvendo o seu bem-estar físico, psicológico, emocional e seus relacionamentos, caracterizado por ações que pretendem que as relações trabalhistas sejam humanizadas, mantendo uma relação estreita entre satisfação com seu ambiente de trabalho e sua produtividade (MENEZES, 2001)

Dentro deste contexto a Organização Mundial de Saúde (OMS), afirma que a QV não é a ausência de doenças ou problemas, mas sim a capacidade que cada um de nós, seres humanos temos para lidar com as adversidades impostas pela vida, deste modo deve se lembrar que para promovê-la positivamente, é necessário envolver ações políticas que transforme as condições de vida, garanta a equidade e a justiça social, promova a igualdade de oportunidades para todos e também preservem os recursos naturais e o meio onde vivemos.

Nos anos de 1950, Eric Trist iniciou os estudos sobre QVT, juntamente com sua equipe de colaboradores na Inglaterra, passando a ser vistos como estudos precursores da QVT, tendo como primeiros temas a serem abordados a satisfação o bem-estar e organização do trabalho.

Utiliza se o Índice de Desenvolvimento Humano (IDH), como maneira de mensurar a QV nos países, para isto o IDH leva em consideração principalmente a qualidade da

alfabetização, a riqueza, a expectativa de vida, o índice de natalidade e o índice de mortalidade (GALBRAITH, 1958).

John Kenneth Galbraith desenvolveu o conceito de QV em 1958, cujos preceitos são de que para se ter uma boa QV, deve se ter hábitos saudáveis, ter uma alimentação adequada, ter tempo para a diversão e lazer, cuidar bem do corpo, ter relacionamentos saudáveis, para que todo indivíduo se sinta bem e feliz.

Tendo em vista estas definições, estudiosos de Administração e economistas como Galbraith, sentiram a necessidade de que alguma coisa fosse feita para equilibrar o nível de satisfação dos homens laborativos e sua função dentro das organizações empresariais e com isto deixassem de ser considerados e tratados apenas como mais uma peça de uma máquina, deixando de trabalhar em situações sub-humanas. Portanto Galbraith em 1958, iniciou seus estudos sobre QVT, com o intuito de relacionar a satisfação, a motivação e o bem-estar dos trabalhadores, para que eles se sintam motivados e felizes.

Para muitos pesquisadores e estudiosos, não existe uma definição objetiva deste tema, pois cada um autor a define de uma maneira, mas o que se pode afirmar, pois é consenso entre todos é que ela está relacionada com a satisfação, a motivação e com o bem estar dos trabalhadores, onde percebe-se que alguns fatores podem influenciá-la, como por exemplo, a carga horária, o salário, o desenvolvimento profissional, o clima organizacional, os benefícios e o relacionamento interpessoal com os superiores e também fora da empresa, podem influenciar a QVT positiva ou negativamente (GALBRAITH, 1958).

A QVT visa mensurar o grau de satisfação dos profissionais, usando como critério de comparação, a função desempenhada por ele dentro da organização empregatícia onde ele trabalha, afirma se também que a empresa ou instituição de trabalho está em uma balança, tentando equilibrar a produtividade com o bem-estar de seus colaboradores (GALBRAITH, 1958).

As discussões sobre QVT ganharam importância nas organizações modernas brasileiras a partir de 1990 e alguns elementos parecem ser adequados para delimitar o seu estudo, os quais pode se citar o nível das condições básicas e suplementares de cada ser humano, que envolvem o seu bem-estar físico, psicológico, emocional e seus relacionamentos, caracterizado por ações que pretendem que as relações trabalhistas sejam humanizadas, mantendo uma relação estreita entre satisfação com seu ambiente de trabalho e sua produtividade (MENEZES, 2001).

Essa pesquisa aborda o construto de QVT e o bem-estar dos professores da rede pública de educação básica, a partir da aplicação do Diagnóstico BioPsicoSocial e Organizacional (Diagnóstico BPSO). O questionário que foi elaborado originalmente para o meio empresarial,

aqui sofrerá uma nova adaptação para captar dimensões do ambiente de trabalho da escola pública.

Assim, este estudo utiliza-se de uma pesquisa quantitativa, para entender a percepção em especial dos professores, contando com uma das escalas de QVT mais citadas no meio acadêmico, já com validação para o contexto empresarial brasileiro. Se espera aplicar uma escala validada de QVT para com os professores da educação básica e, assim participar da busca de discussão do trabalho docente da rede pública (LIMONGI-FRANÇA, 1996).

Para a autora Limongi-França a Gestão de QVT é um conjunto de conceitos dinâmicos e nucleares, onde pode se destacar os conceitos das propostas de cogestão ou participação nas decisões e bem-estar, o conceito de humanismo e de humanização do trabalho (conceitos nucleares).

## 1.1 PROBLEMA DE PESQUISA

Muitas vezes, elementos que estão relacionados pela teoria da QVT são menosprezados no dia a dia, mas, ao se observar que é crescente o número de reclamações dos profissionais, em especial os professores da educação básica das escolas públicas, relativas à subutilização de seus conhecimentos e habilidades, à rotina e às condições de trabalho, esse tema clama por maior esclarecimento. Para alguns autores como, por exemplo, Moacir Gadotti, nascido em 1941 e considerado como o Paulo Freire da atualidade, o principal quesito para o crescimento de um país é a educação, portanto a QVT dos professores do nível básico de escolas públicas tem relevância estrutural (GADOTTI, 1983).

Em 1990, com as reformas educacionais que foram propostas no Brasil, os docentes passaram a ter mais responsabilidade ainda perante os resultados dos alunos e conseqüentemente da escola. Então, torna-se necessário revisitar, sempre que possível, as condições de trabalho destes profissionais, em busca de uma excelência educacional no país.

Considerando tudo que foi exposto, este estudo busca responder ao seguinte problema de pesquisa: Existe efetividade no uso das variáveis do questionário BPSO para avaliar a Qualidade de Vida no Trabalho dos profissionais da educação básica de ensino público?

A proposta inicial foi utilizar um questionário pré-adaptado (com mínimas mudanças) do modelo original elaborado por Limongi-França (questionário BPSO-96), como o principal objeto de coleta de dados para se determinar o grau da QVT dos professores da educação básica de escolas públicas.

## 1.2 HIPÓTESES

A hipótese principal é que há efetividade no uso do questionário BPSO para diagnosticar a QVT dos professores da educação básica. Para isto, como hipótese secundária, assumimos a hipótese de Limongi-França que ao interferir de maneira positiva no sistema organizacional, consegue se modificar os sistemas biológico, psicológico e social dos profissionais, neste caso dos professores da educação básica. Mas ao se modificar os sistemas psicológicos e ou biológicos, interfere inicialmente somente no sistema social e ao se interagir com o sistema social pouco se modifica nos outros sistemas (LIMONGI-FRANÇA, 2002).

## 1.3 OBJETIVOS

### 1.3.1 Objetivo Geral

Testar a efetividade no uso das variáveis do questionário BPSO, para avaliar a Qualidade de Vida no Trabalho dos professores da educação básica de ensino público.

### 1.3.2 Objetivos Específicos

1 – Diagnosticar a QVT de professores da educação básica das escolas públicas a partir do questionário BPSO.

2 – A partir dos resultados da pesquisa sugerir adaptações no questionário para afiná-lo com a realidade das escolas públicas de educação básica.

3 – Propor um Guia do passo a passo de diagnóstico com o questionário BPSO adaptado, para ser aplicado em escolas públicas de educação básica.

## 1.4 JUSTIFICATIVAS

Este projeto de pesquisa é fundamentado na temática de QVT e no diagnóstico BPSO, onde se observa que a QVT vem ganhando destaque nos estudos de administração no Brasil e no mundo (LIMONGI-FRANÇA, 1996).

Por meio dos estudos da Administração Pública, autores têm ressaltado o desejo de adotar técnicas modernas que tenham mais eficiência nas melhorias de qualidade tanto pessoais quanto profissionais, principalmente nos setores públicos.

Em se tratando de trabalho em escolas públicas, é inegável que o bem-estar, a saúde e

as relações interpessoais de cada docente, influenciam diretamente no trabalho e no aprendizado dos alunos. Então através deste contexto é pertinente discutir sobre como proporcionar um ambiente adequado aos trabalhadores, investigando a relação entre o trabalho e a QV.

Embora haja muitas divergências entre os autores quanto a QVT, há um ponto em comum e pertinente a eles, que é conciliar os interesses das organizações e dos profissionais para melhorar a produtividade e satisfação do trabalhador.

De acordo com os dados informados pela Secretaria de Estado Planejamento e Gestão de Minas Gerais, para o jornal O TEMPO, em 25/03/2019, a média diária de afastamento de docentes e supervisores no estado chega a mais de 5 por hora, dando uma média de 127 por dia, devido a problemas relacionados a saúde física e mental.

Em pesquisa realizada por Martins; Araújo; e Amorim, (2023) entre 2016 e 2018, publicada em 16 de janeiro de 2023, pela Educação e Revista da UFMG, os profissionais da educação básica que mais se afastam para realizarem tratamentos médicos, são os professores efetivados, pois os professores designados tendem a suportar mais os inconvenientes da saúde, porque tem receio de que o afastamento os prejudique para novos processos seletivos de designações.

A pesquisa on line realizada pela Associação Nova Escola, retrata a precariedade da saúde dos professores, trazendo dados alarmantes sobre esta questão, pois segundo esta pesquisa, cerca de 66% dos professores da educação básica já se afastaram para realizarem tratamentos ou problemas causados por estresse, ansiedade ou dores.

## 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Os primeiros estudos sobre QVT surgiram na Inglaterra nos anos de 1950, para ser mais exato em 1958 e o professor Louis Davis, da Universidade da Califórnia, foi o responsável por disseminar estes estudos pelo mundo (RODRIGUES, 1999).

Através de sua evolução no cenário mundial, a QVT é tida como uma ferramenta de gestão empresarial, que visa equilibrar o bem-estar dos funcionários com a produtividade que é importantíssimo para as empresas, a Figura 01 demonstra através de uma ilustração o esforço que está sendo feito para se equilibrar esta balança.

Figura 1 - Bem-estar x Produção

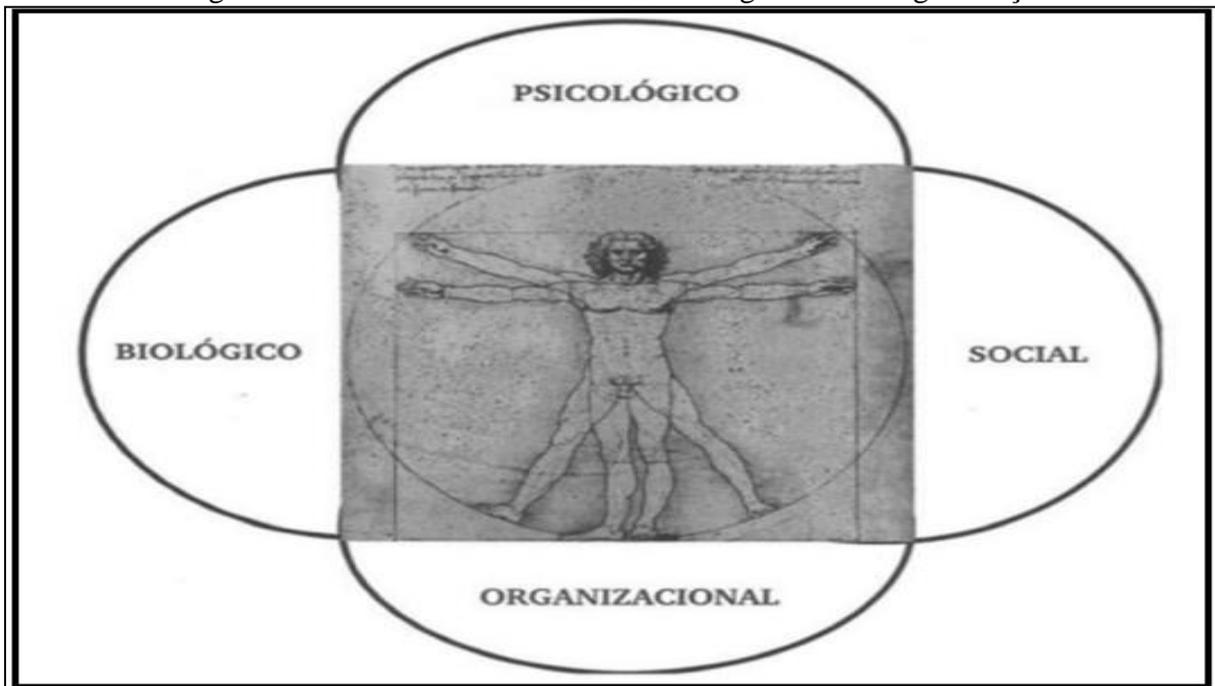


Fonte: Elaborado a partir de Rodrigues,1999

De acordo com os estudos de Rodrigues (1999), os programas relacionados à QVT têm o intuito de promover a satisfação do ser funcional considerando os aspectos Biopsicossociais e organizacionais (LIMONGI-FRANÇA, 2008).

Limongi-França (1997) define a QVT, como tendo origem na medicina psicossomática através da visão holística do ser humano, opondo se a abordagem que divide o homem em partes, o homem cartesiano, Figura 02.

Figura 2 - A Visão Holística do Homem Segundo Limongi-França



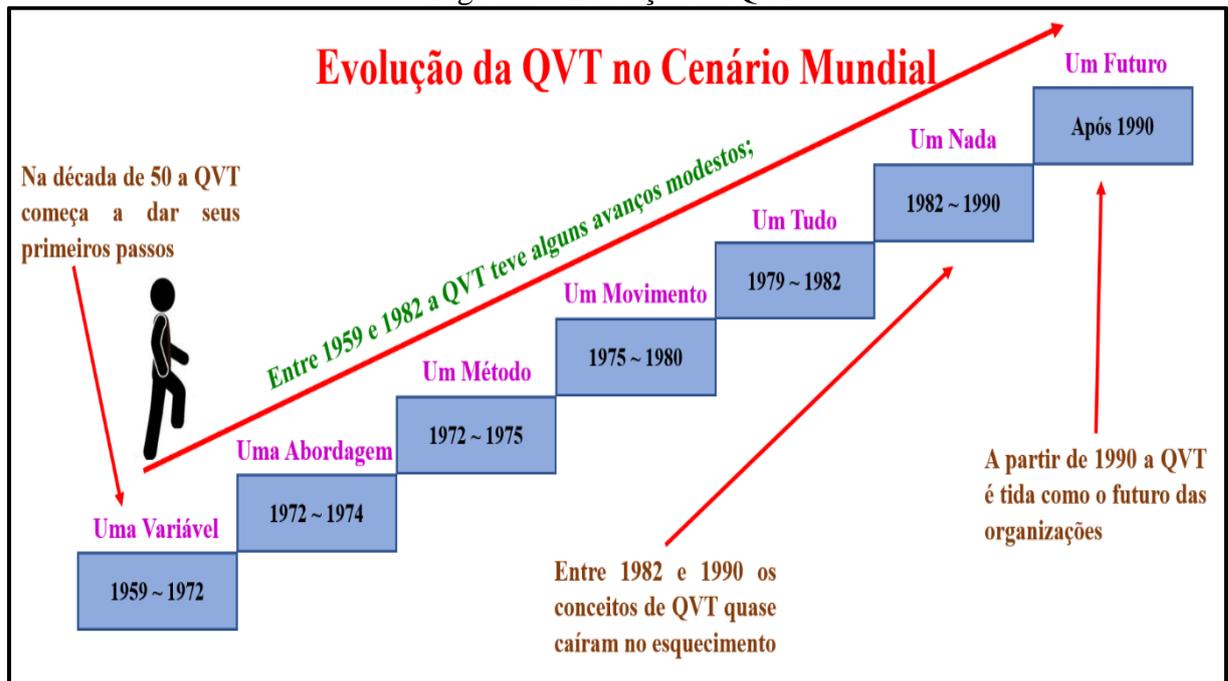
Fonte: Limongi-França, 1997

Observando a Figura 02, é possível verificar que os fatores do Diagnóstico BPSO estão interligados entre si e interferem diretamente na percepção do indivíduo com o ambiente de trabalho e si próprio. O que sugere que este modelo (BPSO), tem a visão dos seres humanos como um todo, propondo um estudo a partir das quatro dimensões, a Biológica, a Psicológica, a Social e a Organizacional (LIMONGI-FRANÇA, 1996).

## 2.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA QVT

Desde o início dos estudos da QVT, ela passou por vários momentos evolutivos e em cada momento recebeu uma denominação, também conhecido como Conceito Histórico de QVT, (Figura 03), que levou em consideração a sua evolução no cenário mundial e as suas principais mudanças propostas (Quadro 1).

Figura 3 - Evolução da QVT



Fonte: Elaborado pelo pesquisador.

A evolução temporária pode se destacar da seguinte maneira:

De 1959 a 1972, ela ficou conhecida como UMA VARIÁVEL, pois foi o momento em que surgiram as primeiras investigações sobre quais medidas tomar para melhorar a QVT dos profissionais;

De 1972 a 1974, ela ficou conhecida como UMA ABORDAGEM, nesta fase o foco passou a ser o trabalhador e a empresa passou a ser esquecida, foi a época em que havia uma busca incessante para melhorar as condições para o empregado e para a direção da empresa;

De 1972 a 1975, ela ficou conhecida como UM MÉTODO, pois as técnicas dentro das empresas tinham o intuito de tornar o ambiente de trabalho mais produtivo e satisfatório;

De 1975 a 1980, ficou conhecida como UM MOVIMENTO, pois os termos “Administração Participativa” e “Democracia Industrial” eram utilizados para descrever as idéias da QVT;

De 1979 a 1982, ficou conhecida como UM TUDO, pois foi o momento em que ela foi utilizada como um remédio contra a composição estrangeira, a baixa produtividade, os problemas organizacionais e as constantes reclamações dos funcionários;

De 1982 a 1990, ficou conhecida como UM NADA, pois devido aos constantes movimentos contra, ela foi considerada como modismo e quase fracassou;

E finalmente após 1990 ela passou a ser considerada como UM FUTURO, pois as empresas constataram que um colaborador satisfeito e feliz, trabalha muito melhor e

consequentemente gera muito mais lucro, o que passou a justificar os seus investimentos.

Quadro 1 - Evolução da QVT

EVOLUÇÃO DA QVT		
Conceito Histórico de QVT	Período	Principais Mudanças
Uma Variável	1959 ~ 1972	Início sobre como melhorar a QVT do profissional;
Uma Abordagem	1972 ~ 1974	O profissional passou a ser considerado melhor que a empresa;
Um Método	1972 ~ 1975	Novas técnicas são implantadas para melhorar o ambiente de trabalho e torná-lo mais produtivo;
Um Movimento	1975 ~ 1980	Surgiram os termos "Democracia Industrial" e "Administração Participativa" como idéia da QVT;
Um Tudo	1979 ~ 1982	A qualidade e a produtividade passaram a ser criticadas devido à competitividade do mercado estrangeiro;
Um Nada	1982 ~ 1990	A QVT foi considerada como modismo passageiro e fracassou;
Um Futuro	A partir de 1990	Surgem inovações tecnológicas, estruturais e gerenciais, que foram implantadas nas organizações com o objetivo de melhorar o bem-estar dos colaboradores das organizações;

Fonte: Extraído de Fernandes (1996)

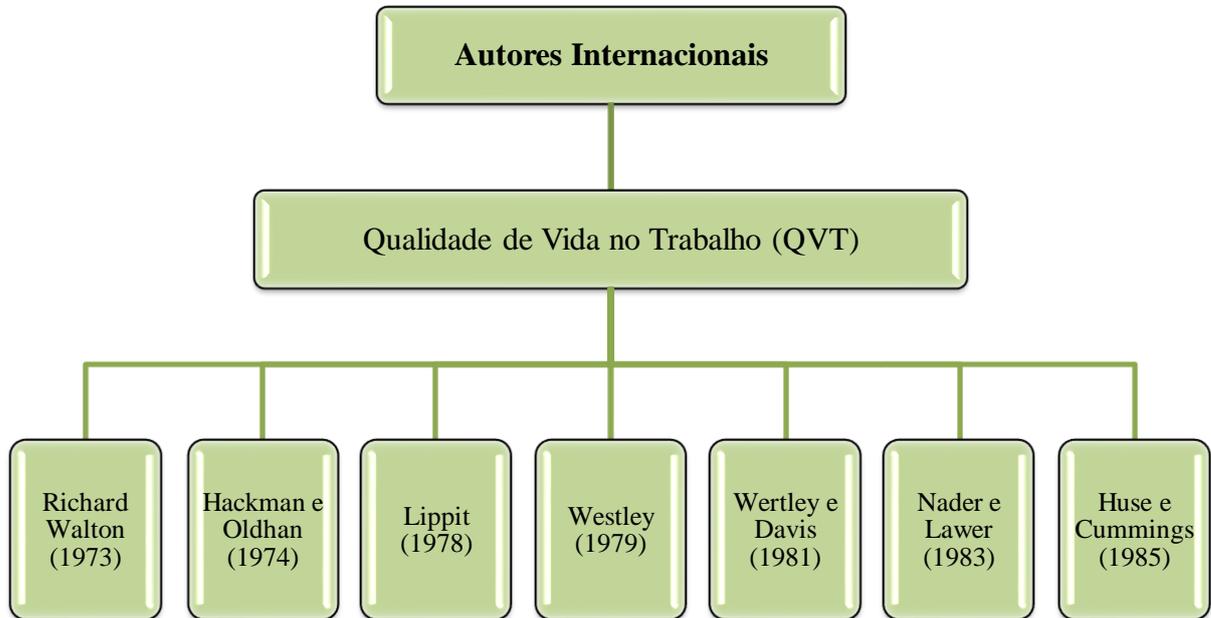
## 2.2 ESTUDIOSOS DE QVT

O modelo de QVT que teve maior destaque surgiu em 1973, através autor Walton. Ele é considerado o precursor dos estudos para criação destes modelos e serviu como principal referência para os estudos no Brasil (LIMONGI-FRANÇA 1996).

Após o trabalho de Walton, surgiram várias outras propostas e modelos que prometiam mensurar e avaliar a QVT, dentre as quais podemos citar os sete principais modelos de acordo com suas dimensões de abrangência e relevância para os estudos brasileiros. Estes modelos são considerados como “Modelos Teóricos Clássicos em QVT” (Figura 04).

Através das teorias e dos conceitos históricos de QVT, surgem os primeiros e mais importantes autores internacionais sobre o tema, o Quadro 2 trata da descrição dos modelos clássicos, os principais estudos, bem como as principais propostas apresentadas por cada um.

Figura 4 - Os Modelos Clássicos e seus Autores



Fonte: Elaborado pelo pesquisador.

Quadro 2 - Principais Modelos de QVT

MODELOS TEÓRICOS CLÁSSICOS			
Autor (es)	Ano	O Estudo Realizado	Propostas Apresentadas
Richard Walton	1973	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identifica de maneira significativa como o trabalhador fica exposto ao seu trabalho e como esta exposição afeta sua QV;</li> <li>- Considera o modelo mais completo, sendo utilizado até os dias atuais;</li> <li>- Leva em consideração a motivação e a satisfação do trabalhador;</li> <li>- Tem como base três elementos, o organizacional, o ambiental e o comportamental;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Remuneração de acordo com seu trabalho;</li> <li>- Local de trabalho com condições seguras;</li> <li>- Oportunidade para que o funcionário demonstre seus conhecimentos e habilidades;</li> <li>- Oportunidade de crescimento e estabilidade no trabalho;</li> <li>- Nivelamento da escala hierárquica, através do espírito de colaboração;</li> <li>- Obrigação das empresas em cumprir e garantir os direitos dos funcionários;</li> <li>- Direito ao equilíbrio entre ao trabalho e a vida social;</li> <li>- Estabelecer responsabilidade social à empresa quanto à prestação de seus serviços;</li> </ul>
Hackman e Oldham	1974	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identifica três fatores que influenciam a QV denominada "Estados Psicológicos Críticos":</li> <li>- A significância do trabalho;</li> <li>- A responsabilidade dos resultados do trabalho;</li> <li>- O conhecimento dos resultados dos trabalhos executados;</li> <li>- Propõe alta motivação, satisfação, qualidade e baixo turnover e absenteísmo;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Variedade de Habilidades - como o envolvimento das habilidades e talentos do profissional influenciam no trabalho;</li> <li>- Identidade da Tarefa - executar a tarefa do início ao fim;</li> <li>- Significação do Trabalho - verificar o impacto que a realização de seu trabalho tem sobre a vida dos outros;</li> <li>- Autonomia - liberdade para executar o trabalho de forma independente e autônoma;</li> <li>- Feedback - se divide em dois tipos: o Feedback Intrínseco, onde o próprio trabalhador recebe o retorno de forma clara e objetiva e o Feedback Extrínseco onde as informações são recebidas por seus superiores, colegas e clientes;</li> </ul>

Cont. Quadro 2 – Principais Modelos de QVT

<b>MODELOS TEÓRICOS CLÁSSICOS</b>			
<b>Autor (es)</b>	<b>Ano</b>	<b>O Estudo Realizado</b>	<b>Propostas Apresentadas</b>
Lippitt	1978	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Foi inserido na QVT a oportunidade que o colaborador tem de melhorar e satisfazer suas necessidades pessoais através do crescimento profissional e desenvolvimento pessoal;</li> <li>- Determina que a organização tem que ter maturidade para colocar em prática os conceitos de QVT;</li> <li>- Estabelece novos valores organizacionais;</li> <li>- Desenvolve um novo conceito para indivíduo;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- O trabalho propriamente dito;</li> <li>- O indivíduo;</li> <li>- A produção do trabalho;</li> <li>- Função e estrutura da organização;</li> </ul>
Westley	1979	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Trata da humanização das atividades laborais para se obter uma melhor QV;</li> <li>- Verifica que o trabalho laboral tem relação direta com a QVT;</li> <li>- Tem origem na transformação e organização do trabalho dentro da empresa;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dimensão econômica - avalia a remuneração e o trabalho executado;</li> <li>- Dimensão política - estabilidade, autonomia sindical, manifestação livre, valorização do trabalho, bom relacionamento com os superiores e feedback extrínseco;</li> <li>- Dimensão psicológica - motivação, realização pessoal, reconhecimento das habilidades individuais, desenvolvimento profissional e pessoal e realização pessoal;</li> <li>- Dimensão sociológica - regulamentação das normas trabalhistas, o trabalhador participa ativamente das tomadas de decisões, desenvolvimento das relações interpessoais e conscientização de suas responsabilidades dentro da equipe;</li> </ul>
Werther e Davis	1981	<ul style="list-style-type: none"> <li>- A QVT está diretamente ligada ao cargo que o funcionário exerce dentro da organização;</li> <li>- Pretende estabelecer uma correlação entre a produtividade e a maior satisfação dos colaboradores;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fatores Organizacionais - Busca a eficiência através da especialização, abordagem mecanicista utilizada para tentar minimizar o esforço e o tempo do trabalhador;</li> <li>- Fatores Ambientais - O cargo desempenhado pelo colaborador não pode estar acima ou abaixo das aspirações profissionais de cada trabalhador;</li> <li>- Fatores Comportamentais - Refere à autonomia, que é a responsabilidade ao trabalho, a variedade de habilidades, que é o uso das capacidades de cada um, o feedback, que é o retorno sobre o trabalho executado e a identidade da tarefa, que é entender e executar a tarefa de acordo com o que foi exposto;</li> </ul>

## Cont. Quadro 2 – Principais Modelos de QVT

<b>MODELOS TEÓRICOS CLÁSSICOS</b>			
<b>Autor (es)</b>	<b>Ano</b>	<b>O Estudo Realizado</b>	<b>Propostas Apresentadas</b>
Nadler e Lawler	1983	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Busca um conceito particular de definição para QVT, pois ele tem que ser claramente definido;</li> <li>- Aborda sobre quais conceitos a QVT está inserida;</li> <li>- Sugere um efeito cascata para a exploração da QVT;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Participação nas soluções dos problemas da organização;</li> <li>- Reestruturação do trabalho para enriquecer o trabalho;</li> <li>- Inovador Sistema de recompensas para os colaboradores;</li> <li>- Melhorar o ambiente psicológico e físico de trabalho;</li> <li>- Ativar a percepção das necessidades;</li> <li>- Identificar e Solucionar os problemas que surgirem;</li> <li>- Determinar o foco do problema detectado na organização;</li> <li>- Envolver amplamente a organização e os colaboradores;</li> <li>- Determinar a projeção da compensação para os processos e para os resultados;</li> <li>Definir como os sistemas são afetados com a implantação da QVT;</li> </ul>
Huse e Cummings	1985	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Determina se que a QVT é uma forma de pensamento que une as pessoas, o trabalho e a organização;</li> <li>- Tem como aspectos principais melhorar a QV do trabalhador e aumentar a eficiência da organização;</li> <li>- Defende que quanto mais instruído tecnologicamente for o trabalhador mais o seu cargo deve atender suas necessidades;</li> <li>- Estabelece que todos deveriam participar das decisões e soluções dos problemas da organização;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Participação dos Trabalhadores - todos devem se envolver nas tomadas de decisões, através da criação de grupos de trabalho;</li> <li>- Projeto de Cargo - as necessidades tecnológicas dos colaboradores têm que ser atendidas, através da criação dos grupos de trabalho, do feedback e do enriquecimento do trabalho;</li> <li>- Sistema de Recompensas - propõe o plano de cargos e salários para minimizar o distanciamento salarial entre os níveis e status dos colaboradores;</li> <li>- Melhoria do Ambiente de Trabalho. - Propõe flexibilidade de horários, mudanças físicas no local, nos equipamentos de trabalho e implantação de grupos com semiautonomia;</li> </ul>

Fonte: Elaborado a partir de Klein et al., 2017

### 2.2.1 Richard Walton – 1973

O maior estudioso internacional, que possui grande interferência e influência no Brasil, Richard Walton, iniciou seus estudos em 1973, avaliando a motivação, a autoestima, as necessidades, os anseios e a responsabilidade social de cada indivíduo, descreve seus estudos da seguinte forma:

- Compensação justa e adequada;
- Condições de segurança e saúde no trabalho;
- Oportunidade imediata para utilização e desenvolvimento da capacidade;
- Oportunidade futura para crescimento contínuo e segurança;

- Integração social na organização do trabalho;
- Constitucionalismo na organização do trabalho;
- O trabalho e o espaço total na vida;
- Relevância social da vida no trabalho (descritas no Quadro 2 – Principais Modelos de QVT).

Walton através de seu modelo trata da responsabilidade social das empresas em três das oito dimensões:

- Integração social na empresa;
- Constitucionalismo nas organizações de trabalho;
- Relevância social da vida no trabalho;

Na primeira dimensão ele descreve que o ambiente de trabalho tem que ser igualitário e sem preconceito, ter um senso comum e predisposto à mobilidade social.

Na segunda dimensão ele descreve que as relações sociais devem ser lícitas dentro do ambiente de trabalho, devendo cumprir as leis, as normas os regulamentos e todos os direitos trabalhistas.

E finalmente na terceira dimensão descreve que os trabalhadores são quem atribuem um maior significado ao trabalho, considerando-o socialmente relevante tornando os mais satisfeitos e comprometidos.

### 2.3 ESTUDOS SOBRE MOTIVAÇÃO E SATISFAÇÃO

A Motivação é a força encontrada dentro de cada ser humano, é o que motiva o ser humano para alcançar seus objetivos tanto profissionais quanto pessoais, e ela estabelece um fator de bastante importância junto a QVT de todos os profissionais, independente da sua área de atuação, mesmo ela não sendo um fator decisivo.

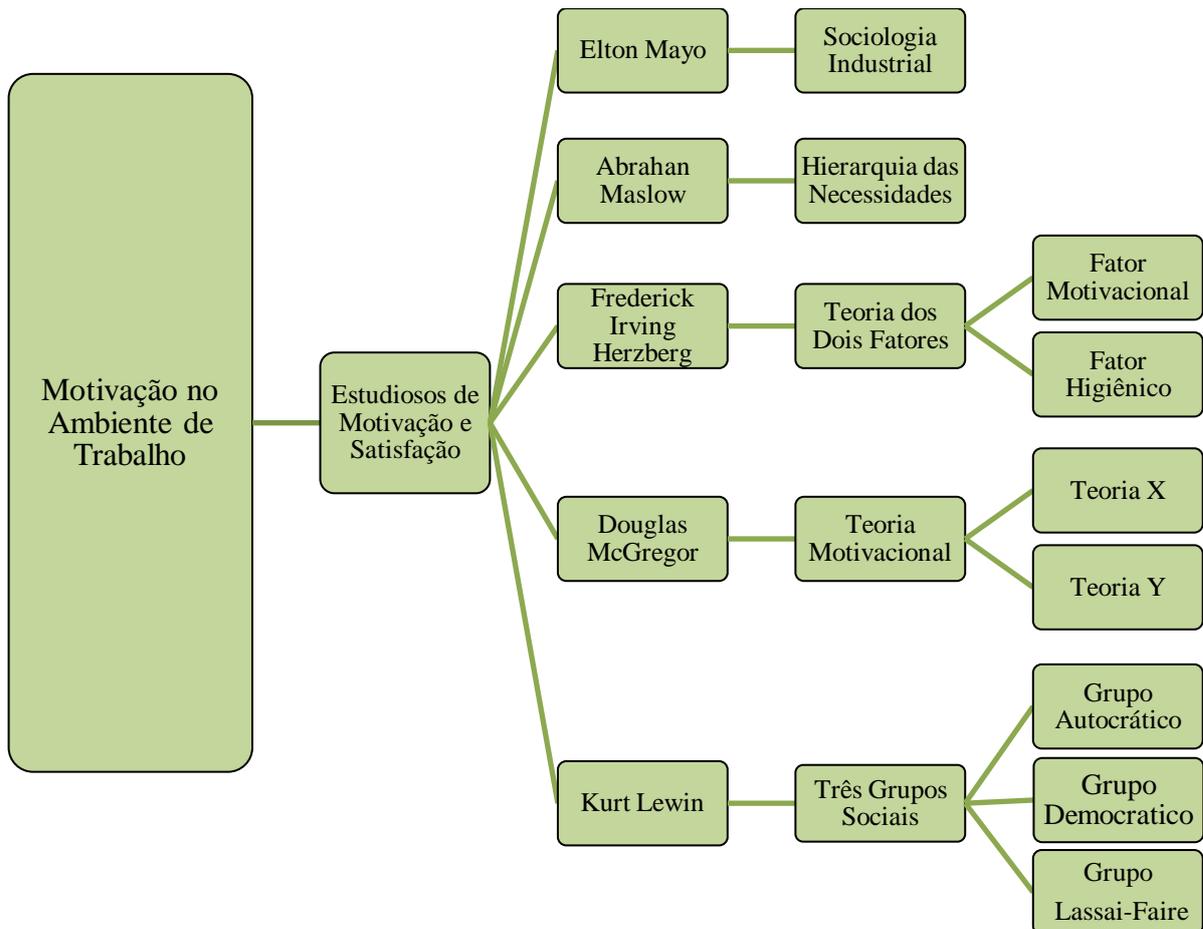
De acordo com os estudos realizados sobre este assunto, sabe-se que um profissional motivado tem uma QV melhor, pois ele trabalha com satisfação e passa a ver o trabalho como um meio de se realizar tanto pessoal quanto profissionalmente e não mais como um fardo.

Através da motivação o trabalho passa a ser visto como uma maneira de se “divertir”.

Outros estudiosos afirmam que o comportamento de cada indivíduo, ao ser modificado ou alterado através das necessidades básicas inerentes ao mesmo tempo à motivação, é tida como um pressuposto para a QVT.

A Figura 05, traz dados dos principais estudiosos sobre motivação e suas obras.

Figura 5 - Principais Modelos de Motivação



Fonte: Elaborado pelo pesquisador.

O autor que mais se destaca dentro deste contexto e que nos interessa, é Frederick Irving Herzberg, pois ele trata tanto da Motivação quanto a Satisfação dos empregados, e esta pesquisa tratará do estudo da QVT pela ótica da satisfação dos professores da educação básica de escolas públicas.

Yang (2016) descreve a satisfação como sendo a avaliação positiva dos profissionais sobre as suas experiências dentro do ambiente laborativo, sendo de extrema importância, pois quando não há a satisfação geralmente ocorrem fatores que são indesejáveis para as organizações, como por exemplo o absenteísmo, o desligamento voluntário e doenças ocupacionais. Já quando está presente, geram comportamentos positivos dentro das organizações (BARLINC, et al 2003).

Muitas vezes a satisfação mantém relação direta com características relacionadas aos funcionários, o seu trabalho e pelos traços individuais de cada um (NATARAJAN & NAGAR, 2011; POTTER & MCLAUCHLIN, 2016).

Para Robins (2005), um funcionário altamente satisfeito, mantém atitudes positivas e

um funcionário insatisfeito só tem atitudes negativas o que prejudica a organização.

Estas relações são compostas por questões particulares e subjetivas que se correlacionam aos profissionais e as empresas, tornando os seres únicos (CHARLOTE, 2000).

Locke (1969, 1976) descreve a satisfação como sendo individual e dependente de dois grupos:

Os eventos e as condições de trabalho, compostos pelo trabalho, pelo pagamento, pelo relacionamento e pelas condições de trabalho;

Agentes do trabalho, descritos como sendo de responsabilidades das interações pessoais;

O que pode vir a gerar alterações tanto para os funcionários quanto para as empresas, o que afeta o comportamento e a saúde física e mental dos funcionários (LOCKE, 1969, 1976).

Para Bruggemann, Groskurth & Ulich (1975), todos os funcionários estão expostos a seis tipos de satisfação:

Satisfação Progressiva, onde o aumento da satisfação gera uma aspiração maior pelos funcionários;

Satisfação Estabilizada, onde o funcionário está satisfeito e sua aspiração permanece inalterada;

Satisfação Resignada, onde o funcionário pouco insatisfeito diminui seu grau de aspiração, para se adequar ao sistema;

Insatisfação Construtiva, onde o funcionário mesmo estando insatisfeito mantém suas aspirações estáveis e tenta transformar suas condições de trabalho;

Insatisfação Fixa, onde o funcionário mesmo estando insatisfeito não reduz suas aspirações e sem tentar modificar as condições de trabalho;

Pseudo-Satisfação, onde o funcionário está insatisfeito e frustrado, mas acha que os problemas que causam esta insatisfação e frustração não tem solução.

Após a satisfação ter sido conceituada, pode se falar sobre Frederick Irving Herzberg, que fez um estudo bastante interessante sobre motivação e satisfação.

### 2.3.1 Frederick Irving Herzberg (1923 – 2000)

É referência mundial em Gestão Empresarial, por ter desenvolvido os estudos sobre a teoria dos “Fatores de Motivação”, também conhecida como “Teoria dos Dois Fatores”, onde aborda os fatores que impactam diretamente na motivação e a satisfação pessoal, através do estudo dos dados influenciados intrinsecamente ou extrinsecamente.

Para Herzberg, “A verdadeira motivação vem de realização, desenvolvimento pessoal, satisfação no trabalho e reconhecimento” (HERZBERG, 1983).

Esta citação de Herzberg é ótima para descrever a sua percepção através de suas pesquisas que correlacionam as empresas e os funcionários.

A Teoria dos Dois Fatores (Figura 6), inicialmente tem o objetivo de identificar quais fatores causam a satisfação e a motivação dos profissionais, de modo a mantê-los ativos e produtivos, estes fatores têm o intuito de correlacionar as questões interpessoais e às circunstâncias do trabalho, através dos fatores Motivacionais e fatores Higiênicos.

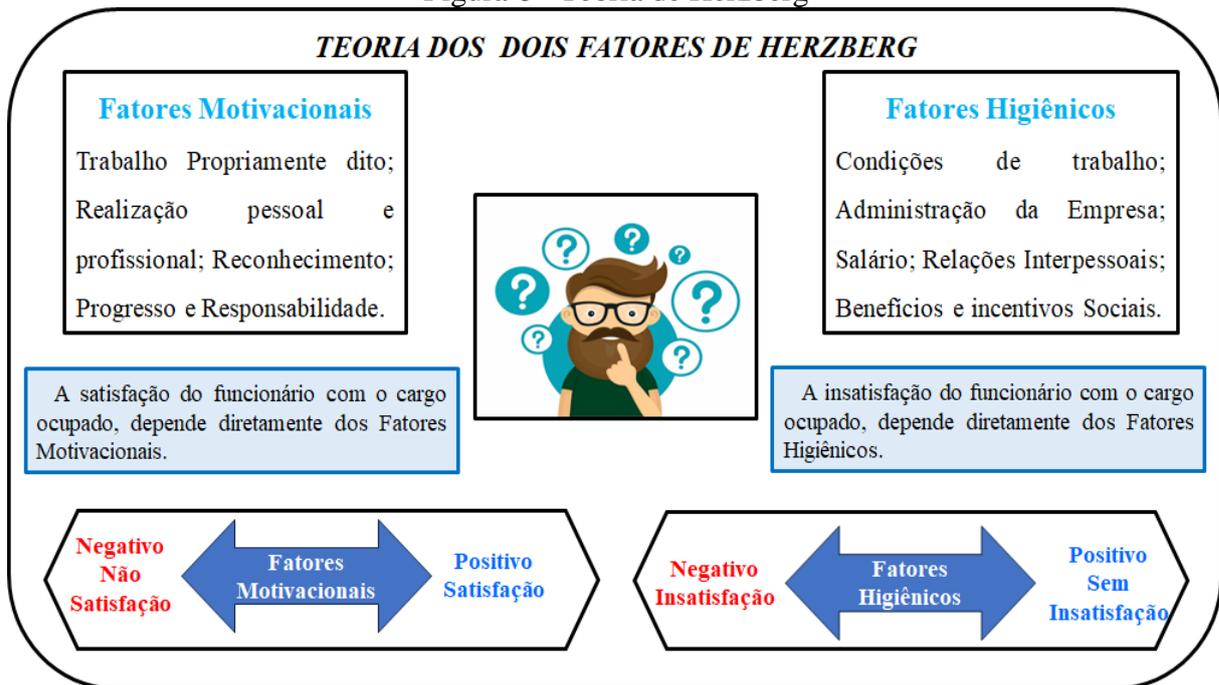
O Fator Higiênico (o que desagradava). Através de seus estudos, foi determinado que estes dois fatores (Fator Motivacional e o Fator Higiênico), descrevem as necessidades de todos os profissionais, já que promovem o equilíbrio e a satisfação de todos, (Figura 6), motivando-os durante a execução de suas tarefas profissionais.

Os fatores higiênicos estão diretamente relacionado com as empresas e, não são responsáveis diretos por motivar os funcionários, sendo considerados como condições básicas, mas a sua falta gera muitos inconvenientes para a satisfação dos mesmos, os fatores se destacam dentro da teoria são os benefícios oferecidos; a cultura empresarial; a oportunidade de desenvolvimento e crescimento profissional; o relacionamento interpessoal; o clima dentro da empresa; o espaço físico da empresa; a segurança e salário (HERZBERG, 1983).

O Fator Motivacional (o que agrada), que está diretamente ligado aos fatores ou privilégios oferecidos pela empresa, que é considerado como uma arte, pois envolve os profissionais para que eles desempenhem seu trabalho da melhor maneira possível (Figura 6), onde pode se exemplificar, o cargo, a função e as atribuições do dia a dia a que os funcionários são submetidos durante a execução das suas tarefas dentro da organização (HERZBERG, 1983).

Estes fatores estão diretamente ligados à motivação e a satisfação dos funcionários, por estarem ligados aos objetivos que cada um tem para sua carreira profissional e como ele irá desempenhar seu papel para atingir as suas metas. Como destaque destes fatores pode se citar os objetivos bem definidos; o crescimento profissional; a autonomia no trabalho; o reconhecimento profissional e a função desempenhada pelo profissional (HERZBERG, 1983).

Figura 6 - Teoria de Herzberg



Fonte: Elaborado a partir de Herzberg, 1983.

Herzberg conseguiu, através das teorias dos dois fatores (Quadro 03), demonstrar que os fatores de responsabilidade das empresas alteram muito a vida dos colaboradores, pois a falta ou ausência destes fatores podem causar grande insatisfação a eles.

De acordo com a realização de suas funções dentro da empresa o que pode ser feito para reduzir ou eliminar a insatisfação no trabalho é seguir estes dois simples passos:

O primeiro estabelece que todas as empresas devem trabalhar de modo que a política empresarial atenda aos anseios dos funcionários, que os supervisores trabalhem de modo eficaz, que seja elaborado uma cultura onde todos tenham dignidade e respeito dentro da equipe e da sociedade, que os salários atendam às necessidades dos profissionais e de suas famílias e que todos tenham segurança dentro da empresa (HERZBERG, 1983).

Uma das coisas que as empresas começaram a perceber é que o valor investido nas ações de cunho relacionado à saúde, chega a ter um retorno de até quatro vezes o valor investido, o que passa a justificar todos os investimentos (HERZBERG 1983).

Quadro 3 - Teoria dos Dois Fatores

<b>TEORIA DOS DOIS FATORES</b>	
<b>Fatores Motivadores (Geradores de Satisfação)</b>	<b>Fatores Higiênicos (Geradores de Não Satisfação)</b>
Crescimento	Política interna
Desenvolvimento	Condições do ambiente de trabalho
Responsabilidade	Relacionamento entre os funcionários
Reconhecimento	Segurança
Realização	Salário

Fonte: Elaborado a partir de Herzberg, 1983

A motivação é tida como base para os estudos de QVT, portanto foi interessante fazer uma breve referência sobre os estudos da teoria dos dois fatores de Herzberg, onde concluiu que a motivação está dentro de trabalho que executa, o que pode determinar o sucesso ou o fracasso da empresa (MARCONDES, 2021)

### 2.3.2 Pesquisadores Sobre Motivação e Satisfação que Influenciam o Estudo da QVT

Quando se fala sobre satisfação não se pode deixar de falar sobre as oito chaves de satisfação no trabalho, defendida por Bolles em 1981 (Adaptação do modelo original inglês), cujas chaves são:

1 – Aqueles que são os superiores no trabalho, geralmente os chefes, os supervisores, as regras e os procedimentos a que estão submetidos todos os trabalhadores;

2 – Nossas questões, quando a empresa ou a organização permite que conheçamos o que acontece, a sua sobrevivência e a sua missão;

3 – Nossa personalidade, que é descrita através do tratamento que recebemos, da nossa valorização dentro da empresa, no conhecimento dos resultados, no feedback, nos treinamentos e na promoção que recebemos;

4 – Nossa recompensa, que corresponde ao salário, ao reconhecimento, às férias e ao incentivo ao crescimento;

5 – Natureza da organização, descrito pelas regras, pela estrutura, pelos procedimentos que determinam como está tentando fazer e como está sendo feito;

6 – Nossa programação, representado pelos horários, pelas tarefas prescritas e tarefas de preferência a serem executadas, pelas reuniões, pelo tempo de programação e planejamento;

7 – Aqueles além de nós no trabalho, descritos como os colegas, pelos que desempenham as tarefas, pelos clientes, tendo relação direta em como eles realizam o seu

trabalho em conjunto e como eles se relacionam conosco;

8 – Nossas instalações físicas, descritas pela localização, pelo layout, pelos recursos e pelo acesso ao transporte externo (BOLLES, 1981).

Mas também não se pode esquecer de outros pesquisadores que também se destacam, como Elton Mayo, cuja teoria trata das Relações Humanas (teoria oposta aos princípios de defendidos por Taylor), Abrahan Maslow, que ficou conhecido pela Teoria das Necessidades Humanas ou Pirâmide de Maslow, Douglas McGregor, que foi um dos estudiosos mais importantes sobre o comportamento humano, através de suas Teorias X e Teorias Y e Kurt Lewin, responsável pela Teoria de Campo, considerado por muitos como o pai da Psicologia Social Moderna.

O Quadro 4 trata de um resumo sobre os principais estudiosos sobre a Motivação e satisfação, cujos estudos se correlacionam com a QVT no cenário mundial. Um dos principais é Herzberg que se destaca por seus estudos correlacionarem a motivação e a satisfação dentro do ambiente de trabalho.

Quadro 4 - Principais Estudiosos de Motivação e QVT

<b>PRINCIPAIS ESTUDIOSOS SOBRE MOTIVAÇÃO QUE SE RELACIONAM À QVT</b>		
<b>AUTOR</b>	<b>DESCRIÇÃO DA OBRA</b>	<b>ANO</b>
<b>ELTOM MAYO</b>	- As relações sociais, a motivação e as metas pré-estabelecidas influenciam diretamente na produtividade dentro da empresa;	1933
<b>ABRAHAN MASLOW</b>	- A teoria da hierarquia está ligada a cinco necessidades ditas como básicas a todos, sendo que elas são as necessidades fisiológicas, autoestima, autorrealização, segurança e o amor;	1943
<b>FREDERICK HERZBERG</b>	- Os fatores higiênicos e motivacionais estão relacionados às necessidades de todos os profissionais, pois promovem o equilíbrio e aumentam a satisfação, motivando-os para execução das tarefas;	1983
<b>DOUGLAS MCGREGOR</b>	- Através dos estudos relacionados à dinâmica dos grupos realizados por ele, conclui se que onde tem uma convivência harmoniosa entre a organização e os indivíduos, o trabalho e a rentabilidade tendem a aumentar significativamente;	1960
<b>KURT LEWIN</b>	- Através dos estudos relacionados à dinâmica dos grupos realizados por ele concluiu que, onde se tem uma convivência harmoniosa entre organização e os indivíduos o trabalho e a rentabilidade tendem a aumentar significativamente a produtividade;	1938

Fonte: Elaborado pelo pesquisador segundo os estudiosos da motivação e satisfação 2022

## 2.4 MODELOS DE QVT

Vários são os modelos teóricos e clássicos de QVT, com repercussão internacional que se destacam no contexto nacional, os principais estão relacionados no Quadro 4, sendo que o modelo que teve maior destaque surgiu em 1973, através dos estudos do pesquisador Richard Walton, que foi considerado como o precursor dos estudos para criação destes modelos e serviu como principal referência para os estudos no Brasil.

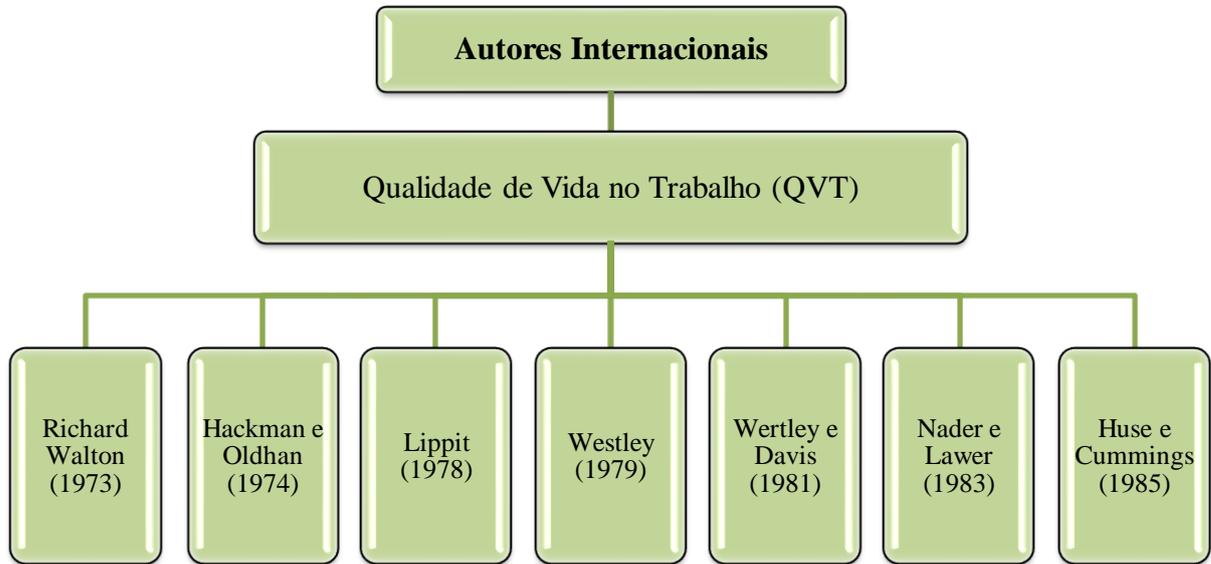
Após o trabalho de Walton, academicamente, surgiram várias outras propostas e modelos que prometiam mensurar e avaliar a QVT, dentre as quais podemos citar os sete principais modelos de acordo com suas dimensões de abrangência e relevância para os estudos brasileiros. Estes modelos são considerados como “Modelos Teóricos Clássicos em QVT”, conforme descrição do Quadro 5.

Os estudos de Walton tinham como métodos de avaliação a motivação, a autoestima, as necessidades, os anseios e a responsabilidade social de cada indivíduo, descritos como a compensação Justa e Adequada; como as condições de segurança e saúde no trabalho; como a oportunidade imediata para utilização e desenvolvimento da capacidade; como a oportunidade futura para o crescimento contínuo e segurança; como a integração social na organização do trabalho; como o constitucionalismo na organização do trabalho; como o trabalho e o espaço total na vida; como a relevância social da vida no trabalho, descritas no Quadro 01 – Principais Modelos de QVT (WALTON, 1973).

Walton através de seu modelo trata da responsabilidade social das empresas em três das oito dimensões:

- Integração Social na Empresa – o ambiente de trabalho tem que ser igualitário e sem preconceito, tendo senso comum e predisposição à mobilidade social;
- Constitucionalismo nas Organizações de Trabalho – as relações sociais devem ser lícitas dentro do ambiente de trabalho, devendo cumprir as leis, as normas, os regulamentos e todos os direitos trabalhistas;
- Relevância Social da Vida no Trabalho – os trabalhadores são quem atribuem um maior significado ao trabalho, considerando-o socialmente relevante e tornando os mais satisfeitos e comprometidos, (WALTON, 1973).

Figura 7 - Os Modelos Clássicos e seus Autores



Fonte: Elaborado pelo pesquisador segundo estudos realizados.

Quadro 5 - Principais Modelos de QVT

MODELOS TEÓRICOS CLÁSSICOS			
Autor (es)	Ano	O Estudo Realizado	Propostas Apresentadas
Richard Walton	1973	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identifica de maneira significativa como o trabalhador fica exposto ao seu trabalho e como esta exposição afeta sua QV;</li> <li>- Considerado o modelo mais completo, sendo utilizado até os dias atuais;</li> <li>- Leva em consideração a motivação e a satisfação do trabalhador;</li> <li>- Tem como base três elementos, o organizacional, o ambiental e o comportamental;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Remuneração de acordo com seu trabalho;</li> <li>- Local de trabalho com condições seguras;</li> <li>- Oportunidade para que o funcionário demonstre seus conhecimentos e habilidades;</li> <li>- Oportunidade de crescimento e estabilidade no trabalho;</li> <li>- Nivelamento da escala hierárquica, através do espírito de colaboração;</li> <li>- Obrigação das empresas em cumprir e garantir os direitos dos funcionários;</li> <li>- Direito ao equilíbrio entre o trabalho e a vida social;</li> <li>- Estabelecer responsabilidade social à empresa quanto à prestação de seus serviços;</li> </ul>
Hackman e Oldham	1974	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identifica três fatores que influenciam a QV denominada "Estados Psicológicos Críticos":</li> <li>- A significância do trabalho;</li> <li>- A responsabilidade dos resultados do trabalho;</li> <li>- O conhecimento dos resultados dos trabalhos executados;</li> <li>- Propõe alta motivação, satisfação, qualidade e baixo turnover e absentéismo;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Variedade de Habilidades - como o envolvimento das habilidades e talentos do profissional influenciam no trabalho;</li> <li>- Identidade da Tarefa - executar a tarefa do início ao fim;</li> <li>- Significação do Trabalho - verificar o impacto que a realização de seu trabalho tem sobre a vida dos outros;</li> <li>- Autonomia - liberdade para executar o trabalho de forma independente e autônoma;</li> <li>- Feedback - se divide em dois tipos o Feedback Intrínseco, onde o próprio trabalhador recebe o retorno de forma clara e objetiva e o Feedback Extrínseco onde as informações são recebidas por seus superiores, colegas e clientes;</li> </ul>

## Cont. Quadro 5 – Principais Modelos de QVT

<b>MODELOS TEÓRICOS CLÁSSICOS</b>			
<b>Autor (es)</b>	<b>Ano</b>	<b>O Estudo Realizado</b>	<b>Propostas Apresentadas</b>
Lippitt	1978	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Foi inserido na QVT a oportunidade que o colaborador tem de melhorar e satisfazer suas necessidades pessoais através do crescimento profissional e desenvolvimento pessoal;</li> <li>- Determina que a organização tem que ter maturidade para colocar em prática os conceitos de QVT;</li> <li>- Estabelece novos valores organizacionais;</li> <li>- Desenvolve um novo conceito para indivíduo;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- O trabalho propriamente dito;</li> <li>- O indivíduo;</li> <li>- A produção do trabalho;</li> <li>- Função e estrutura da organização;</li> </ul>
Westley	1979	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Trata da humanização das atividades laborais para se obter uma melhor QV;</li> <li>- Verifica que o trabalho laboral tem relação direta com a QVT;</li> <li>- Tem origem na transformação e organização do trabalho dentro da empresa;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dimensão econômica - avalia a remuneração e o trabalho executado;</li> <li>- Dimensão política - estabilidade, autonomia sindical, manifestação livre, valorização do trabalho, bom relacionamento com os superiores e feedback extrínseco;</li> <li>- Dimensão psicológica - motivação, realização pessoal, reconhecimento das habilidades individuais, desenvolvimento profissional e pessoal e realização pessoal;</li> <li>- Dimensão sociológica - regulamentação das normas trabalhistas, o trabalhador participa ativamente das tomadas de decisões, desenvolvimento das relações interpessoais e conscientização de suas responsabilidades dentro da equipe;</li> </ul>
Werther e Davis	1981	<ul style="list-style-type: none"> <li>- A QVT está diretamente ligada ao cargo que o funcionário exerce dentro da organização;</li> <li>- Pretende estabelecer uma correlação entre a produtividade e a maior satisfação dos colaboradores;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fatores Organizacionais - Busca a eficiência através da especialização, abordagem mecanicista utilizada para tentar minimizar o esforço e o tempo do trabalhador;</li> <li>- Fatores Ambientais - O cargo desempenhado pelo colaborador não pode estar acima ou abaixo das aspirações profissionais de cada trabalhador;</li> <li>- Fatores Comportamentais - Refere à autonomia, que é a responsabilidade ao trabalho, a variedade de habilidades, que é o uso das capacidades de cada um, o feedback, que é o retorno sobre o trabalho executado e a identidade da tarefa, que é entender e executar a tarefa de acordo com o que foi exposto;</li> </ul>

## Cont. Quadro 5 – Principais Modelos de QVT

MODELOS TEÓRICOS CLÁSSICOS			
Autor (es)	Ano	O Estudo Realizado	Propostas Apresentadas
Nadler e Lawler	1983	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Busca um conceito particular de definição para QVT, pois ele tem que ser claramente definido;</li> <li>- Aborda sobre quais conceitos a QVT está inserida;</li> <li>- Sugere um efeito cascata para a exploração da QVT;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Participação nas soluções dos problemas da organização;</li> <li>- Reestruturação do trabalho para enriquecer o trabalho;</li> <li>- Inovador Sistema de recompensas para os colaboradores;</li> <li>- Melhorar o ambiente psicológico e físico de trabalho;</li> <li>- Ativar a percepção das necessidades;</li> <li>- Identificar e Solucionar os problemas que surgirem;</li> <li>- Determinar o foco do problema detectado na organização;</li> <li>- Envolver amplamente a organização e os colaboradores;</li> <li>- Determinar a projeção da compensação para os processos e para os resultados;</li> <li>- Definir como os sistemas são afetados com a implantação da QVT;</li> </ul>
Huse e Cummings	1985	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Determina que a QVT é uma forma de pensamento que une as pessoas, o trabalho e a organização;</li> <li>- Tem como aspectos principais melhorar a QV do trabalhador e aumentar a eficiência da organização;</li> <li>- Defende que quanto mais instruído tecnologicamente for o trabalhador mais o seu cargo deve atender suas necessidades;</li> <li>- Estabelece que todos deveriam participar das decisões e soluções dos problemas da organização;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Participação dos Trabalhadores - todos devem se envolver nas tomadas de decisões, através da criação de grupos de trabalho;</li> <li>- Projeto de Cargo - as necessidades tecnológicas dos colaboradores têm que ser atendidas, através da criação dos grupos de trabalho, do feedback e do enriquecimento do trabalho;</li> <li>- Sistema de Recompensas - propõe o plano de cargos e salários para minimizar o distanciamento salarial entre os níveis e status dos colaboradores;</li> <li>- Melhoria do Ambiente de Trabalho. - Propõe flexibilidade de horários, mudanças físicas no local, nos equipamentos de trabalho e implantação de grupos com semiautonomia;</li> </ul>

Fonte: Elaborado a partir de Klein et al., 2017

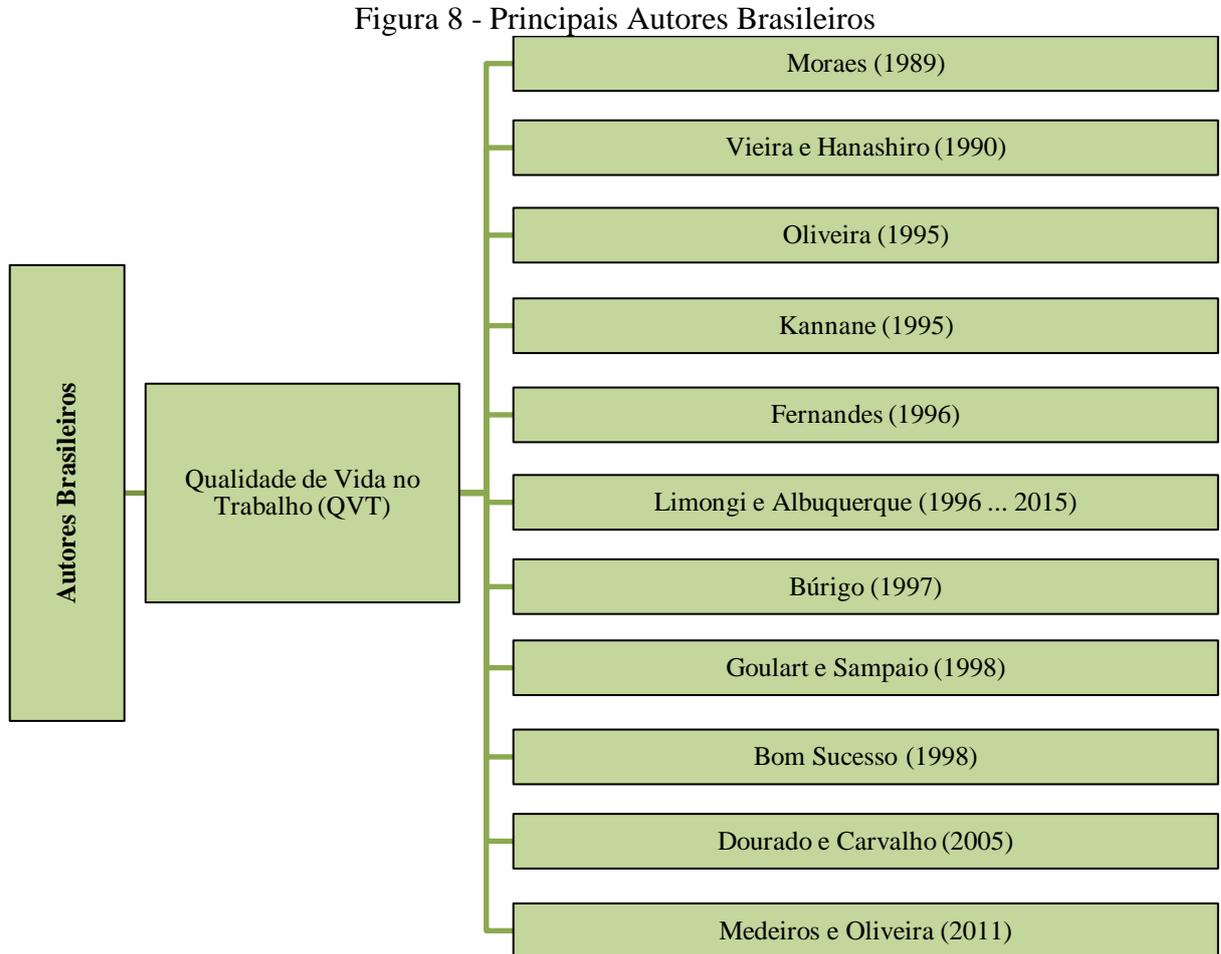
## 2.5 AUTORES DE QVT BRASILEIROS E SUAS PROPOSTAS

Pode se verificar, através da história, que o Brasil também possui diversos estudos relacionados à QVT e que eles tiveram início nos anos de 1989 (Figura 8), através dos estudos de Moraes.

Estudos realizados entre 2000 e 2006, concluíram que os modelos de QVT, mais utilizados como referência aos estudos brasileiros, são os modelos de Walton, Hackman e Oldham.

Em outro estudo realizado entre 2001 e 2012, destacam se dois modelos, o de Walton, que é um autor estrangeiro e o de Limongi-França, que é uma autora brasileira de renome

internacional no cenário de estudos relacionados à QVT, através de estudos do Diagnóstico BPSO.



Fonte: Elaborado pelo pesquisador segundo estudos realizados.

O Quadro 6 cita os principais estudiosos brasileiros e as suas propostas mais relevantes relacionadas à QVT, onde se destaca Limongi-França, por seu trabalho que correlaciona a QVT e o Diagnóstico BioPsicosSocial e Organizacional (Diagnóstico BPSO).

Quadro 6 - Principais Propostas de QVT no Brasil

<b>Principais Propostas de QVT do Brasil</b>			
<b>Autor (es)</b>	<b>Ano (s)</b>	<b>Descrição</b>	<b>Narrativa</b>
Moraes	1989	- Conhecimento das dimensões básicas das tarefas executadas e pela capacidade de reproduzir os estados psicológicos;	- Tem ênfase nas dimensões básicas das tarefas executadas;
Vieira e Hanashiro	1990	- Aspectos voltados para as condições de trabalho, cujas principais variáveis são o comportamento, o ambiente e a organização;	- Humanizar o trabalho e amenizar conflitos entre trabalho e capital;
Oliveira	1995	- Todo trabalhador tem que ter a vida que deseja;	- Possui uma visão muito humanista;
Kannane	1995	- As variáveis do ambiente físico e social devem interagir com o conjunto de fatores de cada indivíduo;	- Possui uma visão analítica de forma global;
Fernandes	1996	- Considera que os fatores físicos, sociopsicológicos e tecnológicos afetam a cultura renovando o clima organizacional;	- Visa o bem-estar geral do trabalhador durante a execução de suas tarefas dentro das organizações;
Limongi e Albuquerque	1996, 2007, 2008, 2010, 2015	- Implantação do conjunto de ações referentes ao diagnóstico para melhorar a QVT;	- Surgimento dos fatores BPSO que intervêm diretamente na QVT (Fatores Biológicos, Psicológicos, Sociais e Organizacionais);
Búrigo	1997	- Tem uma estreita relação entre a satisfação do funcionário com a produtividade e com maior humanização nas relações de trabalho dentro das organizações;	- Visão humanista no que se refere ao ambiente de trabalho;
Goulart e Sampaio	1998	- Interferem tanto nos processos mentais quanto nos padrões culturais organizacionais para transformar a cultura das organizações e se preocupa não só com o processo de trabalho, como também com o cumprimento das leis e com os direitos dos trabalhadores;	- Possui uma visão analítica de forma global;
Bom Sucesso	1998	- Considera que os aspectos culturais, a família, as relações interpessoais, os conflitos e a autoestima influenciam diretamente na QVT;	- Possui uma visão analítica de forma global;
Dourado e Carvalho	2005	- Visa conciliar os interesses dos trabalhadores e os interesses dos patrões;	- É um instrumento de controle dos funcionários das organizações;
Medeiros e Oliveira	2011	- Verifica como a QVT pode ser utilizada dentro das organizações públicas existentes;	- Possui uma visão analítica de forma global, utilizando a análise dos indicadores de QVT;

Fonte: Elaborado a partir de Andrade, 2016

Levando em consideração os conceitos adquiridos até o presente momento, pode se iniciar os estudos sobre o trabalho de Ana Cristina Limongi-França e como colocá-lo em prática neste contexto.

### 2.5.1 Ana Cristina Limongi-França

Limongi-França é psicóloga, brasileira e grande estudiosa sobre temas relacionados à Gestão de Pessoas e Relações no Trabalho, cujas pautas estão voltadas para os recursos humanos das organizações brasileiras, onde tem destaque os estudos da QVT e do diagnóstico BPSO.

Seus estudos demonstram que para se melhorar a produtividade, deve se discutir sobre o seu significado, para que assim possa obter conhecimentos que irão além de entender sobre produção e eficácia no trabalho, pois a produtividade vai muito além. Desta maneira será possível verificar que este conceito está enraizado no dinamismo humano, fazendo uma conexão imprescindível entre a melhoria da QVT de cada profissional e a sua natureza. A partir desta colocação se dá início ao estudo sobre QVT no ambiente nacional (LIMONGI-FRANÇA, 1996).

Para a autora Limongi-França estes conceitos se caracterizam como um...

[...] conjunto das escolhas de Bem-Estar único e individualizado, que proporciona autoestima positiva, percepção de equilíbrio, hábitos saudáveis e prontidão para o desempenho no trabalho saudável, portanto, a Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho depende de práticas da organização, bem como de ações dos funcionários.” (LIMONGI-FRANÇA, 1996)

Através das citações e estudos fica enfatizado que após o movimento iniciado por Elton Mayo, Abraham Maslow, Frederick Herzberg, Douglas McGregor e Kurt Lewin, foram abertas lacunas de estudos relativos às discussões que englobam a saúde física e mental de todos os profissionais, independente da sua área de atuação, onde se observa que a produtividade está ligada não somente aos processos de produção propriamente ditos, mas também com a satisfação dos profissionais que estão ligados aos processos produtivos (LIMONGI-FRANÇA, 2004).

O conceito que deu origem ao seu estudo se origina na Medicina Psicossomática, através da proposta da visão integrada e holística do ser humano, que defende e afirma que todo ser humano é um complexo BioPsicoSocial, pois possui habilidades e potencialidades que pertencem aos Aspectos Biológico, Psicológico e Sociológico que interferem diretamente em suas condições de vida e saúde, levando em consideração os indicadores predominantes no Índice de Desenvolvimento Social (IDS) que são: alimentação, seguro de vida, segurança, lazer, segurança econômica, saúde, cultura e política. Considera também que os índices que compõem o Índice de Desenvolvimento Humano (IDH): esperança de vida, grau de alfabetização e

distribuição de renda (LIMONGI-FRANÇA, 1996).

Considerando que a QVT tem influência direta na vida profissional de todo ser humano e muitas vezes o excesso de trabalho, a rotina, o subaproveitamento e condições inadequadas, são fatores de insatisfação dos profissionais, afetando o rendimento e a qualidade de seu trabalho, refletindo diretamente no aumento do absenteísmo e causando efeito negativo para a saúde mental e física dos profissionais (LIMONGI-FRANÇA, 1996)

Limongi-França acredita que para melhorar a produtividade, deve se discutir sobre o seu significado, para que assim possa obter conhecimentos que irão além de entender sobre produção e eficácia no trabalho, pois a produtividade vai muito além. Desta maneira será possível verificar que este conceito está enraizado no dinamismo humano, fazendo uma conexão muito imprescindível entre a melhoria da QVT de cada profissional e a sua natureza.

Limongi-França se embasou nos trabalhos e publicações de Walton. Em seu trabalho ela utiliza o modelo BPSO, que estuda os aspectos Biológicos, Psicológicos, Sociais e Organizacionais, além de estudar o IDS e o IDH (LIMONGI-FRANÇA, 2015).

As dimensões empregadas nos estudos de Limongi-França, estão dispostas da seguinte maneira:

- Biológicas – estas dimensões se referem a todas as características que constituem o ser homem, podendo ser herdadas e congênitas, e estão relacionadas à sua saúde, a sua alimentação, às atividades físicas praticadas e à assistência médica que possui.

- Psicológicas – estas dimensões estão relacionadas ao estado afetivo e ao estado intelectual, que pode ser inconsciente ou consciente, ao seu jeito de ser e de interagir com os membros de sua sociedade.

- Sociais – estas dimensões estão relacionadas aos valores e expectativas que as pessoas têm com relação aos grupos sociais e com a comunidade a que pertencem, onde pode se citar a família, a cidade, o bairro, a igreja, a empresa, enfim está relacionada com todos os ciclos de convivência que o indivíduo se relaciona.

- Organizacionais – estas dimensões estão relacionadas ao próprio trabalho na empresa, tendo como questões principais a imagem, as tecnologias, os processos, a burocracia e o desenvolvimento pessoal de cada um dentro da empresa (LIMONGI-FRANÇA, 1996).

Segundo a abordagem BPSO, todos os profissionais, antes de tudo, são indivíduos que possuem valores individuais, uma família que o acolhe e uma história de vida que o define como ser humano único. Já os níveis Biológicos, Psicológicos e Sociais, em separado interagem entre si para definir as relações trabalhistas de acordo com vários indicadores (LIMONGI-FRANÇA, 2015)

No Quadro 7 serão citadas as dimensões do Modelo BPSO, levando em consideração a abordagem sobre o ponto de vista humano e como esta abordagem influencia na sua QV e em suas relações afetivas, relações sociais e relações organizacionais.

Quadro 7 - Indicadores Segundo a Abordagem Humana do Modelo BPSO

<b>ABORDAGEM HUMANA SEGUNDO LIMONGI FRANÇA</b>	
<b>DIMENSÕES</b>	<b>FOCO</b>
Biológicas	- Estão relacionadas à resistência e à vulnerabilidade do ser humano;
Psicológicas	- Estão relacionadas às emoções conscientes ou inconscientes de cada indivíduo;
Sociais	- Estão relacionadas à família e às crenças pertinentes a cada um;
Organizacionais	- Estão relacionadas à gestão profissional de cada um dentro da organização empresarial;

Fonte: Elaborado a partir de Limongi-França, 2007

O Quadro 8 trata e cita as dimensões do Modelo BPSO, levando em consideração a abordagem sobre o ponto de vista empresarial e como a empresa pode elevar o nível da QVT e a satisfação de seus funcionários.

Quadro 8 - Indicadores Segundo a Abordagem Empresarial do Modelo BPSO

<b>ABORDAGEM EMPRESARIAL DO MODELO BPSO</b>	
<b>DIMENSÕES</b>	<b>FOCO</b>
Biológicas	- SIPAT (Semana Interna de Prevenção de Acidentes), Assistência Médica, Controle de Riscos Ergonômicos, Refeitório, Ambulatório Médico;
Psicológicas	- Recrutamento e Seleção, Feedback para o Funcionário, Plano de Carreira, Salário Compatível, Clima de Trabalho Favorável;
Sociais	- Convênios, Lazer, Benefícios, Incentivo ao Estudo, Incentivo ao Lazer, Tempo Livre para a Família;
Organizacionais	- Treinamento, Desenvolvimento, Tecnologia, Ambiente Desburocratizado, Participação dos Comitês de Decisões

Fonte: Elaborado a partir de Limongi-França, 2007

Conforme dito anteriormente, a partir de dados socioeconômicos a QV dos trabalhadores se baseia nos índices do IDH, do IDS e do Índice de Desenvolvimento de Condições de Vida (IDCV), para se determinar os níveis de riscos relativos à execução das tarefas diárias dentro do trabalho.

Em 1986 a OMS passou a considerar o indivíduo em sua totalidade. O modelo BPSO passa a ter uma visão do homem como um todo, multidimensional e harmônico (LIMONGI-FRANÇA, 2007).

O Quadro 9 descreve sobre a Análise Criteriosa do modelo BPSO, a visão proposta por Limongi-França em seus estudos.

Quadro 9 - Análise Criteriosa do Modelo BPSO

<b>MODELO BPSO/96</b>			
<b>DIMENSÃO</b>	<b>DESCRIÇÃO</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ORGANIZAÇÃO</b>
Biológica	- Visa promover a saúde, o controle ambiental e atender as necessidades físicas do trabalhador;	- SIPAT; - Assistência médica; - Treinamento; - Refeitório na empresa;	- Medicina Ocupacional; - Ambulatório médico; - Relações humanas;
Psicológica	- Visa promover a capacidade profissional, pessoal e a autoestima dos funcionários;	- Seleção dos funcionários; - Remuneração dos funcionários; - Plano de carreira; - Programas de participação;	- Recrutamento e seleção; - Treinamento; - Recursos humanos; - Relações empresariais;
Social	- Visa oferecer benefício tanto espontâneo quanto obrigatório aos funcionários;	- Direitos legais; - Atividades de lazer; - Cultura; - Valorização da família;	- Serviço social; - Recursos humanos; - Fundação dos empregados;
Organizacional	- Visa valorizar a imagem da empresa, dos produtos e o relacionamento entre os funcionários e a empresa;	- Comunicação interna; - Responsabilidade social; - Cidadania; - Comitês executivos;	- Recursos humanos; - Diretoria de marketing e executivas;

Fonte: Elaborado a partir de Limongi-França, 1996

#### 2.5.1.1 Modelo do Questionário BPSO

O Diagnóstico BPSO foi elaborado por Limongi-França em 1996. Neste constructo ela avalia a correlação entre a satisfação dos empregados e os esforços da empresa para melhorar a QVT, utilizando teorias da Medicina Psicossomática, cujas teorias foram defendidas pelo psiquiatra polonês Zbigniew J. Lipowski. Através desta teoria, ele estabelecia que, para analisar o quadro de saúde de qualquer pessoa, não poderia apenas considerar se ela tinha ausência de doenças, mas deveria considerar também o seu bem-estar psicológico, biológico e social (LIMONGI-FRANÇA, 1996).

O diagnóstico BPSO é um conceito estratificado dos indicadores utilizados para coleta, análise e registro de dados que utilizam significados operacionais que foram validados previamente levando em consideração as dimensões Biológica, Psicológica, Social e Organizacional. O Quadro 10 descreve as dimensões iniciais sobre o Diagnóstico BPSO (LIMONGI-FRANÇA, 1996).

Quadro 10 - Dimensões do Diagnóstico BPSO

<b>DIAGNÓSTICO BPSO</b>	
<b>DIMENSÃO</b>	<b>DESCRIÇÃO</b>
Biológica	Capta questões do biotipo, nutricional, saúde e segurança que podem ser herdadas ou adquiridas por cada um;
Psicológica	Capta o interesse, a personalidade, o afeto, a memória, a satisfação e a confiança de cada um;
Social	Capta o hábito de consumo, o grupo social a que pertence, onde trabalha e as características sociais de cada um;
Organizacional	Capta a tecnologia, a imagem da instituição, valores e práticas da gestão de cada empresa;

Fonte: Elaborado a partir de Limongi-França, 1996

Para este estudo em questão será utilizado um questionário de simples respostas que será dividido em quatro partes principais, de acordo com o diagnóstico BPSO, para melhor se adaptar à realidade encontrada dentro das instituições de ensino no que diz respeito à QVT dos professores, esta divisão se dará desta forma: a primeira parte estará ligada aos aspectos organizacionais; a segunda ligada diretamente aos aspectos biológicos; a terceira ligada diretamente aos aspectos psicológicos e a quarta parte ao social. Além destas quatro partes haverá mais três partes: o Estudo Individualizado - Opinião Individual sobre QVT; o Estudo Individualizado - Ocorrências Relacionadas à Saúde e a Opinião Geral (LIMONGI-FRANÇA, 1996).

O questionário original, elaborado por Limongi-França, para sua tese de doutorado se encontra na íntegra nos anexos. O questionário por ela elaborado é composto de seis perguntas relacionadas ao aspecto organizacional, oito perguntas relacionadas ao aspecto biológico, seis perguntas relacionadas ao psicológico e seis relacionadas ao aspecto social, bem como alguns campos em branco onde serão preenchidos pelos profissionais de acordo com o que julguem necessários para que ocorra uma melhoria considerável da QVT (LIMONGI-FRANÇA, 1996).

Ele está dividido em duas partes, a primeira parte direcionada aos empregados comuns, também chamados de chão de fábrica, nesta parte leva-se em consideração os interesses e a QVT desta categoria e a segunda parte direcionada aos integrantes da área de RH das empresas, onde leva-se em consideração as propostas elaboradas e apresentadas pelas empresas como melhorias da QVT de seus colaboradores, ambas as partes são compostas de uma carta de aceite, onde estão descritos todos os dados importantes referentes ao preenchimento correto da pesquisa (LIMONGI-FRANÇA, 1996).

Levando em consideração os aspectos descritos no diagnóstico BPSO, tudo está interligado ao dia a dia no trabalho, a que todos os trabalhadores são submetidos dentro das

organizações empresariais ou organizacionais (LIMONGI-FRANÇA, 1996).

No caso deste projeto, ligadas aos aspectos dentro de uma instituição de ensino, além de levar em consideração os estudos feitos pela Medicina Psicossomática da década de 70, tendo como foco a coleta de dados utilizando respostas simples, que levam em consideração a produtividade, legitimidade, o perfil do gestor, as práticas e os valores estabelecidos pela escola, assim como a satisfação ou insatisfação de cada professor.

A QVT só será alcançada quando as relações de dominação, alienação e exploração capitalista forem superadas, já que consideram as ações implantadas como paliativas, assistenciais e superficiais, sendo consideradas como método de motivar, aumentar a produtividade e o desempenho do funcionário.

Pode se afirmar que a QVT evoluiu para as questões estratégicas partindo das questões legislativas, já que envolve a qualidade pessoal, o planejamento, as qualificações profissionais, a comunicação, a produção e o mercado. Através das discussões do bem-estar das pessoas, dos grupos, da comunidade e do planeta de acordo com sua imersão no universo (LIMONGI-FRANÇA, 2007).

Como aporte para esta dissertação, o mestrando adaptou o questionário original de Limongi-França (Apêndice). Nesta adaptação do questionário tanto os professores, quanto os diretores e os supervisores irão responder às perguntas, que terão como intuito analisar o grau de satisfação destes profissionais. Tendo como intuito atender à realidade desta pesquisa.

Suas principais vantagens de utilização são a facilidade de se avaliar o esforço ao qual as escolas (tidas como empresas), tem se submetido para implantarem programas que possam contribuir para a melhoria da QVT de seus professores e, conseqüentemente avaliar o quão satisfeitos eles estão, após as medidas estabelecidas pelo governo para melhorar e manter a QVT dos mesmos, através da LDB, do PNE, da BNCC, do FUNDEF, do FUNDEB e do CONAE, que descrevem e determinam algumas ações que podem ser utilizadas e implantadas pelas escolas para este intuito, melhorar o nível da QVT dos professores.

## 2.6 QUALIDADE DE VIDA NAS ESCOLAS PÚBLICAS

Este estudo abordará o ambiente de trabalho dos professores das escolas públicas de educação básica através da carga de trabalho, insegurança, baixos salários, falta de reconhecimento e violência e, assim estabelecer um parâmetro entre a QVT e a saúde dos professores, já que foi determinado que o método, o ambiente e o modo de trabalho influenciam diretamente na saúde física e mental do professor, levando-o ao absenteísmo ou ao afastamento.

Segundo estudos sobre QVT, pode se afirmar que, o bem-estar subjetivo e o bem-estar objetivo, são constituintes importantes da QVT, o que refere ao estudo científico da felicidade como sendo a sua principal diferença. (LIMONGI-FRANÇA, 1996)

A categoria de professores tem despertado grande interesse diante dos estudos relacionados à QVT, pois a QV desta classe é muito preocupante, devido à desvalorização, a pressão por qualificação, à falta de interesse por parte dos jovens, pelos cursos de licenciatura, a falta de interesse por aprender por parte dos alunos, à crescente onda de violência, o que aumentam os pedidos de demissão dos docentes e licenças médicas relacionadas à CID (SANTANA, et al, 2012)

Estudos relacionados às doenças do trabalho revelam que a profissão de professor é que sofre maior estresse e com síndromes que advêm condições de QVT. Sabendo que a educação é o principal pilar para o crescimento de uma nação, analisar a QVT de um professor, é contribuir diretamente para o constante crescimento do país, MARTINS, ARAÚJO & AMORIN, 2023.

## 2.7 QVT E O REFLEXO NA SAÚDE DOS PROFESSORES

A QVT tem influência direta na vida profissional de todo ser humano e muitas vezes o excesso de trabalho, a rotina, o subaproveitamento e condições inadequadas, são fatores de insatisfação do professor, afetando o rendimento e a qualidade do ensino, refletindo diretamente no aumento do absenteísmo e causando efeito negativo para a saúde mental e física do professor. (LIMONGI-FRANÇA, 1996)

Deve se lembrar que o ato de lecionar é uma tarefa complexa, que requer muito dos professores, pois eles são considerados como referência para os alunos e para a sociedade em geral. Relacionada com a QVT dos professores e profissionais, pode se destacar a legislação vigente de acordo com o Decreto N° 7.602/2011 relativo à Política Nacional sobre a Saúde e Segurança do Trabalhador (PNSST), onde se objetiva a saúde e a QV dentro dos parâmetros da universalização, assistência, integridade, prevenção, reparação e reabilitação do profissional.

### 3 MATERIAL E MÉTODOS

O estudo proposto é descritivo de natureza quantitativa, onde busca se analisar a relação entre as variáveis do modelo a ser utilizado por métodos estatísticos multivariados (modelagem de equações estruturais ou análise fatorial combinatória), de acordo com indicações de amostra não probabilística. Este projeto de pesquisa foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa, na Plataforma Brasil, e recebeu o parecer de aprovação número 5.713.058.

Optou se pelo estudo exploratório, que tem o intuito de correlacionar a satisfação pessoal com os esforços das escolas por proporcionar uma QVT adequada aos professores, esta escolha metodológica é de relação causal, por tratar de um método de estudo com múltiplas variáveis, investigadas através da pesquisa em campo, enfatizando a coleta de dados (LIMONGI-FRANÇA, 1996).

Será feito um estudo de caso no Estado de Minas Gerais, em cidades da região do Sul de Minas, para entender a correlação entre a casualidade e as ações direcionadas à satisfação dos professores. Este estudo será feito por amostragem, conforme especificação da Análise Multivariada de Dados.

Será utilizado o questionário adaptado do modelo BPSO original para atender a realidade escolar, direcionado aos professores, diretores, supervisores e coordenadores das escolas, e através dele possam ser propostas intervenções para melhorar a QVT de professores da educação básica em escolas públicas.

Para este estudo serão utilizadas a escala de Likert, a análise multivariada de dados e o SPSS.

#### 3.1 ESCALA DE LIKERT

Esta é uma escala utilizada em pesquisas de opinião, onde seus principais questionamentos são compostos por um conjunto de frases ou perguntas de fácil compreensão, onde o entrevistado dará uma nota de acordo com seu grau de satisfação ou grau de concordância com o que está sendo analisado ou pesquisado.

Através desta análise, a pontuação irá variar de 0 a 10, conforme pré-estabelecido por Likert.

De acordo com esta escala (Escala de Likert), criada em 1932, ficou estabelecido que a nota 0 é extremamente insatisfeito e a nota 10 é extremamente satisfeito, existindo também notas intermediárias, que estão relacionadas com grau de satisfação mediano.

(<https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/5544/2/81718.pdf>).

A utilização da escala de Likert tem como vantagens ser uma escala de fácil utilização; fácil aplicação; fácil de responder; que produz resultados de qualidade; que permite comparar os resultados com análises anteriores e estabelecer o grau de satisfação do entrevistado.

E as suas desvantagens são a dificuldade de saber com precisão a quantidade de respostas positivas e negativas; os entrevistados têm a tendência de responder, concordo ou estou de acordo, já que requer menor esforço mental; alguns estudos indicam que há uma tendência na escala, que estabelece que sempre que a pesquisa possuir mais respostas positivas ou negativas as outras respostas da pesquisa irão seguir o mesmo rumo.

Obs.: Existem dois tipos de Escalas de Likert, a Escala Par que não permite as Alternativas Neutras e a Escala Ímpar onde pode se contemplar as Alternativas Neutras que possibilitam ao entrevistado fornecer uma resposta onde ele não opina nem a favor e nem contra o que está sendo analisado na pesquisa.

Para se utilizar esta escala deve se seguir as seguintes dicas; quando se utilizar apenas números para opção de respostas deve se elaborar uma legenda eficiente para identificar as opções de respostas; deve se utilizar um número ímpar de opções de respostas, para se ter um ponto médio; deve se escolher as palavras ou expressões que serão dadas como opção de resposta para manter a continuidade do estudo; deve se utilizar opções inclusivas que auxiliem as respostas, de modo a mostrar ou determinar todas as respostas possíveis dentro da pesquisa; as perguntas devem estar dentro de uma lógica de modo a facilitar as respostas e poupar tempo de respostas.

Obs.: A alternativa neutra estabelece que em toda pesquisa que se utiliza a Escala de Likert Ímpar, existe uma alternativa que não serve como base para nenhuma tomada de ação e nem como base de estudo da pesquisa, portanto quando se quer evitar este tipo de ocorrência deve se utilizar a Escala de Likert Par.

A escala utilizada neste trabalho será a Escala de Likert Ímpar, cuja variação é de zero a dez, conforme descrito no Quadro 11.

Quadro 11 - Classificação do Nível de Satisfação

<b>GRAU</b>	<b>SATISFAÇÃO</b>	<b>SIGLA</b>	<b>DESCRIÇÃO</b>
0	Extremamente Insatisfeito	EI	Grau máximo de insatisfação
1	Muitíssimo Insatisfeito	MuI	Grau 4 de insatisfação
2	Muito Insatisfeito	MI	Grau 3 de insatisfação
3	Insatisfeito	IN	Grau 2 de insatisfação
4	Pouco Insatisfeito	PI	Grau 1 de insatisfação
5	Zona Neutra	ZN	Nem satisfeito nem insatisfeito
6	Pouco Satisfeito	PS	Grau 1 de satisfação
7	Satisfeito	SA	Grau 2 de satisfação
8	Muito Satisfeito	MS	Grau 3 de satisfação
9	Muitíssimo Satisfeito	MuS	Grau 4 de satisfação
10	Extremamente Satisfeito	ES	Grau máximo de satisfação

Fonte: elaborado a partir de Likert, 1932

### 3.2 ANÁLISE QUANTITATIVA, MULTIVARIADA OU MULTIFATORIAL

A metodologia quantitativa de dados utiliza noções de estatística e probabilidade utilizando amostras que tenham representatividade perante o conjunto total, apresentando características próprias que podem ser utilizadas para produzir dados numéricos e mensuráveis (HAIR, et al., 2009).

Neste estudo os dados serão observados e coletados da seguinte maneira: determinar quais as variáveis a serem estudadas ou analisadas; este tipo de análise não é apropriado para casos de exceções, pois neste caso as ocorrências são isoladas ou são em um número não significativo, ou seja, os dados devem ser regulares e seus resultados devem ser generalizados; o número de participantes da pesquisa deve ser apropriado ao estudo, para isto deve se fazer uma avaliação prévia da amostragem; os dados devem ser coletados através de entrevistas, questionários, testes amostrais, escalas atitudinais e experimentações referentes ao estudo; e o resultado do estudo deve ser dado através de procedimentos estatísticos, já que o estudo levou em consideração o planejamento amostral e testes de hipóteses para coletas dos dados (HAIR, et al., 2009).

### 3.2.1 Análise Multivariada de Dados

Este tipo de análise é composto por técnicas de estatística que analisam várias medidas ou aspectos dos indivíduos ou objetos de pesquisa, sendo assim sempre que se utilizar mais que duas variáveis em um estudo, que estão inter-relacionadas, de modo que os efeitos das variáveis não podem ser interpretados em separado, pois tem como objetivo explicar, medir e prever o grau de relação entre as variáveis estudadas estatisticamente, este estudo é denominado Análise Multivariada ou Análise Multifatorial de Dados, cujas técnicas de estudo se originam da análise univariada e da análise bivariada (HAIR, et al., 2009).

No caso específico deste trabalho serão utilizadas escalas de medidas métricas ou quantitativas.

Este tipo de análise é indicado para estudos onde ao analisar apenas uma única característica ou variável por vez, terá uma opinião equivocada que não é condizente com a realidade do estudo proposto, pois algumas características podem ser similares ou parecidas, mas que não são suficientes para determinar o objeto de estudo completamente, lembrando que o pesquisador pode testar uma hipótese através da observação de uma ocorrência, que deve ser transformada em dados científicos (HAIR, et al., 2009).

### 3.3 QUESTIONÁRIO BPSO

Este estudo utilizará variáveis dependentes e independentes, agrupadas dentro da visão biopsicossocial e organizacional, que será embasada nos critérios de variáveis organizacionais, biológicas, psicológicas e sociais, descritas utilizando a medicina psicossomática, observando os critérios de Walton sobre os indicadores de IDS e de IDH.

As variáveis independentes se referem aos esforços e às ações que as escolas desenvolvem para melhorar a QVT dos professores e as variáveis dependentes, também conhecidas como grau de satisfação, se referem à satisfação dos professores relacionadas aos esforços das escolas, sendo também conhecida como o que os professores necessitam (LIMONGI-FRANÇA, 1996).

O Quadro 12 faz uma breve descrição sobre as variáveis independentes levando em consideração a QVT relacionada às ações da escola.

Já o Quadro 13, por sua vez, também fará uma breve descrição sobre as variáveis dependentes.

Deve se lembrar que as variáveis dependentes complementam uma a uma às variáveis

independentes de mesmo foco.

Quadro 12 - Variáveis Independentes

SISTEMA	DESCRIÇÃO	INDICADORES	ENVOLVIDOS
Organizacional	São as ações que valorizam o relacionamento entre os professores e a escola, através da imagem, da estrutura e do produto;	Seus indicadores são os comitês executivos e decisórios, a imagem externa, a comunicação interna e o endomarketing;	Os setores envolvidos são os diretores e o setor de marketing;
Social	São as ações relacionadas ao lazer, a cultura e os benefícios sociais espontâneos e obrigatórios a que todos estão submetidos;	Seus indicadores são os direitos legais, os eventos relacionados a cultura e ao turismo, as atividades esportivas e o atendimento à família em geral;	Os setores envolvidos são as fundações, o serviço social e os grêmios esportivos;
Psicológico	São todas as ações que desenvolvem a capacidade pessoal e profissional e a autoestima dos funcionários;	Seus indicadores são a remuneração, a seleção e a avaliação de desempenho, o plano de carreira e os programas participativos;	Os setores responsáveis são as relações empresariais e os recursos humanos;
Biológico	São todas as ações responsáveis por promover o controle de riscos ambientais e que visam promover a saúde e as necessidades físicas;	Seus indicadores são os treinamentos, as melhorias ergonômicas, a qualidade das refeições oferecidas, os mapas de riscos, o serviço médico e as SIPAT's;	Os setores responsáveis são o ambulatório médico, o setor nutricional, a segurança do trabalho e a medicina ocupacional;

Fonte: Elaborado a partir de Limongi-França, 1996

Quadro 13 - Variáveis Dependentes

SISTEMA	DESCRIÇÃO	INDICADORES	QUEM UTILIZA
Organizacional	São as ações que a escola desenvolve e reflete diretamente na QVT dos professores; a satisfação está diretamente relacionada à política organizacional;	Seus indicadores são as informações geradas e a imagem da escola;	Todos os níveis de profissionais da escola;
Social	São as ações relacionadas aos benefícios sociais espontâneos e obrigatórios que geram a satisfação dos professores;	Seus indicadores são a assistência à educação, o envolvimento da família nas atividades desenvolvidas;	Todos os níveis de profissionais da escola;
Psicológico	São todas as ações individuais que geram o reconhecimento e melhoram a autoestima;	Seus indicadores são a preservação da vida pessoal, o recrutamento e seleção, a camaradagem e plano de carreira;	Todos os níveis de profissionais da escola;
Biológico	São todas as ações, os programas e os serviços responsáveis por promover o bem-estar físico e diminuem as manifestações de doenças clínicas	Seus indicadores são a alimentação oferecida, os índices de acidentes, o conforto físico/insalubridade e os programas de conscientização sobre a saúde e a segurança;	Todos os níveis de profissionais da escola;

Fonte: Elaborado a partir de Limongi-França, 1996

### 3.3.1 Critérios para Execução da Pesquisa

Os critérios utilizados para a pesquisa foram a escolha da região e a quem ela seria direcionada (neste caso a região do sul de minas e alunos do curso de mestrado da UNINCOR – Três Corações), adaptação do questionário a ser utilizado para a pesquisa, pesquisa pessoal com professores para se ter uma noção inicial sobre a sua saúde emocional e sobre a sua QVT.

Os principais objetivos do questionário utilizado são de ter conhecimento sobre como está a satisfação dos professores e o esforço feito pela escola para manter esta satisfação, além de tentar identificar as melhorias e o nível da QVT dos professores. Para isto foram utilizados dois tipos de questionários, um que avalia como as escolas estão se esforçando para manter a QVT dos professores (Apêndice 3) e o outro que avalia como está a satisfação dos professores das escolas públicas (Apêndice 2).

Os dados analisados, tem como base a análise exploratória, que visa determinar o grau de satisfação dos professores perante os programas que o governo e os dirigentes escolares têm implementado que podem influenciar na QVT destes profissionais, bem como analisar quais são as ações mais perceptíveis.

Foram utilizados três tipos de escalas, a escala ordinal com notas que varia de 0 a 10 para o julgamento atitudinal, a escala de porcentagem que avalia os programas permanentes e a escala ordinal que avalia o grau de importância. Além destas três escalas principais foram utilizadas a escala nominal (sim ou não) e, a escala ordinal para escolher a faixa a que pertence (1 corresponde até 20, 2 corresponde ao intervalo entre 21 e 40, 3 corresponde ao intervalo entre 41 e 60, 4 corresponde ao intervalo entre 61 e 80 e 5 corresponde ao intervalo entre 81 e 100).

A primeira versão do pré-teste utilizou uma escala cuja variação era de 1 a 7, mas conforme orientação da banca de avaliação optou se por utilizar a escala de variação de 0 a 10.

Os testes foram efetuados de acordo com a disponibilidade e boa vontade dos participantes do Encontro anual da AMOG (as cidades que compõem a região da AMOG: são: Arceburgo, Areado, Bandeira do Sul; Bom Jesus da Penha, Botelhos, Cabo verde, Conceição da Aparecida, Guaranésia, Guaxupé, Itamogi, Jacuí, Juruiaia, Mococa, Monte Belo, Monte Santo de Minas, Muzambinho, Nova Rezende e São Pedro da União, todas situadas na região do Sul de Minas) e dos alunos (professores, supervisores, coordenadores e diretores) do Programa de Mestrado Profissional em Gestão Planejamento e ensino – MPGPE.

A Tabela 1 demonstra como foi respondido a pesquisa seguindo a linha de hierarquia das escolas (professores, coordenadores, supervisores, diretores adjuntos e diretores).

Tabela 1 - Discriminação Preliminar da Entrevista em Campo

DESCRIBÇÃO SOBRE OS ENTREVISTADOS		
HIERARQUIA	RESPONDENTES	PORCENTAGEM
Professores	116	72,50%
Coordenadores	10	6,25%
Supervisores	8	5,00%
Diretores	15	9,38%
Diretores Adjuntos	11	6,87%
Total	160	100%

Fontes: Dados da pesquisa realizada em campo.

De acordo com a Tabela 1, fica evidenciado que a pesquisa obteve um total de 160 respondentes, sendo 134 respostas de cargos operacionais (professores, coordenadores e supervisores) e 26 respostas de cargos da gestão (diretores e diretores adjuntos).

Para a análise dos dados serão utilizadas as técnicas estatísticas univariadas, que se dividem em testes paramétricos que trabalha com as técnicas de análise de variância com três amostras de variáveis (as independentes, os conglomerados dependentes e a escala de 11 pontos) e testes não paramétricos que trabalha com três técnicas de avaliação, a primeira que é o Teste do Qui-quadrado, que utiliza de duas amostras independentes (as variáveis nominais), a segunda que é o Testes de McNemar, que utiliza duas variáveis relacionadas (as variáveis nominais) e a terceira técnica utilizada o Testes de Wilcoxon, que também utiliza duas variáveis relacionadas (as variáveis nominais e a escala de 11 pontos).

Será utilizada também as técnicas de estatísticas multivariadas, através dos testes paramétricos divididas em quatro tipos de técnicas que são a Análise Fatorial, que trabalha com a escala de 11 pontos, a Análise de Conglomerados que trabalha com a escala de 11 pontos, a Análise Discriminante que trabalha com as variáveis dependentes relacionadas a estrutura da empresa e variáveis independentes relacionadas a escala de 11 pontos e por último, a Análise de Regressão que trabalha com as variáveis dependentes que são o índice da estrutura e as variáveis independentes composta pela escala de 11 pontos (SAUAIA & TEIXEIRA,1995).

#### 4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Após ter sido definido os critérios a serem utilizados para a amostragem, a pesquisa foi direcionada ao “XII Congresso de Educação da AMOG”, que aconteceu nos dias 13 e 14 de julho de 2023, na cidade de Muzambinho no Sul de Minas, evento contou com cerca de 900 inscrições e participantes. Dentro os quais 160 responderam a pesquisa de livre e espontânea vontade.

A Tabela 2 contém os dados relativos à quantidade de cidades analisadas, à quantidade de escolas separadas por cidades e a hierarquia dos entrevistados de acordo com seus cargos.

Tabela 2 - Hierarquia dos Entrevistados

CIDADES, ESCOLAS E CARGOS							
Cidade	Escola	Professor	Coordenador	Supervisor	Diretor	Diretor Adjunto	Total
1	2	4	0	0	1	1	6
2	2	2	0	1	0	1	4
3	3	9	0	0	0	0	9
4	1	1	0	0	0	0	1
5	5	7	1	1	1	1	11
6	3	3	0	0	0	0	3
7	3	5	0	2	0	1	7
8	4	13	1	1	3	2	20
9	4	3	0	0	1	2	6
10	5	23	0	0	0	1	23
11	5	11	2	1	1	0	15
12	2	2	0	0	0	0	2
13	1	1	0	0	0	0	1
14	3	2	2	0	0	0	2
15	3	7	0	0	1	0	7
16	1	24	4	2	7	2	24
<b>Total</b>	<b>47</b>	<b>116</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>15</b>	<b>11</b>	<b>160</b>

Fonte: Pesquisa realizada em campo

Através de uma primeira verificação da Tabela 2, pode se observar que mesmo tendo a participação de 160 entrevistados, o nível percentual de rejeição para responder a pesquisa foi muito elevado. Apenas cerca de mais ou menos 18% do público-alvo responderam a pesquisa.

A Tabela 03 trata sobre informações sobre as cidades, sobre as escolas e sobre os representantes que responderam à pesquisa feita no congresso da AMOG e alunos do MPGPE.

Tabela 3 - Cidades x Escolas x Entrevistados

<b>CIDADES, ESCOLAS, ENTREVISTADOS E PORCENTAGEM</b>																																																																																																																																																																																																		
Cidades	Escolas	Entrevistados	Porcentagem	Porcentagem Total	Total Entrevistados																																																																																																																																																																																													
1	1	5	3,12%	3,75%	<b>6</b>																																																																																																																																																																																													
	44	1	0,63%			2	2	2	1,25%	2,50%	<b>4</b>	3	2	1,25%	3	4	2	1,25%	5,63%	<b>9</b>	5	6	3,75%	6	1	0,63%	4	7	1	0,63%	0,63%	<b>1</b>	8	1	0,63%	5	9	5	3,12%	6,88%	<b>11</b>	10	2	1,25%	11	1	0,63%	12	2	1,25%	6	13	1	0,63%	1,89	<b>3</b>	14	1	0,63%	15	1	0,63%	7	16	2	1,25%	4,37	<b>7</b>	17	3	1,87%	18	2	1,25%	8	19	4	2,50%	12,50%	<b>20</b>	20	2	1,25%	21	12	7,50%	22	2	1,25%	9	23	2	1,25%	3,76%	<b>6</b>	24	2	1,25%	45	1	0,63%	46	1	0,63%	10	25	12	7,50%	14,38%	<b>23</b>	26	4	2,50%	27	5	3,12%	28	1	0,63%	29	1	0,63%	11	30	3	1,87%	9,36%	<b>15</b>	31	3	1,87%	32	5	3,12%	33	2	1,25%	12	34	2	1,25%	1,24%	<b>2</b>	35	1	0,62%	36	1	0,62%	13	37	1	0,62%	0,62%	<b>1</b>	14	38	2	1,25%	2,69%	<b>4</b>	39	1	0,62%	40	1	0,62%	15	41	3	1,87%	5,00%	<b>8</b>	42	4	2,50%	47	1	0,63%	16	43	40	25,00%	25,00	<b>40</b>	<b>TOTAL</b>		<b>160</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>160</b>			
2	2	2	1,25%	2,50%	<b>4</b>																																																																																																																																																																																													
	3	2	1,25%			3	4	2	1,25%	5,63%	<b>9</b>	5	6	3,75%		6	1	0,63%			4	7	1	0,63%	0,63%	<b>1</b>	8	1	0,63%	5	9	5	3,12%	6,88%	<b>11</b>		10	2	1,25%			11	1	0,63%	12	2	1,25%	6	13	1		0,63%	1,89	<b>3</b>			14	1	0,63%	15	1	0,63%		7	16	2			1,25%	4,37	<b>7</b>	17	3	1,87%		18	2	1,25%			8	19	4	2,50%	12,50%	<b>20</b>	20	2	1,25%		21	12	7,50%			22	2	1,25%	9	23	2	1,25%	3,76%	<b>6</b>		24	2	1,25%			45	1	0,63%	46	1	0,63%	10	25	12	7,50%	14,38%	<b>23</b>		26	4	2,50%			27	5	3,12%	28	1	0,63%	29	1	0,63%		11	30	3			1,87%	9,36%	<b>15</b>	31	3	1,87%	32	5	3,12%	33	2	1,25%		12	34	2			1,25%	1,24%	<b>2</b>	35	1	0,62%		36	1	0,62%			13	37	1	0,62%	0,62%	<b>1</b>	14	38	2	1,25%	2,69%	<b>4</b>	39	1	0,62%	40	1	0,62%	15	41	3
3	4	2	1,25%	5,63%	<b>9</b>																																																																																																																																																																																													
	5	6	3,75%																																																																																																																																																																																															
	6	1	0,63%			4	7	1	0,63%	0,63%	<b>1</b>	8	1	0,63%	5	9	5	3,12%	6,88%	<b>11</b>	10	2	1,25%	11	1	0,63%	12	2	1,25%		6	13	1			0,63%	1,89	<b>3</b>	14	1	0,63%	15	1	0,63%	7	16	2	1,25%	4,37	<b>7</b>	17	3	1,87%	18	2	1,25%	8	19	4	2,50%	12,50%	<b>20</b>	20	2	1,25%	21	12	7,50%	22	2	1,25%	9	23	2	1,25%	3,76%	<b>6</b>	24	2	1,25%		45	1	0,63%			46	1	0,63%	10	25	12	7,50%	14,38%	<b>23</b>	26	4	2,50%		27	5	3,12%			28	1	0,63%	29	1	0,63%	11	30	3	1,87%	9,36%	<b>15</b>		31	3	1,87%			32	5	3,12%	33	2	1,25%	12	34	2	1,25%	1,24%	<b>2</b>	35	1	0,62%	36		1	0,62%	13	37	1			0,62%	0,62%	<b>1</b>	14	38	2	1,25%	2,69%	<b>4</b>	39	1	0,62%	40	1	0,62%	15	41	3	1,87%	5,00%	<b>8</b>	42	4	2,50%	47	1	0,63%	16	43	40	25,00%	25,00	<b>40</b>	<b>TOTAL</b>		<b>160</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>160</b>									
4	7	1	0,63%	0,63%	<b>1</b>																																																																																																																																																																																													
	8	1	0,63%			5	9	5	3,12%	6,88%	<b>11</b>	10	2	1,25%		11	1	0,63%			12	2	1,25%	6	13	1	0,63%	1,89	<b>3</b>	14		1	0,63%	15	1	0,63%			7	16	2	1,25%	4,37	<b>7</b>		17	3	1,87%			18	2	1,25%	8	19	4		2,50%	12,50%	<b>20</b>			20	2	1,25%	21	12	7,50%	22	2	1,25%		9	23	2			1,25%	3,76%	<b>6</b>	24	2	1,25%	45	1	0,63%	46	1	0,63%		10	25	12			7,50%	14,38%	<b>23</b>	26	4	2,50%	27	5	3,12%	28	1	0,63%	29	1	0,63%		11	30	3			1,87%	9,36%	<b>15</b>	31	3	1,87%	32	5	3,12%	33	2	1,25%		12	34	2			1,25%	1,24%	<b>2</b>	35	1	0,62%	36	1	0,62%	13	37	1	0,62%	0,62%	<b>1</b>		14	38	2			1,25%	2,69%	<b>4</b>	39	1	0,62%		40	1	0,62%			15	41	3	1,87%	5,00%	<b>8</b>	42	4	2,50%	47	1	0,63%	16	43	40	25,00%	25,00	<b>40</b>	<b>TOTAL</b>		<b>160</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>160</b>			
5	9	5	3,12%	6,88%	<b>11</b>																																																																																																																																																																																													
	10	2	1,25%																																																																																																																																																																																															
	11	1	0,63%																																																																																																																																																																																															
	12	2	1,25%			6	13	1	0,63%	1,89	<b>3</b>	14	1	0,63%	15	1	0,63%	7	16	2	1,25%	4,37	<b>7</b>	17	3	1,87%	18	2	1,25%	8	19	4	2,50%	12,50%	<b>20</b>	20	2	1,25%	21	12	7,50%	22	2	1,25%	9	23	2	1,25%	3,76%	<b>6</b>	24	2	1,25%	45	1	0,63%	46	1	0,63%	10	25	12	7,50%	14,38%	<b>23</b>	26	4	2,50%	27	5	3,12%	28	1	0,63%	29	1	0,63%	11	30	3	1,87%	9,36%	<b>15</b>	31	3	1,87%	32	5	3,12%	33		2	1,25%	12	34	2			1,25%	1,24%	<b>2</b>	35	1	0,62%	36	1	0,62%	13	37	1	0,62%	0,62%	<b>1</b>	14	38	2	1,25%	2,69%	<b>4</b>	39	1	0,62%	40	1	0,62%	15	41	3	1,87%	5,00%	<b>8</b>	42	4	2,50%	47	1	0,63%	16	43	40	25,00%	25,00	<b>40</b>	<b>TOTAL</b>		<b>160</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>160</b>																																													
6	13	1	0,63%	1,89	<b>3</b>																																																																																																																																																																																													
	14	1	0,63%																																																																																																																																																																																															
	15	1	0,63%			7	16	2	1,25%	4,37	<b>7</b>	17	3	1,87%	18	2	1,25%	8	19	4	2,50%	12,50%	<b>20</b>	20	2	1,25%	21	12	7,50%		22	2	1,25%			9	23	2	1,25%	3,76%	<b>6</b>	24	2	1,25%		45	1	0,63%			46	1	0,63%	10	25	12	7,50%	14,38%	<b>23</b>		26	4	2,50%			27	5	3,12%	28	1	0,63%	29	1	0,63%	11	30	3		1,87%	9,36%	<b>15</b>			31	3	1,87%	32	5	3,12%	33	2	1,25%	12	34	2	1,25%	1,24%	<b>2</b>	35	1	0,62%	36	1	0,62%	13	37	1	0,62%	0,62%	<b>1</b>	14	38	2	1,25%	2,69%	<b>4</b>	39	1	0,62%	40	1	0,62%	15	41	3	1,87%	5,00%	<b>8</b>	42	4	2,50%	47	1	0,63%	16	43	40	25,00%	25,00	<b>40</b>	<b>TOTAL</b>		<b>160</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>160</b>																																																
7	16	2	1,25%	4,37	<b>7</b>																																																																																																																																																																																													
	17	3	1,87%																																																																																																																																																																																															
	18	2	1,25%			8	19	4	2,50%	12,50%	<b>20</b>	20	2	1,25%	21	12	7,50%		22	2	1,25%			9	23	2	1,25%	3,76%	<b>6</b>	24	2	1,25%	45	1	0,63%		46	1	0,63%			10	25	12	7,50%	14,38%	<b>23</b>	26	4	2,50%	27	5	3,12%		28	1	0,63%			29	1	0,63%	11	30	3	1,87%	9,36%	<b>15</b>	31	3	1,87%	32	5	3,12%		33	2	1,25%	12			34	2	1,25%	1,24%	<b>2</b>	35	1	0,62%	36	1	0,62%	13	37	1	0,62%	0,62%	<b>1</b>	14	38	2	1,25%	2,69%	<b>4</b>	39	1	0,62%	40	1	0,62%	15	41	3	1,87%	5,00%	<b>8</b>	42	4	2,50%	47	1	0,63%	16	43	40	25,00%	25,00	<b>40</b>	<b>TOTAL</b>		<b>160</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>160</b>																																																												
8	19	4	2,50%	12,50%	<b>20</b>																																																																																																																																																																																													
	20	2	1,25%																																																																																																																																																																																															
	21	12	7,50%																																																																																																																																																																																															
	22	2	1,25%			9	23	2	1,25%	3,76%	<b>6</b>	24	2	1,25%	45	1	0,63%	46	1	0,63%	10	25	12	7,50%	14,38%	<b>23</b>	26	4	2,50%	27	5	3,12%	28	1	0,63%	29	1	0,63%	11	30	3		1,87%	9,36%	<b>15</b>			31	3	1,87%	32	5	3,12%	33	2	1,25%	12	34	2	1,25%	1,24%	<b>2</b>	35	1	0,62%	36	1	0,62%	13	37	1	0,62%	0,62%	<b>1</b>	14	38	2	1,25%	2,69%	<b>4</b>	39	1	0,62%	40	1	0,62%	15	41	3	1,87%	5,00%	<b>8</b>	42	4	2,50%	47	1	0,63%	16	43	40	25,00%	25,00	<b>40</b>	<b>TOTAL</b>		<b>160</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>160</b>																																																																																				
9	23	2	1,25%	3,76%	<b>6</b>																																																																																																																																																																																													
	24	2	1,25%																																																																																																																																																																																															
	45	1	0,63%																																																																																																																																																																																															
	46	1	0,63%			10	25	12	7,50%	14,38%	<b>23</b>	26	4	2,50%	27	5	3,12%	28	1	0,63%		29	1	0,63%			11	30	3	1,87%	9,36%	<b>15</b>	31	3	1,87%	32	5	3,12%	33	2	1,25%	12	34	2	1,25%	1,24%	<b>2</b>	35	1	0,62%	36	1	0,62%	13	37	1	0,62%	0,62%	<b>1</b>	14	38	2	1,25%	2,69%	<b>4</b>	39	1	0,62%	40	1	0,62%	15	41	3	1,87%	5,00%	<b>8</b>	42	4	2,50%	47	1	0,63%	16	43	40	25,00%	25,00	<b>40</b>	<b>TOTAL</b>		<b>160</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>160</b>																																																																																																			
10	25	12	7,50%	14,38%	<b>23</b>																																																																																																																																																																																													
	26	4	2,50%																																																																																																																																																																																															
	27	5	3,12%																																																																																																																																																																																															
	28	1	0,63%																																																																																																																																																																																															
	29	1	0,63%			11	30	3	1,87%	9,36%	<b>15</b>	31	3	1,87%	32	5	3,12%	33	2	1,25%	12	34	2	1,25%	1,24%	<b>2</b>	35	1	0,62%	36	1	0,62%	13	37	1	0,62%	0,62%	<b>1</b>	14	38	2	1,25%	2,69%	<b>4</b>	39	1	0,62%	40	1	0,62%	15	41	3	1,87%	5,00%	<b>8</b>	42	4	2,50%	47	1	0,63%	16	43	40	25,00%	25,00	<b>40</b>	<b>TOTAL</b>		<b>160</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>160</b>																																																																																																																								
11	30	3	1,87%	9,36%	<b>15</b>																																																																																																																																																																																													
	31	3	1,87%																																																																																																																																																																																															
	32	5	3,12%																																																																																																																																																																																															
	33	2	1,25%			12	34	2	1,25%	1,24%	<b>2</b>	35	1	0,62%	36	1	0,62%	13	37	1	0,62%	0,62%	<b>1</b>	14	38	2	1,25%	2,69%	<b>4</b>	39	1	0,62%	40	1	0,62%	15	41	3	1,87%	5,00%	<b>8</b>	42	4	2,50%	47	1	0,63%	16	43	40	25,00%	25,00	<b>40</b>	<b>TOTAL</b>		<b>160</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>160</b>																																																																																																																																							
12	34	2	1,25%	1,24%	<b>2</b>																																																																																																																																																																																													
	35	1	0,62%																																																																																																																																																																																															
	36	1	0,62%			13	37	1	0,62%	0,62%	<b>1</b>	14	38	2	1,25%	2,69%	<b>4</b>	39	1	0,62%	40	1	0,62%	15	41	3	1,87%	5,00%	<b>8</b>	42	4	2,50%	47	1	0,63%	16	43	40	25,00%	25,00	<b>40</b>	<b>TOTAL</b>		<b>160</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>160</b>																																																																																																																																																			
13	37	1	0,62%	0,62%	<b>1</b>																																																																																																																																																																																													
14	38	2	1,25%	2,69%	<b>4</b>																																																																																																																																																																																													
	39	1	0,62%																																																																																																																																																																																															
	40	1	0,62%			15	41	3	1,87%	5,00%	<b>8</b>	42	4	2,50%	47	1	0,63%	16	43	40	25,00%	25,00	<b>40</b>	<b>TOTAL</b>		<b>160</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>160</b>																																																																																																																																																																					
15	41	3	1,87%	5,00%	<b>8</b>																																																																																																																																																																																													
	42	4	2,50%																																																																																																																																																																																															
	47	1	0,63%			16	43	40	25,00%	25,00	<b>40</b>	<b>TOTAL</b>		<b>160</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>160</b>																																																																																																																																																																																	
16	43	40	25,00%	25,00	<b>40</b>																																																																																																																																																																																													
<b>TOTAL</b>		<b>160</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>160</b>																																																																																																																																																																																													

Fonte: Pesquisa realizada em campo

Através da Tabela 3, é possível verificar a quantidade de cidades, a quantidade de escolas por cidades e total, a quantidade de professores que participaram da pesquisa e as porcentagens de cada escola e de cada cidade.

#### 4.1 DADOS SOCIOECONÔMICOS DOS ENTREVISTADOS

Neste tópico serão tratados os dados socioeconômicos dos entrevistados, dentre eles pode se citar:

Nível Hierárquico – A Tabela 4 demonstra estratificadamente, a proporção de respondentes de acordo com o cargo que eles exercem dentro das escolas onde trabalham;

Tabela 4 - Hierarquia

CIDADES, ESCOLAS POR CIDADES E HIERARQUIA DOS ENTREVISTADOS							
Cidades	Escolas	Professor	Coordenador	Supervisor	Diretor	Diretor Adjunto	Total
1	1	4	0	0	1	0	6
	44	0	0	0	0	1	
2	2	2	0	0	0	1	4
	3	0	1	0	0	0	
3	4	2	0	0	0	0	9
	5	6	0	0	0	0	
	6	1	0	0	0	0	
4	7	1	0	0	0	0	1
	8	1	0	0	0	0	
5	9	4	0	0	0	1	11
	10	1	0	0	1	0	
	11	1	0	0	0	0	
	12	1	0	1	0	0	
6	13	1	0	0	0	0	3
	14	1	0	0	0	0	
	15	1	0	0	0	0	
7	16	2	0	0	0	0	7
	17	2	0	1	0	0	
	18	1	0	0	1	0	
8	19	3	0	1	0	0	20
	20	1	0	0	0	1	
	21	8	1	0	2	1	
	22	1	0	0	1	0	
9	23	2	0	0	0	0	6
	24	1	0	0	0	1	
	45	0	0	0	0	1	
	46	0	0	0	0	1	
10	25	12	0	0	0	0	23
	26	4	0	0	0	0	
	27	4	0	0	0	1	
	28	1	0	0	0	0	
	29	1	0	0	0	0	

Continuação Tabela 4 – Hierarquia

CIDADES, ESCOLAS POR CIDADES E HIERARQUIA DOS ENTREVISTADOS							
Cidades	Escolas	Professor	Coordenador	Supervisor	Diretor	Diretor Adjunto	Total
11	30	3	0	0	0	0	15
	31	3	0	0	0	0	
	32	2	1	1	1	0	
	33	2	0	0	0	0	
	34	1	1	0	0	0	
12	35	1	0	0	0	0	2
	36	1	0	0	0	0	
13	37	1	0	0	0	0	1
14	38	1	1	0	0	0	4
	39	1	0	0	0	0	
	40	0	1	0	0	0	
15	41	2	0	1	0	0	8
	42	3	0	1	0	0	
	47	0	0	0	1	0	
16	43	25	4	2	7	2	40
<b>TOTAL</b>	<b>47</b>	<b>116</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>15</b>	<b>11</b>	<b>160</b>

Fonte: Pesquisa realizada em campo

Faixa Etária – A Tabela 5 demonstra estratificadamente, a faixa etária dos entrevistados, deve se observar que os dados estão em porcentagens;

Tabela 5 - Faixa Etária

Faixa Etária	FAIXA ETÁRIA POR CARGOS (Valores em %)						Total (160)
	Professor (116)	Coordenador (10)	Supervisor (8)	Diretor (15)	Diretor Adjunto (11)		
Até 25 anos	6,25	0,63	0,00	0,63	0,00	<b>7,51</b>	
Mais de 25 até 35 anos	18,12	0,63	0,63	0,63	0,62	<b>20,63</b>	
Mais de 35 até 45 anos	25,00	0,63	3,76	3,12	2,50	<b>35,01</b>	
Mais de 45 Até 55 anos	20,62	1,875	1,25	2,50	3,12	<b>29,36</b>	
Acima de 55 anos	3,12	0,00	1,25	3,12	0,00	<b>7,49</b>	
<b>Total</b>	<b>73,11</b>	<b>3,76</b>	<b>6,89</b>	<b>10,00</b>	<b>6,24</b>	<b>100,00</b>	

Fonte: Pesquisa realizada em campo

A faixa etária dos entrevistados está composta por uma amostra que varia entre até 25 anos e mais de 55 anos, onde se pode observar que as faixa de maior representatividade, são as que estão entre mais de 25 até 55, com uma porcentagem de 85,00 % dos entrevistados, que são as faixas intermediárias e dentre elas a que mais se destaca é a faixa Mais de 35 até 45, com 35,01%, o restante dos entrevistados (até 25 anos e acima de 55 anos), somam um total de apenas 15 por cento.

Número de dependentes - a Tabela 6 demonstra estratificadamente, a divisão de dependentes por cargos por escolas.

Tabela 6 - Número de Dependentes dos Entrevistados por Escolas

<b>NÚMERO DE DEPENDENTES POR ESCOLAS</b>								
<b>Escola</b>	<b>Nenhum</b>	<b>01</b>	<b>02</b>	<b>03</b>	<b>04</b>	<b>05</b>	<b>+ de 05</b>	<b>Total</b>
1	1	1	2	1	0	0	0	<b>8</b>
2	1	0	2	0	0	0	0	<b>4</b>
3	0	1	0	0	0	0	0	<b>1</b>
4	0	0	0	1	1	0	0	<b>7</b>
5	3	2	1	0	0	0	0	<b>4</b>
6	0	0	1	0	0	0	0	<b>2</b>
7	0	1	0	0	0	0	0	<b>1</b>
8	1	0	0	0	0	0	0	<b>0</b>
9	2	1	2	0	0	0	0	<b>5</b>
10	1	0	0	1	0	0	0	<b>3</b>
11	0	0	1	0	0	0	0	<b>2</b>
12	0	1	0	1	0	0	0	<b>4</b>
13	0	0	1	0	0	0	0	<b>2</b>
14	0	1	0	0	0	0	0	<b>1</b>
15	0	1	0	0	0	0	0	<b>1</b>
16	1	1	0	0	0	0	0	<b>1</b>
17	0	3	0	0	0	0	0	<b>3</b>
18	2	0	0	0	0	0	0	<b>0</b>
19	2	0	2	0	0	0	0	<b>4</b>
20	0	1	0	0	0	0	1	<b>8</b>
21	3	5	4	0	0	0	0	<b>13</b>
22	0	1	1	0	0	0	0	<b>3</b>
23	0	2	0	0	0	0	0	<b>2</b>
24	2	0	0	0	0	0	0	<b>0</b>
25	3	6	2	1	0	0	0	<b>13</b>
26	1	2	1	0	0	0	0	<b>4</b>
27	1	1	3	0	0	0	0	<b>7</b>
28	0	1	0	0	0	0	0	<b>1</b>
29	0	1	0	0	0	0	0	<b>1</b>
30	0	3	0	0	0	0	0	<b>3</b>
31	1	1	1	0	0	0	0	<b>3</b>
32	3	1	1	0	0	0	0	<b>3</b>
33	1	0	1	0	0	0	0	<b>2</b>
34	1	0	1	0	0	0	0	<b>2</b>
35	0	1	0	0	0	0	0	<b>1</b>
36	0	1	0	0	0	0	0	<b>1</b>
37	0	0	1	0	0	0	0	<b>2</b>
38	0	0	2	0	0	0	0	<b>4</b>
39	0	0	1	0	0	0	0	<b>2</b>
40	0	1	0	0	0	0	0	<b>1</b>
41	2	0	1	0	0	0	0	<b>2</b>
42	1	0	3	0	0	0	0	<b>6</b>
43	11	15	12	2	0	0	0	<b>45</b>
44	0	1	0	0	0	0	0	<b>1</b>
45	0	1	0	0	0	0	0	<b>1</b>
46	0	0	0	0	1	0	0	<b>4</b>
47	0	1	0	0	0	0	0	<b>1</b>
<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>59</b>	<b>47</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>189</b> <b>160</b>
<b>%</b>	<b>27,50</b>	<b>36,88</b>	<b>29,38</b>	<b>4,38</b>	<b>1,25</b>	<b>0,00</b>	<b>0,63</b>	<b>100,00</b>

Fonte: Pesquisa realizada em campo

Analisando a Tabela 6, pode se verificar que a concentração do número de dependentes

está entre um e dois filhos, cuja representatividade maior está em apenas um filho, o que representa 36,88%, excluindo a escola de número 43, cujos entrevistados são os alunos do MPGPE, as escolas que possuem os respondentes com o maior número de dependentes são as escolas de número 21 e a de número 25 com 13 dependentes em cada, verifica se também que, uma parcela bem expressiva não possui nenhum dependente, ou seja 43 deles não possuem dependentes, o que representa 27,50% do total dos entrevistados.

A tabela 7 trata do grau de escolaridade dos entrevistados levando em consideração as escolas onde trabalha.

É perfeitamente possível verificar, de acordo com os dados apresentados, que a maior população está dentro do grupo que possui pós graduação, com 120 entrevistados nesta faixa, representando 75,00% dos entrevistados, seguido pela população de 29 que possuem somente graduação, representando 18,13% e em terceiro lugar 11 entrevistados com representação de 6,88% que possuem mestrado e dentro do ambiente analisado não foi encontrado nenhum entrevistado com doutorado, nem mesmo nos cargo de Diretor e Diretor Adjunto.

Tabela 7 - Grau de Escolaridade

<b>GRAU DE ESCOLARIDADE (Valores Absolutos)</b>					
<b>Escola</b>	<b>Graduação</b>	<b>Pós-graduação</b>	<b>Mestrado</b>	<b>Doutorado</b>	<b>Total</b>
1	0	5	0	0	5
2	0	3	0	0	3
3	0	1	0	0	1
4	0	2	0	0	2
5	2	4	0	0	6
6	1	0	0	0	1
7	0	1	0	0	1
8	0	1	0	0	1
9	1	4	0	0	5
10	0	2	0	0	2
11	1	0	0	0	1
12	1	1	0	0	2
13	0	1	0	0	1
14	0	1	0	0	1
15	0	1	0	0	1
16	0	2	0	0	2
17	1	2	0	0	3
18	0	2	0	0	2
19	0	4	0	0	4
20	1	1	0	0	2
21	2	9	1	0	12
22	0	2	0	0	2
23	0	2	0	0	2
24	0	2	0	0	1
25	7	5	0	0	12
26	3	1	0	0	4
27	0	5	0	0	5
28	0	1	0	0	1
29	1	0	0	0	1

Continuação Tabela 7 – Grau de Escolaridade

<b>GRAU DE ESCOLARIDADE (Valores Absolutos)</b>					
Escola	Graduação	Pós-graduação	Mestrado	Doutorado	Total
30	1	2	0	0	3
31	1	2	0	0	3
32	2	3	0	0	5
33	0	2	0	0	2
34	0	2	0	0	2
35	1	0	0	0	1
36	0	1	0	0	1
37	0	1	0	0	1
38	1	1	0	0	2
39	0	1	0	0	1
40	0	1	0	0	1
41	2	1	0	0	3
42	0	4	0	0	4
43	0	30	10	0	40
44	0	1	0	0	1
45	0	1	0	0	1
46	0	1	0	0	1
47	0	1	0	0	1
<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>120</b>	<b>11</b>	<b>0</b>	<b>160</b>
<b>Porcentagem</b>	<b>18,13%</b>	<b>75,00%</b>	<b>6,88%</b>	<b>0,00%</b>	<b>100,00%</b>

Fonte: Pesquisa realizada em campo

Para analisar a faixa salarial dos entrevistados, foi elaborado uma escala que varia de até R\$1700,00, de R\$1701,00 até R\$3000,00, de R\$3001,00 até R\$4200,00, de R\$4201 até R\$5500,00 e acima de R\$5501,00.

Observando se a Tabela 8, verifica se que a faixa salarial que possui a maior concentração entre os entrevistados é a de R\$1701,00 até R\$3000,00 com 40% dos entrevistados.

Ao excluir os Alunos MPGPE, a escola que possui o maior número de candidatos nesta faixa salarial é a escola 25 que possui 8 entrevistados nesta faixa.

Tabela 8 - Faixa Salarial por Escolas

<b>FAIXA SALARIAL (Valores Absolutos)</b>						
<b>Escola</b>	<b>Até R\$1700,00</b>	<b>De R\$1701,00 até R\$3000,00</b>	<b>De R\$3001,00 até R\$4200,00</b>	<b>De R\$4201,00 até R\$5500,00</b>	<b>Acima de R\$5501,00</b>	<b>Total</b>
1	0	0	4	1	0	5
2	0	2	1	0	0	3
3	0	1	0	0	0	1
4	0	0	2	0	0	2
5	0	2	4	0	0	6
6	0	1	0	0	0	1
7	0	1	0	0	0	1
8	0	0	0	1	0	1
9	0	4	1	0	0	5
10	0	1	1	0	0	2
11	0	1	0	0	0	1
12	0	1	1	0	0	2
13	0	1	0	0	0	1
14	0	1	0	0	0	1
15	0	1	0	0	0	1
16	0	1	1	0	0	2
17	0	1	1	1	0	3
18	0	0	0	1	1	2
19	1	3	0	0	0	4
20	1	0	0	1	0	2
21	0	3	6	2	1	12
22	0	1	0	0	1	2
23	0	2	0	0	0	2
24	0	1	0	1	0	2
25	1	8	3	0	0	12
26	1	2	1	0	0	4
27	0	3	1	1	0	5
28	0	0	0	1	0	1
29	0	1	0	0	0	1
30	0	3	0	0	0	3
31	1	1	0	0	1	3
32	1	1	1	1	1	5
33	0	1	0	1	0	2
34	0	0	1	1	0	2
35	0	1	0	0	0	1
36	0	0	1	0	0	1
37	1	0	0	0	0	1
38	0	1	0	1	0	2
39	0	0	0	1	0	1
40	0	0	0	0	1	1
41	0	3	0	0	0	3
42	0	1	3	0	0	4
43	5	8	10	11	6	40
44	0	0	1	0	0	1
45	0	0	0	1	0	1
46	0	1	0	0	0	1
47	0	0	1	0	0	1
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>64</b>	<b>45</b>	<b>24</b>	<b>15</b>	<b>160</b>
<b>Porcentagem Simples</b>	<b>7,50%</b>	<b>40,00%</b>	<b>28,13%</b>	<b>15,00%</b>	<b>9,37%</b>	<b>100%</b>

Fonte: Pesquisa realizada em campo

Fazendo uma comparação entre os cargos de gestão de uma empresa com os cargos de direção escolar, teremos os cargos de diretor(a) e de diretor(a) adjunto(a).

Dentro deste grupo a faixa salarial que se destaca é a de acima de R\$5501,00, com 6 entrevistados, as faixas de números de dependentes que se destacam são as de nenhum e de apenas um dependente, contendo seis entrevistados em cada faixa, cujas faixas etárias de destaque são as faixas de mais de 35 até 45 e acima de 55, cada uma com 5 entrevistados e o sexo predominante é o sexo feminino.

Lembrando que o sexo feminino é predominante em todo o grupo pesquisado e não somente dentro da classe de diretores e diretores adjuntos, o número total de entrevistados do sexo masculino é de apenas 14, representando 8,75% e o número total de entrevistados do sexo feminino é de 146 entrevistados, representando 91,25%.

Outro dado analisado está relacionado com o número de entrevistados sindicalizados, onde se tem um total de 48 entrevistados sindicalizados, representando 30,00% e 112 entrevistados não sindicalizados, representando 70,00%.

Analisando o número de diretores e diretores adjuntos que responderam a pesquisa, temos 8 sindicalizados, o que representa 5,00% do número total de entrevistados e 18 não sindicalizados, representando 11,25% dos entrevistados.

Utilizando os dados contidos na Tabela 9, pede se fazer uma comparação entre as médias dos resultados obtidos através da pesquisa, nesta tabela serão tratados os dados referentes aos aspectos organizacionais.

De acordo com as pesquisas a maioria das escolas que responderam a ela, são escolas de pequeno a médio porte, cuja variação ficou da seguinte maneira:

Com até 20 professores, teve um total de 7,70% dos respondentes;

Entre 21 e 40 professores, teve um total de 46,15% dos respondentes;

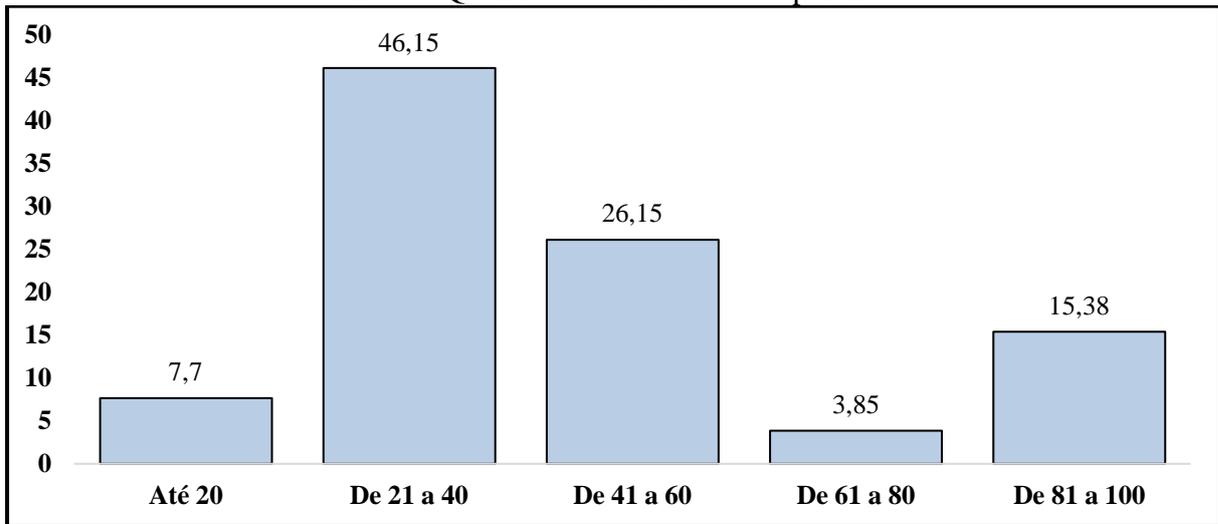
Entre 41 e 60 professores teve um total de 26,92% dos respondentes;

Entre 61 e 80 professores teve um total de 3,85% dos respondentes;

Entre 81 e 100 professores teve um total de 15,38% dos respondentes;

Visualizando o Gráfico 01, fica bem evidenciado a distribuição da quantidade de professores, de acordo com o porte de cada grupo de escolas.

Gráfico 1 -Quantidade de Professores por Escola



Fonte: Pesquisa realizada em campo

Convencionou se que, escolas com até 40 professores, são consideradas como de pequeno porte, escolas com o número de professores entre 41 e 60, são consideradas de médio porte e escolas com número de professores acima de 61 são consideradas de grande porte.

De acordo com as análises anteriores, fica evidenciado que a maior concentração dos entrevistados, está na cidade de número 10 (cidade de Monte Verde), com 14,38% dos entrevistados e a escola com o maior número de respondentes é a escola de número 25 (CEMEI Hortência Bonelli Bueno) com 12 respondentes, o que totaliza um percentual de 7,50% de todo o conjunto de entrevistados.

Valendo se do plano de pesquisa previsto anteriormente, para se coletar as informações, foram utilizados dois questionários, um para os professores, coordenadores e supervisores escolares e outro para os diretores e diretores adjuntos (apêndices 02 e 03).

#### 4.2 ESFORÇO X SATISFAÇÃO DOS PROFESSORES

Os critérios para esta análise utiliza os indicadores Organizacionais, Biológicos, Psicológicos e Sociológicos, através da escala de 0 a 10 e a percepção individual de cada entrevistado, os quais correspondem aos itens da pesquisa; Aspectos Organizacionais (com 06 perguntas), Aspectos Biológicos (com 08 perguntas), Aspectos Psicológicos (com 06 perguntas), Aspectos Sociológicos (com 06 perguntas) e Opinião Pessoal sobre a QVT (com 05 perguntas) o que totaliza 31 perguntas que estarão evidenciadas no Gráfico 02 e na Tabela 9.

Tabela 9 - Média Entre Esforço e Satisfação

DESCRIÇÃO DAS MÉDIAS – DOCENTES x DIREÇÃO ESCOAR							
<b>Aspectos</b>	<b>111 AO</b>	<b>112 AO</b>	<b>113 AO</b>	<b>114 AO</b>	<b>115 AO</b>	<b>116 AO</b>	<b>121 AB</b>
Docentes	7,54	7,21	6,63	6,36	6,36	7,57	5,46
Direção	6,81	6,50	6,96	7,27	6,38	7,00	5,58
<b>Aspectos</b>	<b>122 AB</b>	<b>123 AB</b>	<b>124 AB</b>	<b>125 AB</b>	<b>126 AB</b>	<b>127 AB</b>	<b>128 AB</b>
Docentes	5,80	4,86	4,14	3,13	7,34	6,45	4,41
Direção	5,42	4,58	3,73	2,65	7,15	3,42	3,88
<b>Aspectos</b>	<b>131 AP</b>	<b>132 AP</b>	<b>133 AP</b>	<b>134 AP</b>	<b>135 AP</b>	<b>136 AP</b>	<b>141 AS</b>
Docentes	6,49	6,63	6,96	6,01	6,25	6,19	3,84
Direção	5,92	5,19	6,92	5,42	5,73	7,19	3,19
<b>Aspectos</b>	<b>142 AS</b>	<b>143 AS</b>	<b>144 AS</b>	<b>145 AS</b>	<b>146 AS</b>	<b>311 OP</b>	<b>312 OP</b>
Docentes	3,88	5,77	4,28	3,96	3,42	6,98	5,94
Direção	3,15	5,12	4,15	4,00	3,58	7,42	5,38
<b>Aspectos</b>	<b>313 OP</b>	<b>314 OP</b>	<b>315 OP</b>				
Docentes	6,88	6,13	6,84				
Direção	6,50	5,04	6,92				

Fonte: Pesquisa realizada em campo

Através da análise dos dados da pesquisa realizada em campo, descrito na Tabela 9, pode se verificar que os aspectos que obtiveram a menor média (em destaque vermelho), dentre os docentes são:

141 AS (1.4.1 – Qualidade de convênios – farmácia, compras, supermercado);

142 AS (1.4.2 – Oportunidade para distração -futebol, área de lazer, excursões etc.);

145 AS (1.4.5 – Qualidade dos seguros de previdência privada);

146 AS (1.4.6 – Financiamento para cursos externos – faculdade, inglês, técnicos etc.);

Os Aspectos que obtiveram as menores notas dentre a direção escolar segundo a pesquisa são:

124 AB (1.2.4 – Atendimento do convênio médico);

127 AB (1.2.7 – Estado geral da saúde dos colegas e supervisores);

128 AB (1.2.8 – Qualidade da atuação da CIPA);

146 AS (1.4.6 – Financiamento para cursos externos – faculdade, inglês, técnicos etc.);

Os aspectos que obtiveram as piores notas tanto para os docentes quanto para a direção escolar são:

125 AB (1.2.5 – Oportunidade de realizar ginástica no trabalho);

141 AS (1.4.1 – Qualidade de convênios – farmácia, compras, supermercado);

142 AS (1.4.2 – Oportunidade para distração – futebol, área de lazer, excursões etc.);

Os aspectos que obtiveram as melhores notas (em destaque azul) dentre os docentes, segunda a pesquisa, são:

111 AO (1.1.1 – Imagem da escola junto aos professores);

112 AO (1.1.2 – Oportunidade de treinamento e desenvolvimento profissional);

Os aspectos que obtiveram as melhores notas dentre a direção escolar, segunda a pesquisa, são:

- 114 AO (1.1.4 – Oportunidade de participar de comitês de decisões);
- 136 AP (1.3.6 – Ausência de interferência na vida pessoal);
- 311 OP (3.1.1 – Sensação de bem-estar no trabalho);

Os aspectos que obtiveram as melhores notas tanto para os docentes quanto para a direção escolar são:

116 AO (1.1.6 – Atendimento a rotinas de pessoal – registro, pagamentos, documentos etc.);

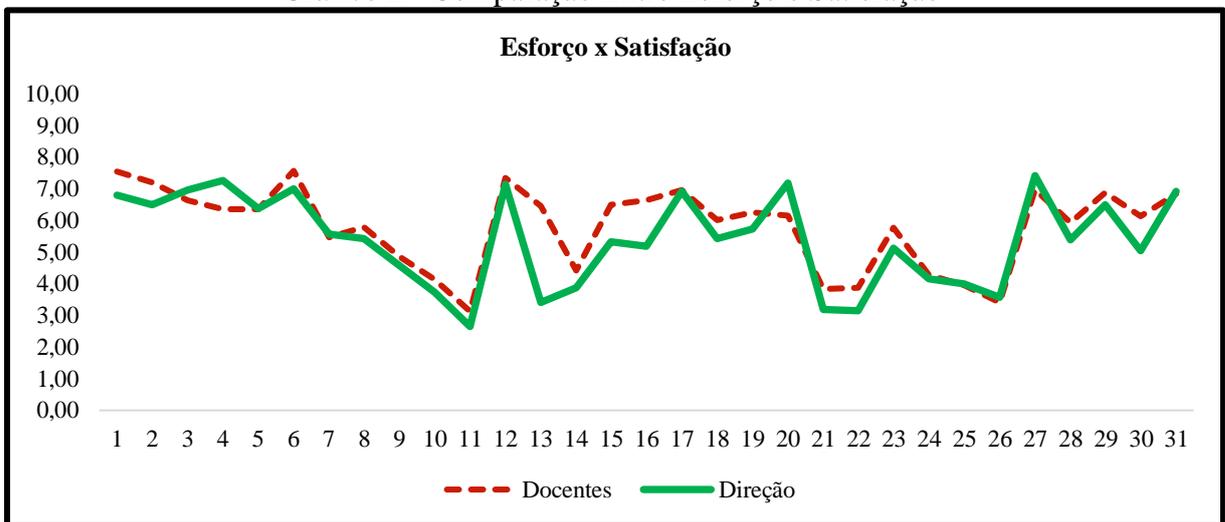
126 AB (1.2.6 – Qualidade das refeições oferecidas pela escola), em destaque azul;

O aspecto que obteve a maior variação entre a média dos docentes e a média da direção escolar é:

136 AP (1.3.6 – Ausência de interferência na vida pessoal) com uma diferença de 1 ponto médio.

Estes dados informados podem ser verificados no Gráfico 2, que faz uma comparação entre o esforço da direção escolar e a satisfação dos docentes.

Gráfico 2 - Comparação Entre Esforço e Satisfação



Fonte: Pesquisa realizada em campo

Quando se faz uma análise de correção entre as repostas dadas pelos docentes e pela direção escolar, é fácil verificar que não existe uma correlação homogênea entre as repostas, tornando difícil a conclusão sobre as variáveis em sua totalidade, portanto fazer uma análise por segmentos e por hierarquia se torna mais viável.

Para se fazer uma melhor comparação entre as notas dadas pelos docentes e pela direção

escolar, deve se utilizar as seguintes tabelas:

Tabela 12 – Análise de Dados – Aspectos Organizacionais;

Tabela 13 – Análise de Dados – Aspectos Biológicos;

Tabela 14 – Análise de Dados – Aspectos Psicológicos;

Tabela 15 – Análise de Dados – Aspectos Sociais;

Tabela 16 – Opinião Pessoal;

Que permitirão fazer uma comparação entre as médias, o desvio padrão e o coeficiente de variação, demonstrando a heterogeneidade da pesquisa.

#### 4.2.1 Aspectos Organizacionais

Os indicadores utilizados para a análise destes aspectos e para a Tabela 10 (Aspectos Organizacionais) são:

1.1.1 – Imagem da escola junto aos professores; 1.1.2 – Oportunidade de treinamento e desenvolvimento profissional; 1.1.3 – Melhoria nos processos de trabalho e novas tecnologias; 1.1.4 – Oportunidade de participar de comitês de decisões; 1.1.5 – Qualidade dos procedimentos administrativos (Redução de burocracia); 1.1.6 – Atendimento às rotinas de pessoal (registro, pagamentos, documentos etc.);

Para o cálculo da média, deve se pegar o valor absoluto da quantidade de respostas que cada valor da escala recebeu e multiplicá-lo pelo valor da escala, repita este critério para todas os valores da escala e divide se pela quantidade de respostas possíveis, desta maneira:

Escala de Likert	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	<b>Total</b>
AO 111 – Imagem	1	1	1	4	10	27	8	11	31	36	30	<b>160</b>

Exemplo:

$$(1*0+1*1+1*2+4*3+10*4+27*5+8*6+11*7+31*8+36*9+30*10)/160 = 7,42;$$

Outra maneira é utilizando o IBM SPSS, para isto siga os seguintes passos:

Visualização de dados; Analisar; Estatística Descritiva; Explorar; Selecione os dados a serem analisados; Os transfira para a área Lista de Variáveis Dependentes; Por fim clique no botão OK. Abrirá uma nova janela contendo vários dados, mas os que interessam são a Média e o Erro Desvio (Desvio Padrão). E para se calcular o valor do Coeficiente de Variação em porcentagem, basta dividir o valor do Desvio Padrão pelo valor da Média e multiplicar o valor obtido por 100.

Tabela 10 - Análise de Dados (Aspectos Organizacionais)

ASPECTOS ORGANIZACIONAIS												
(Descrição das notas de avaliação dos docentes e direção escolar)												
Escala de Likert	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
AO 111 – Imagem	1	1	1	4	10	27	8	11	31	36	30	<b>160</b>
AO 112 – Trein.	1	4	5	7	13	17	11	10	31	31	30	<b>160</b>
AO 113 – Tecnol.	2	4	5	14	12	16	10	17	33	30	17	<b>160</b>
AO 114 – Comitês	1	8	5	15	8	21	11	15	36	18	22	<b>160</b>
AO 115 – Buroc.	1	5	12	14	9	25	9	13	28	23	21	<b>160</b>
AO 116 – Rotativ.	1	1	4	4	7	18	13	18	26	34	34	<b>160</b>
Total	7	23	32	58	59	124	62	84	185	172	154	<b>960</b>
Porcentagem	0,7	2,4	3,3	6,0	6,1	12,9	6,5	8,8	19,3	17,9	16,0	<b>100</b>

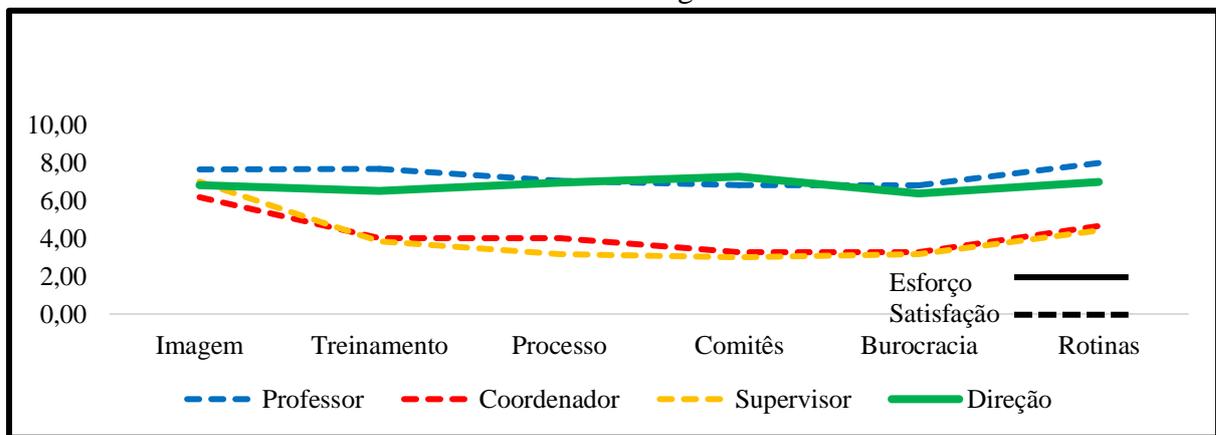
  

AVALIAÇÃO DAS NOTAS DA PESQUISA REALIZADA						
Variável Estudada	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão	Coeficiente de Variação (%)	
AO 111 – Imagem	0	10	7,42	2,24	30,19	
AO 112 – Treinamento	0	10	7,09	2,57	36,25	
AO 113 – Tecnologia	0	10	6,68	2,58	38,62	
AO 114 – Comitês	0	10	6,51	2,67	41,01	
AO 115 – Burocracia	0	10	6,36	2,73	42,92	
AO 116 – Rotatividade	0	10	7,48	2,28	30,48	

Fonte: Pesquisa realizada em campo

Outra maneira de visualizar os dados da análise é o Gráfico 3 – Critérios Organizacionais.

Gráfico 3 - Critérios Organizacionais



Fonte: Pesquisa realizada em campo

Observando o Gráfico 3, é possível identificar que a média mais baixa dada pela direção escolar, foi para o item AO 115, com uma nota média de 6,38 e a nota mais alta foi para item AO 114, com uma nota média de 7,27, o que não é acompanhado pelos outros níveis entrevistados, o que refletirá na análise fatorial dos docentes. A média mais baixa obtida nesta pesquisa, foi dada pelos supervisores no item 1.1.4, com a média de 3,00, já a média mais alta obtida foi dada pelos professores ao item 1.1.6, com a média de 7,99. A avaliação da Imagem da escola pela direção escolar foi de 6,81, o que a coloca entre a avaliação dos professores com

7,65, dos supervisores com 7,00 e dos coordenadores com 6,18, ou seja, o grupo que avalia negativamente são os coordenadores. Observa-se também que as notas dos professores e da direção escolar estão bem próximas e as notas dos coordenadores e dos supervisores também estão bem próximas, mas quando se considera as notas dos coordenadores, supervisores e da gestão escolar, é perfeitamente possível observar que o único ponto onde elas se aproximam é no item da Imagem da escola, no restante elas estão bem distantes.

#### 4.2.2 Aspectos Biológicos

Os indicadores utilizados para a análise destes aspectos, para a Tabela 11 (Aspectos Biológicos) e Gráfico 4 são: 1.2.1 – Qualidade das SIPAT's (Semana de Prevenção de Acidentes no Trabalho); 1.2.2 – Controle de riscos ergométricos e ambientais (PPRA); 1.2.3 – Atendimento do ambulatório; 1.2.4 – Atendimento do convênio médico; 1.2.5 – Oportunidade de realizar ginástica no trabalho; 1.2.6 – Qualidade das refeições oferecidas pela escola; 1.2.7 – Estado geral da saúde dos colegas e supervisores (PCSMO); 1.2.8 – Qualidade da atuação da CIPA;

Tabela 11 - Análise de Dados (Aspectos Biológicos)

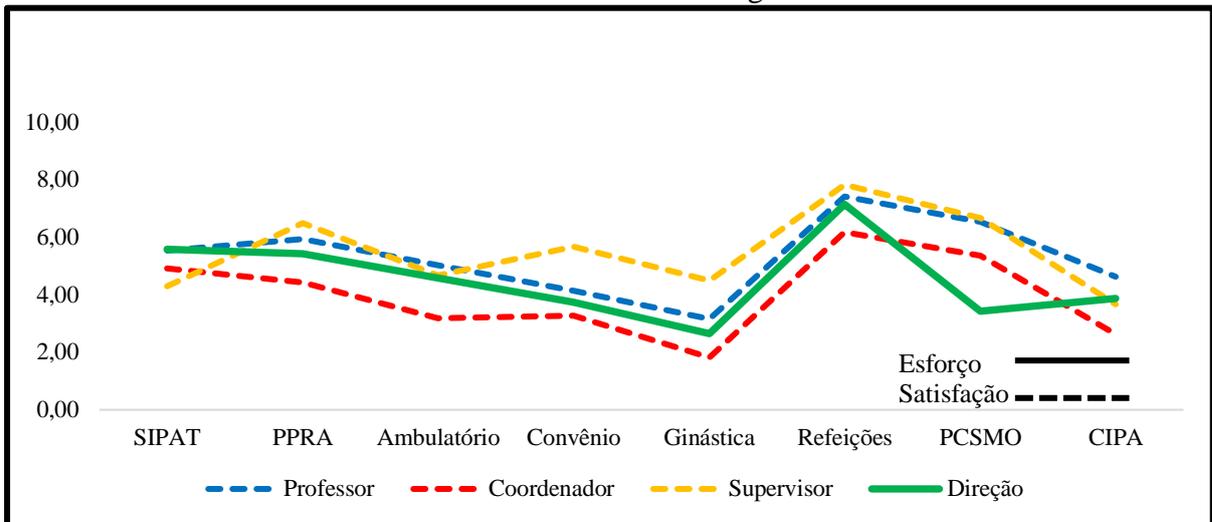
<b>ASPECTOS BIOLÓGICOS</b>												
(Descrição das notas de avaliação dos docentes e direção escolar)												
Escala de Likert	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
AB 121 – SIPAT	10	20	12	7	6	23	13	13	18	21	17	<b>160</b>
AB 122 – Ergon.	7	17	9	8	10	23	11	16	21	22	16	<b>160</b>
AB 123 – Amb.	24	23	7	8	7	20	12	9	17	20	13	<b>160</b>
AB 124 – Conv.	41	20	7	8	10	16	9	8	16	14	11	<b>160</b>
AB 125 – Ginást.	54	34	7	7	2	16	4	5	13	12	6	<b>160</b>
AB 126 – Refeiç.	5	5	2	4	10	15	12	14	21	25	47	<b>160</b>
AB 127 – pcsmo	8	10	8	9	14	23	7	15	28	22	16	<b>160</b>
AB 128 – CIPA	27	27	12	6	11	17	7	11	15	15	12	<b>160</b>
Total	176	156	64	57	70	153	75	91	149	151	138	<b>1280</b>
Porcentagem	13,8	12,2	5,0	4,5	5,5	12,0	5,9	7,1	11,6	11,8	10,8	<b>100</b>

<b>AVALIAÇÃO DAS NOTAS DA PESQUISA REALIZADA</b>						
Variável Estudada	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão	Coeficiente de Variação (%)	
AB 121 – SIPAT's	0	10	5,48	3,24	59,12	
AB 122 – Ergonomia	0	10	5,74	3,07	53,48	
AB 123 – Ambulatório	0	10	4,81	3,47	72,14	
AB 124 – Convenio médico	0	10	4,08	3,54	86,76	
AB 125 – Ginástica	0	10	3,05	3,42	112,13	
AB 126 – Refeições	0	10	7,31	2,78	38,03	
AB 127 – PCSMO	0	10	5,96	2,97	49,83	
AB 128 – CIPA	0	10	4,33	3,46	79,91	

Fonte: Pesquisa realizada em campo

Gráfico 4 - Critérios Biológicos



Fonte: Pesquisa realizada em campo

O Gráfico 4 também apresenta uma disparidade entre as médias das perguntas da pesquisa, onde se destaca negativamente a pergunta 1.2.5 – Oportunidade de realizar ginástica no trabalho, cuja média mais alta foi dada pelos supervisores (4,50) e mais baixa foi dada pelos coordenadores escolares (1,82), para este indicador o grau de satisfação está bem baixo.

O indicador que possui as maiores médias é o indicador 1.2.6 – Qualidade das refeições oferecidas pela escola, com exceção da média dos coordenadores (que também foi elevada 6,18), as médias ficaram acima de 7,00, o que reforça que o nível de satisfação para este indicador está bem elevado e ele se destaca perante os outros indicadores deste aspecto.

Geralmente as escolas não possuem um controle efetivo de riscos ambientais (PPRA), nem de saúde ocupacional (PCMSO), nem a semana interna de prevenção de acidente de trabalho e nem as comissões internas de prevenção de acidentes (CIPA's), como obrigatoriedade previstos em lei, mesmo assim receberam uma média considerável.

#### 4.2.3 Aspectos Psicológicos

Os indicadores utilizados para a análise destes aspectos, para a Tabela 12 (Aspectos Psicológicos) e para o Gráfico 5 são:

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

Tabela 12 - Análise de Dados (Aspectos Psicológicos)

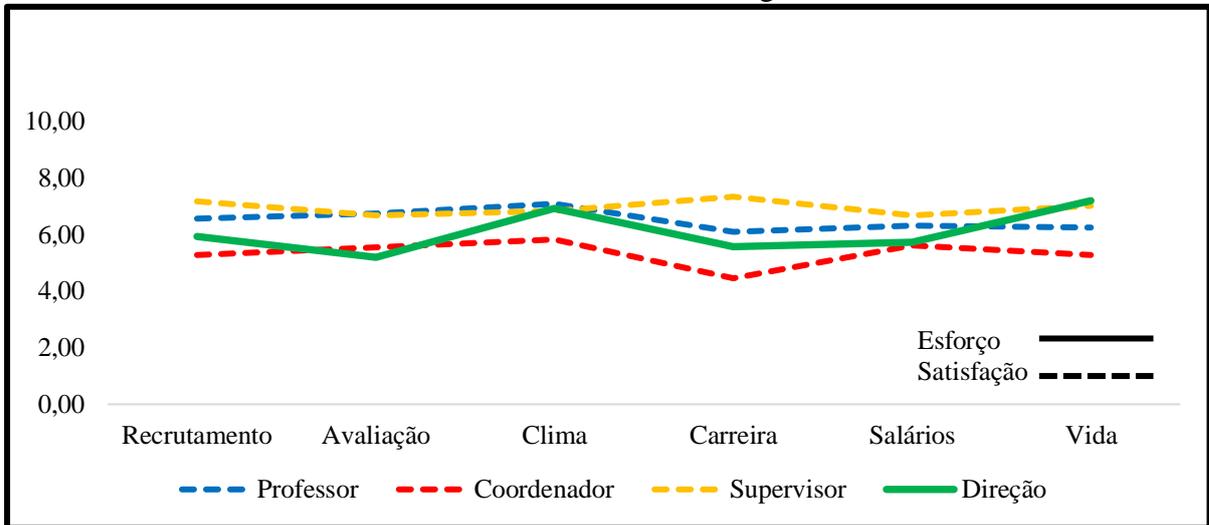
ASPECTOS PSICOLÓGICOS												
(Descrição das notas de avaliação dos docentes e direção escolar)												
Escala de Likert	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
AP 131 – Recrut.	1	8	5	12	12	26	12	15	27	22	20	<b>160</b>
AP 132– Avaliaç.	4	6	8	8	13	24	9	16	28	25	19	<b>160</b>
AP 133 – Clima	1	3	5	4	16	18	13	22	24	30	24	<b>160</b>
AP 134– Plano	5	13	9	12	11	23	9	14	22	28	14	<b>160</b>
AP 135 – Salário	2	10	8	11	13	22	13	19	21	23	18	<b>160</b>
AP 136 – Vida	1	12	4	8	13	26	14	13	25	25	19	<b>160</b>
Total	14	52	39	55	78	139	70	99	147	153	114	<b>960</b>
Porcentagem	1,5	5,4	4,1	5,7	8,1	14,5	7,3	10,3	15,3	15,9	11,9	<b>100</b>

AVALIAÇÃO DAS NOTAS DA PESQUISA REALIZADA					
Variável Estudada	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão	Coefficiente de Variação (%)
AP 131 – Recrutamento	0	10	6,39	2,65	41,47
AP 132 – Avaliação	0	10	6,39	2,75	43,04
AP 133 – Clima	0	10	6,96	2,43	34,91
AP 134 – Plano	0	10	5,91	2,97	50,25
AP 135 – Salário	0	10	6,17	2,77	44,89
AP 136 – Vida	0	10	6,35	2,72	42,83

Fonte: Pesquisa realizada em campo

Gráfico 5 - Critérios Psicológicos



Fonte: Pesquisa realizada em campo

O Gráfico 05 demonstra que a pior média de esforço está relacionada ao item 1.3.2 – Forma de avaliação de desempenho do seu trabalho (ferramentas), com uma média de 5,19 ficando abaixo das médias de avaliação dos professores (6,73), dos coordenadores (5,55) e dos supervisores (6,67), desta maneira pode se afirmar que a satisfação de todos os níveis está superiora ao esforço.

O item 1.3.4 – Oportunidade de carreira (plano de carreira), é o que possui uma maior

disparidade, pois o esforço possui uma média de 5,56, os supervisores o avaliaram com uma média de 7,33, bem acima da média do esforço e os coordenadores com uma média de 4,45, bem abaixo do esforço.

Conforme pode se observar as médias do item 1.3.5 – Satisfação com o salário, estão acima do esforço (com exceção da média dos coordenadores, mas que também está bem próxima), já o item 1.3.6 – Ausência de interferência na vida pessoal, possui uma média maior de esforço que a média geral de satisfação.

#### 4.2.4 Aspectos Sociais

Os indicadores utilizados para a análise destes aspectos, para a Tabela 13 (Aspectos Sociais) e para o Gráfico 6 são:

1.4.1 – Qualidade de convênios (farmácia, compras, supermercado); 1.4.2 – Oportunidade para distração (futebol, área de lazer, excursões etc.); 1.4.3 – Atendimento aos filhos (creche, escola); 1.4.4 – Qualidade da cesta básica (fornecimento); 1.4.5 – Qualidade dos seguros de previdência privada; 1.4.6 – Financiamento para cursos externos (faculdade, inglês, técnicos etc.);

Tabela 13 - Análise de Dados (Aspectos Sociais)

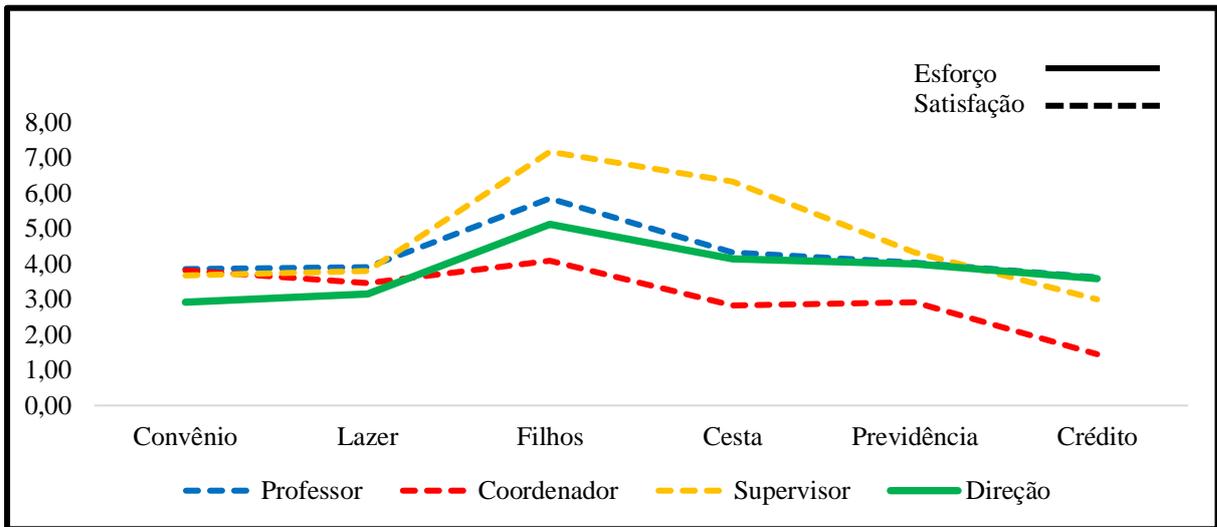
<b>ASPECTOS SOCIAIS</b>												
(Descrição das notas de avaliação dos docentes e direção escolar)												
Escala de Likert	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
AS 141 – Conven.	39	28	11	9	5	16	11	14	5	12	10	<b>160</b>
AS 142 – Lazer	30	32	13	8	9	17	9	12	15	9	6	<b>160</b>
AS 143 – Filhos	13	23	6	9	8	12	10	10	25	18	26	<b>160</b>
AS 144 – Cesta	33	30	4	3	9	22	9	7	13	18	12	<b>160</b>
AS 145 – Previd.	35	27	8	9	8	20	7	6	20	12	8	<b>160</b>
AS 146 – Crédito	41	30	7	11	5	23	9	7	10	14	3	<b>160</b>
Total	191	170	49	49	44	110	55	56	88	83	65	<b>960</b>
Porcentagem	19,9	17,7	5,1	5,1	4,6	11,5	5,7	5,8	9,2	8,6	6,8	<b>100</b>

<b>AVALIAÇÃO DAS NOTAS DA PESQUISA REALIZADA</b>						
Variável Estudada	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão	Coeficiente de Variação (%)	
AS 141 – Convênio	0	10	3,73	3,46	92,02	
AS 142 – Lazer	0	10	3,76	3,23	85,90	
AS 143 – Filhos	0	10	5,66	3,48	61,48	
AS 144 – Cesta	0	10	4,26	3,56	83,57	
AS 145 – Previdência	0	10	3,96	3,42	86,36	
AS 146 – Crédito	0	10	3,44	3,23	93,89	

Fonte: Pesquisa realizada em campo

Gráfico 6 - Critérios Sociais



Fonte: Pesquisa realizada em campo

O Gráfico 6 demonstra que o Aspecto Social, é o que possui as menores médias dentro da pesquisa, com exceção do item 1.4.3 – Atendimento aos filhos (creche, escola), todos os outros ítem merecem uma atenção especial.

É possível verificar que mesmo as médias relacionadas ao esforço, também receberam uma média baixa, cujo destaque negativo fica evidenciado no item 1.4.1 – Qualidade de convênios (farmácia, compras, supermercado), com uma média de 2,92.

A maior média de esforço é a do item 1.4.3 – Atendimento aos filhos (creche, escola) (5,12), o que é perceptível pela satisfação dos docentes.

#### 4.2.5 Opinião Pessoal

Este tópico tem a intenção de analisar o grau de satisfação e a percepção pessoal sobre QVT, bem como o bem-estar de cada um. Para se fazer esta análise os indicadores utilizados serão (ver Tabela 14 e Gráfico 7):

3.1.1 – Sensação de bem-estar no trabalho; 3.1.2 – Estado geral de tensão (stress) pessoal; 3.1.3 – Satisfação com seu modo próprio de viver o dia a dia (estilo de vida); 3.1.4 – Adequação das ações de QVT da sua escola para as suas necessidades; 3.1.5 – Importância da QVT para o resultado de seu trabalho;

Tabela 14 - Opinião Pessoal

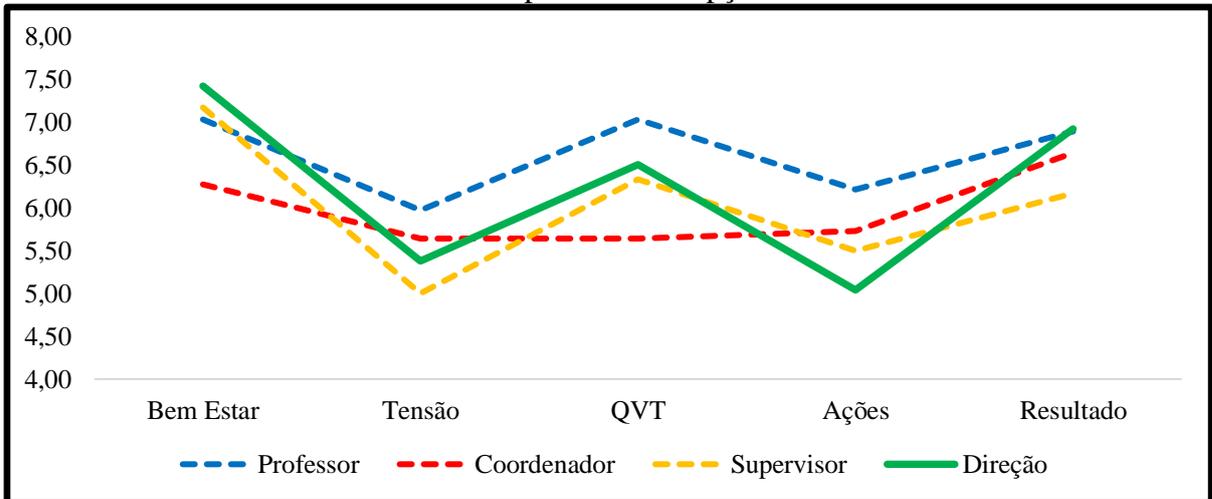
OPINIÃO PESSOAL												
(Descrição das notas de avaliação dos docentes e direção escolar)												
Escala de Likert	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
OP 311 – Bem-estar	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	<b>160</b>
OP 312 – Stress	2	5	2	5	7	24	17	12	34	22	30	<b>160</b>
OP 313 – Satisf.	4	9	7	13	21	22	10	15	28	19	12	<b>160</b>
OP 314 – Ad. qvt	1	3	5	8	16	19	11	20	29	23	25	<b>160</b>
OP 315 Imp. qvt	4	9	8	9	13	27	15	16	33	12	14	<b>160</b>
Total	12	34	25	41	65	117	67	82	146	102	109	<b>800</b>
Porcentagem	1,5	4,3	3,1	5,1	8,1	14,6	8,4	10,3	18,3	12,8	13,6	<b>100</b>

#### AVALIAÇÃO DAS NOTAS DA PESQUISA REALIZADA

Variável Estudada	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão	Coefficiente de Variação (%)
OP 311 – Bem-estar	0	10	7,05	2,78	39,43
OP 312 – Stress	0	10	5,85	2,74	46,84
OP 313 – Satisfação	0	10	6,82	2,49	41,78
OP 314 – Adequação QVT	0	10	5,96	2,67	45,25
OP 315 – Importância QVT	0	10	6,85	2,59	37,81

Fonte: Pesquisa realizada em campo

Gráfico 7 - Opinião e Percepção Pessoal



Fonte: Pesquisa realizada em campo

O gráfico 07 demonstra como as médias são altas nesta parte da pesquisa, onde se destacam as médias dos itens 3.1.1 – Sensação de bem-estar no trabalho (7,42) e 3.1.5 – Importância da QVT para o resultado de seu trabalho (6,92), que são as mais altas do esforço. As médias mais baixas de esforço são as dos itens 3.1.2 – Estado geral de tensão (stress) pessoal (5,38 e 3.1.4 – Adequação das ações de QVT da sua escola para as suas necessidades (5,04).

O que leva a concluir que os esforços das ações das escolas, estão sendo vistas com uma satisfação moderadamente satisfatória.

#### 4.2.6 Stress Ocupacional

A Tabela 15 trata dos indicadores que estão relacionados à saúde ocupacional, onde as perguntas utilizadas para esta análise foram:

3.2.1 – Utilizou remédios para dores específicas?; 3.2.2 – Sofreu internação em hospital?; 3.2.3 – Foi atendido em pronto-socorro?; 3.2.4 – Utilizou o convênio médico?; 3.2.5 – Utilizou o serviço de saúde da escola?; 3.2.6 – Faltou ao trabalho por mal-estar ou doença?

Tabela 15 - Indicadores da Falta de Saúde

<b>PRINCIPAIS OCORRÊNCIAS</b>					
Indicadores	Direção Escolar	Professores	Supervisores	Coordenadores	Total
Remédios	69,23	80,34	83,33	90,91	79,28
Hospital	7,69	13,68	0,00	0,00	11,25
Pronto-socorro	61,54	55,56	33,33	72,73	56,88
Convênio	26,92	36,75	16,67	54,55	35,63
Ambulatório	7,69	6,84	0,00	9,09	6,88
Faltas	38,46	50,43	50,00	36,36	47,50

Fonte: Pesquisa realizada em campo

A pergunta que recebeu as piores notas (maiores porcentagens de utilização) foi a 3.2.1 – Utilizou remédios para dores específicas? e a categoria que mais utilizou remédios foram os coordenadores (90,91%), seguido dos supervisores (83,33%) e dos professores (80,34%). Esta pergunta recebeu uma porcentagem total de 79,28%.

A pergunta que recebeu a melhor avaliação foi a 3.2.5 – Utilizou o serviço de saúde da escola? com uma porcentagem total de 6,88%, demonstrando que a categoria que mais utilizou este serviço foi a de coordenadores (9,09%), já a categoria de supervisores não utilizou este serviço.

#### 4.2.7 Conceituando QVT

Através do estudo das respostas dos questionários (Anexo 1 e Anexo 2), os entrevistados deveriam escolher três palavras, que descrevessem a sua percepção sobre o que é QVT, sendo que as opções seguem os mesmos padrões biopsicossocial e organizacional.

A Tabela 16 faz a descrição sobre como foi a distribuição das palavras chaves dentro da pesquisa.

Obs.: Quando se utiliza a palavra “Docentes”, esta está relacionada aos professores, supervisores e coordenadores e, quando se utiliza “Direção Escolar”, ela está relacionada aos

diretores e diretores adjuntos.

Tabela 16 - Palavras que Descrevem a QVT

DEFINIÇÃO DE QVT (PALAVRAS)							
Aspecto	Palavra-Chave	Docentes			Direção Escolar		
		Qde. (N)	%	Total	Qde. (N)	%	Total
Organizacional	Investimento	2	2,56	n=18	11	2,74	n=61
	Humanismo	16	20,52		50	12,44	
	Competência	0	0		0	0	
		23,08%			15,18%		
Biológico	Saúde	10	12,82	n=22	66	16,42	n=122
	Segurança	12	15,38		50	12,44	
	Ausência Acidentes	0	0,00		6	1,49	
		28,20%			30,35%		
Psicológico	Amor	7	8,97	n=16	38	9,45	n=111
	Paz	3	3,85		38	9,45	
	Realização Pessoal	6	7,69		35	8,71	
		20,51%			27,61%		
Social	Confiança	5	6,41	n=22	39	9,70	n=108
	Amizade	0	0,00		16	3,98	
	Responsabilidade	17	21,79		53	13,18	
		28,21%			26,86%		
Total		n=78	100,00%		n=402	100,00%	

Fonte: Pesquisa realizada em campo

Analisando a Tabela 16, é possível verificar que o aspecto biológico é o que melhor descreve a percepção dos entrevistados da direção escolar, com uma porcentagem de 30,35% das respostas, já o grupo dos docentes os aspectos que melhor descrevem esta percepção são o aspecto psicológico com 28,21%, e o aspecto biológico com 28,20%, que estão bem próximos, podendo dizer até que estão iguais, pois a diferença percentual é de 0,01%, um valor que segundo as normas de estatísticas são iguais, pois estão abaixo da regra de +/- 3%, onde os dados são considerados idênticos.

A Tabela 17 traz os números absolutos relacionados a cada palavra que descreve a QVT, de acordo com o grau de importância citado pelos entrevistados.

Como fator de identificação deve-se citar que:

1ª C – Se refere a respostas dadas como primeira mais importante;

2ª C – Se refere a respostas dadas como segunda mais importante;

3ª C – Se refere a respostas dadas como terceira mais importante;

Esta classificação leva em consideração o item da pesquisa que está relacionado à opinião individual de cada entrevistado sobre a QVT, pergunta que está após a última pergunta do aspecto social e a primeira pergunta relacionada à opinião pessoal sobre a percepção de QVT.

Tabela 17 - Quantidade de Vezes que cada Palavra foi Citada (Nº Absoluto)

Palavras	Colunas	Professor			Supervisor			Coordenador			Direção		
		1ªC	2ªC	3ªC	1ªC	2ªC	3ªC	1ªC	2ªC	3ªC	1ªC	2ªC	3ªC
Confiança		11	9	16	0	1	2	0	0	0	2	3	0
Segurança		24	7	13	1	2	0	1	1	1	2	5	5
Paz		5	5	21	2	0	3	0	0	2	0	1	2
Investimento		0	5	3	0	0	2	0	1	0	0	0	2
Humanismo		11	20	10	2	3	0	2	1	1	5	7	4
Saúde		15	33	9	3	2	1	2	1	0	7	1	2
Ausência de Acidentes		0	4	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Amor		15	14	6	2	0	0	0	1	0	3	1	3
Realização Pessoal		16	5	9	0	2	2	0	1	0	2	1	3
Amizade		4	3	8	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Responsabilidade		16	12	20	1	0	1	1	0	2	5	7	5
Competência		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>		<b>117</b>	<b>117</b>	<b>117</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>26</b>	<b>26</b>	<b>26</b>

Fonte: Pesquisa realizada em campo

Como é comprovado que medidas discriminadas em porcentagem são de mais fácil compreensão, a Tabela 18 trata de todos os dados em porcentagem.

Lembrando que nesta tabela todos os dados serão tratados levando em consideração a amostra total, ou seja, a quantidade de respostas totais (neste caso 480, pois é o número de respostas aceitas).

Tabela 18 - Quantidade de Vezes que cada Palavra foi Citada (%)

Palavras	Colunas	Professor			Supervisor			Coordenador			Direção			T
		1ªC	2ªC	3ªC	1ªC	2ªC	3ªC	1ªC	2ªC	3ªC	1ªC	2ªC	3ªC	
Confiança		2,29	1,88	3,33	0,00	0,21	0,42	0,00	0,00	0,00	0,42	0,63	0,00	<b>9,2</b>
Segurança		5,00	1,46	2,71	0,21	0,42	0,00	0,21	0,21	0,21	0,42	1,04	1,04	<b>12,9</b>
Paz		1,04	1,04	4,38	0,42	0,00	0,63	0,00	0,00	0,42	0,00	0,21	0,42	<b>8,5</b>
Investimento		0,00	1,04	0,63	0,00	0,00	0,42	0,00	0,21	0,00	0,00	0,00	0,42	<b>2,7</b>
Humanismo		2,29	4,17	2,08	0,42	0,63	0,00	0,42	0,21	0,21	1,04	1,46	0,83	<b>13,8</b>
Saúde		3,13	6,88	1,88	0,63	0,42	0,21	0,42	0,21	0,00	1,46	0,21	0,42	<b>15,8</b>
Aus. Acidentes		0,00	0,83	0,42	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	<b>1,3</b>
Amor		3,13	2,92	1,25	0,42	0,00	0,00	0,00	0,21	0,00	0,63	0,21	0,63	<b>9,4</b>
Real. Pessoal		3,33	1,04	1,88	0,00	0,42	0,42	0,00	0,21	0,00	0,42	0,21	0,63	<b>8,5</b>
Amizade		0,83	0,63	1,67	0,00	0,21	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	<b>3,3</b>
Resp.		3,33	2,50	4,17	0,21	0,00	0,21	0,21	0,00	0,42	1,04	1,46	1,04	<b>14,6</b>
Competência		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	<b>0,0</b>
<b>Total</b>		<b>24,4</b>	<b>24,4</b>	<b>24,4</b>	<b>2,2</b>	<b>2,2</b>	<b>2,3</b>	<b>1,3</b>	<b>1,3</b>	<b>1,3</b>	<b>5,4</b>	<b>5,4</b>	<b>5,4</b>	<b>100</b>

Fonte: Pesquisa realizada em campo

Obs.: A partir deste ponto, os relatórios e as matrizes que irão ser utilizadas para a análise das variáveis tanto dos docentes quanto da direção escolar, serão a Análise Fatorial dos docentes, a Análise Fatorial da Direção Escolar, a Análise de Conglomerados (também conhecida como análise de Clusters), a Análise de Correlação dos Docentes, a Análise

Discriminante e a Análise de regressão múltipla.

#### 4.3 ANÁLISE FATORIAL

Dando sequência ao estudo serão feitas as análises fatoriais relativas à pesquisa realizada em campo.

A análise fatorial é uma técnica análise exploratória de dados muito utilizada, que tem como objetivo descobrir e analisar a estrutura de um conjunto de variáveis interrelacionadas, para se construir uma escala de medidas com fatores intrínsecos que controlam as variáveis originais.

Obs.: É importante lembrar que a escala utilizada, tanto para a análise dos dados da pesquisa dos docentes, quanto a utilizada para a direção escolar, tem a variação de 0 a 10, portanto de 11 pontos distintos.

Tendo em vista a quantidade de variáveis da pesquisa, observou-se a necessidade de diminuir o número de indicadores para se ter novos critérios e conceitos para analisar a QVT. Para se fazer a análise fatorial foram utilizadas as variáveis das respostas dos docentes e da direção escolar em separado, sendo que no caso dos docentes, estes escores foram utilizados como base para a análise dos conglomerados.

Para condensar as informações obtidas através destas diversas variáveis, será utilizado a Análise de Componentes Principais (PCA), técnicas de análise multivariada de dados, que é utilizada para transformar linearmente o conjunto de variáveis originais correlacionadas em um menor conjunto de variáveis não correlacionadas com a menor parcela e perda de informações.

Esta técnica é bastante indicada para análises onde se tem múltiplas variáveis e se deseja reduzi-las sem que ocorra uma perda acentuada das informações, onde ocorre a sobreposição (também chamada de multicolinearidade) dos dados e a análise exploratória que possui fins descritivos e não inferenciais.

O Quadro 12 trata de apresentar quais as variáveis dependentes e independentes serão analisadas.

Quadro 12 – Variáveis Dependentes e variáveis Independentes

VARIÁVEIS DEPENDENTES E VARIÁVEIS INDEPENDENTES			
Aspecto	Variáveis	Aspecto	Variáveis
Organizacional	111 – Imagem	Psicológico	131 – Recrutamento e Seleção
	112 – Treinamento Desenvolvimento		132 – Avaliação do Desempenho
	113 – Processos e Tecnologia		133 – Camaradagem / Clima
	114 – Comitês de Decisão		134 – Carreira
	115 – Ausência de Burocracia		135 – Salário
	116 – Rotinas de Pessoal		136 – Vida Pessoal
Biológico	121– SIPAT's	Social	141 – Convênios Comerciais
	122 – Riscos PPRA		142 – Tempo Livre / Lazer
	123 – Ambulatório		143 – Filhos
	124 – Convênio Médico		144 – Cesta Básica
	125 – Ginástica		145 – Previdência Privada
	126 – Refeições		146 – Financiamento de cursos
	127 – Saúde – PCMSO	PRINCIPAIS VARIÁVEIS DEPENDENTES E INDEPENDENTES A SEREM ESTUDADAS PELA ANÁLISE FATORIAL.	
	128 – CIPA		
Opinião Pessoal	211 – Bem-estar	PRINCIPAIS VARIÁVEIS DEPENDENTES E INDEPENDENTES A SEREM ESTUDADAS PELA ANÁLISE FATORIAL.	
	212 – Tensão		
	213 – Qualidade de Vida Pessoal		
	214 – Qualidade de Vida da Empresa		
	215 – Resultado da QVT para o Trab.		

Fonte: Questionário aplicado em campo

#### 4.3.1 Análise dos Fatores Relacionados aos Docentes (Satisfação)

Para se fazer a análise fatorial exploratória, primeiramente deve se definir quais as variáveis a serem estudadas:

Após ter escolhido as variáveis, clique na pasta Visualização de Dados, Analisar, Redução de Dimensão, Fator, selecione as variáveis necessários e as transfira para o campo variáveis, Descritivos, Descritivas univariada, Coeficientes, Níveis de significância, Teste de especificidade de Bartlett e KMO, Continuar, Extração, Gráfico de escarpa, Continuar, Rotação, Varimax, Gráfico(s) de Carregamento, Continuar, Escores, Salvar como variáveis, Bartlett, Exibir matrix do coeficiente de escore dos fatores, Continuar e por fim OK. e o Output será gerado automaticamente.

De acordo com análises preliminares, foi observado que existem nove índices que não deverão ser utilizados, devido aos altos índices de respostas com o grau máximo de insatisfação, são eles:

DO 125 – Ginástica, com 46 respostas zero, 39,32% dos docentes EI; DO 124 – Convênio Médico e DO 146 – Financiamento para Cursos, ambos com 36 respostas zero, 30,77 % dos docentes EI; DO 141 – Convênios Comerciais, 32 respostas zero, 27,35% dos docentes

EI; DO 144 – Cesta Básica e DO 145 – Previdência Privada, ambos com 29 respostas zero, 24,77% dos docentes EI; DO 142 – Lazer, 24 respostas zero, 20,51% dos docentes EI; DO 123 – Ambulatório, 23 respostas zero, 19,66% dos docentes EI; DO 128 – CIPA, 22 respostas zero, 18,80% dos docentes EI.

#### 4.3.1.1 Primeira Análise (Docentes), Atuação Organizacional

A primeira base de dados a ser estudada pelo PCA será o Fator 01 relacionado aos docentes, cujas variáveis estão voltadas para os aspectos organizacionais, sendo elas: DO 112 – T&D; DO 113 – Processos e Tecnologias; DO 114 – Comitês de Decisão; DO 115 – Ausência de Burocracia; DO 134 – Carreira; DO 111 – Imagem; DO 132 – Avaliação de Desempenho.

Esta primeira base de dados, diz respeito ao significado do trabalho pelos docentes na escola, a implicações causadas pelo reconhecimento, pela confiança e pela exatidão da documentação pessoal.

A partir da análise do Fator 01, os dados serão estudados em separado, ou seja, as variáveis que pertencem aos docentes (que correspondem a satisfação) e as variáveis que pertencem à direção escolar (que correspondem ao esforço), serão desmembradas para um melhor entendimento do estudo.

Através da análise da Tabela 19 – Atuação Organizacional, será possível conhecer todos os dados importantes para a análise dos cálculos aplicados, para se verificar como está o grau de satisfação dos docentes com relação a este fator (Fator 01)

Tabela 19 - Atuação Organizacional (Satisfação dos Docentes)

<b>ATUAÇÃO ORGANIZACIONAL</b>									
<b>Variáveis</b>	<b>0 a 6</b>	<b>4 a 6</b>	<b>7 a 10</b>	<b>Min.</b>	<b>Max.</b>	<b>Média</b>	<b>D. P.</b>	<b>C. V.</b>	<b>C. F.</b>
DO 112	33,58	21,64	66,42	0	10	7,21	2,676	37,12	0,899
DO 113	39,55	23,88	60,45	0	10	6,63	2,565	38,69	0,904
DO 114	44,78	23,88	55,22	0	10	6,36	2,765	43,47	0,898
DO 115	47,76	28,36	52,24	0	10	6,36	2,768	43,52	0,917
DO 134	50,00	25,37	50,00	0	10	6,01	2,995	49,83	0,829
DO 111	30,60	25,37	69,40	0	10	7,54	2,300	30,50	0,889
DO 132	43,28	29,85	56,72	0	10	6,63	2,597	39,17	0,871

Fonte: Questionário aplicado em campo (Análise IBM SPSS)

A avaliação que está na faixa de 0 a 6, é considerada por Limongi-França, como médias de porcentagens baixas e as médias de 7 a 10 são consideradas médias de porcentagens alta.

Obs.: Explicando o cabeçalho da tabela; o mínimo (Min.) se refere ao menor valor de avaliação que a variável recebeu, o máximo (Max.) se refere ao maior valor de avaliação que a

variável recebeu, a média é a média de variação entre cada valor que a variável recebeu, o desvio padrão (D. P.) é a medida que gira em torno da média populacional de uma determinada variável aleatória, o coeficiente de variação (C. V.) é a razão entre o desvio padrão e a média (quanto menor o valor do coeficiente mais concentrados os valores das variáveis estarão em torno da média e quanto maior mais dispersos eles estarão) e a carga fatorial (C. F.) é a correlação entre a variável e o fator analisado, sendo que se ela for positiva quer dizer que a variável está correlacionada positivamente e se for negativa ela estará correlacionada negativamente.

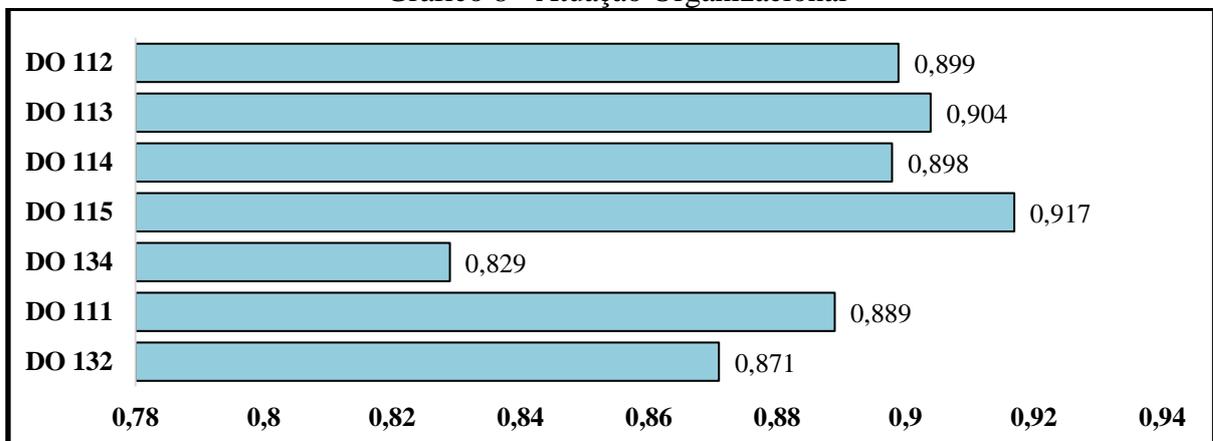
Dento deste conjunto, as variáveis DO 111 – Imagem, 112 – T & D, DO 113 – Processos e Tecnologia, DO 132 – Avaliação de Desempenho e DO 114 – Comitês de Decisão, possuem notas de avaliação dos docentes entre 7 e 10 com porcentagem acima de 50% (69,40%, 66,42%, 60,45%, 56,72% e 55,22% respectivamente).

As variáveis DO 115 – Ausência de Burocracia e DO 134 – Carreira, possuem notas de avaliação dos docentes entre 7 e 10 com porcentagem abaixo de 55% (52,24% e 50,00% respectivamente).

O que demonstra que estes dados são positivamente muito importantes para a valorização da capacidade da direção escolar, esta afirmação pode ser verificada através da Comparação Entre Esforço e Satisfação.

As cargas fatoriais do Fator 01, que se refere à atuação organizacional estão descritas no Gráfico 8, onde é possível observar a relação entre a satisfação, a valorização da qualidade profissional e as melhorias dos processos tecnológicos.

Gráfico 8 - Atuação Organizacional



Fonte: Questionário aplicado em campo (Análise IBM SPSS)

Analisando o Gráfico 8, é possível observar que a variável que possui o fator com a

menor carga fatorial é o DO 134 – Carreira, com 0,829. satisfação dos docentes.

O item que recebeu a maior carga fatorial foi o DO 115 – Burocracia, com 0,917, com 52,24% das notas entre 7 e 10.

As outras variáveis com as cargas fatoriais intermediárias possuem cerca de 38,51% das notas entre 0 e 6 e, dentre elas a que se destaca por possuir o maior índice negativo é o DO 114 – Comitês de Decisão com 44,78% das notas entre 0 e 6, já a que possui o melhor índice positivo é o DO 111 – Imagem da Escola, com 30,60% das notas entre 0 e 6 e a que possui o maior índice de respostas medianas é o DO 132 – Avaliação de Desempenho com 30,60% das médias entre 4 e 6.

#### 4.3.1.2 Segunda Análise (Docentes), Carências Biológicas

A segunda base de dados a ser estudada pelo PCA será o Fator 02 relacionado aos docentes, onde as variáveis predominantes são as voltadas para os aspectos biológicos, sendo elas:

DO 121 – SIPAT; DO 122 – PPRA; DO 128 – CIPA; DO 126 – Refeições; DO 142 – Esportes, Recreação;

Nesta segunda etapa do estudo, a predominância são as variáveis relacionadas à segurança e à alimentação dos docentes, também consideradas como necessidades básicas.

Através da análise da Tabela 20 – Carências Biológicas, será possível conhecer todos os dados importantes para a análise dos cálculos aplicados para se verificar como está o grau de satisfação dos docentes com relação a este fator (Fator 02)

Tabela 20 - Carências Biológicas (Satisfação dos Docentes)

<b>CARÊNCIAS BIOLÓGICAS</b>									
<b>Variáveis</b>	<b>0 a 6</b>	<b>4 a 6</b>	<b>7 a 10</b>	<b>Min.</b>	<b>Max.</b>	<b>Média</b>	<b>D. P.</b>	<b>C. V.</b>	<b>C. F.</b>
DO 121	56,72	24,63	43,28	0	10	5,46	3,271	59,91	0,879
DO 122	52,99	28,36	47,01	0	10	5,80	3,075	53,02	0,900
DO 128	66,42	22,39	33,58	0	10	4,41	3,495	79,25	0,890
DO 126	32,84	22,39	67,16	0	10	7,34	2,777	37,83	0,719
DO 142	70,15	22,39	29,85	0	10	3,88	3,251	83,79	0,854

Fonte: Questionário aplicado em campo (Análise IBM SPSS)

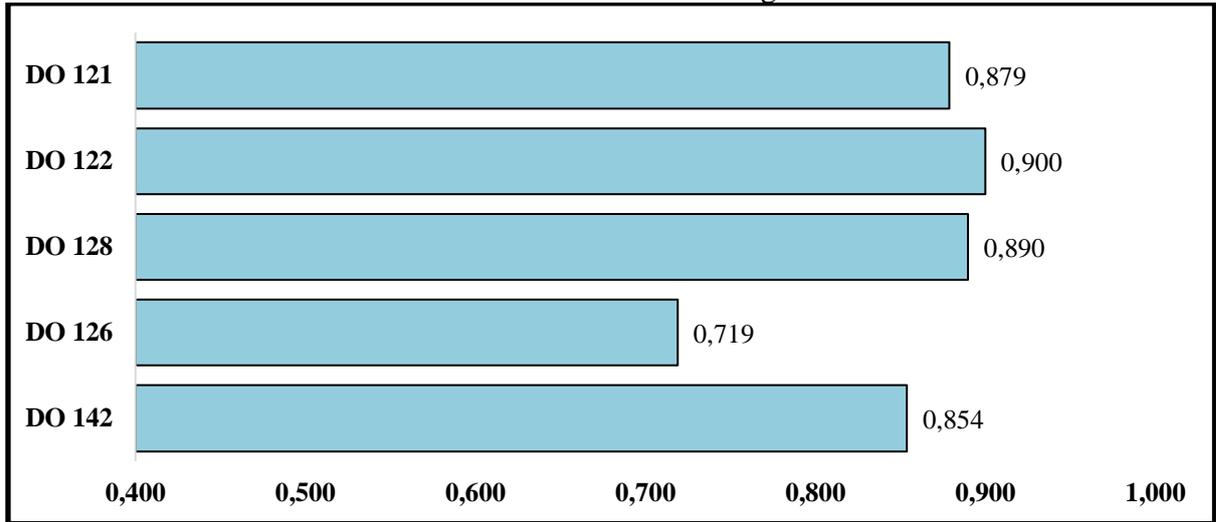
A variável que possui as maiores notas (7 a 10) é a DO 126 – Refeições, com nota percentual de 67,16%, o que indica a alta satisfação com relação a alimentação fornecida dentro das escolas.

A variável que recebeu a menor avaliação das notas (7 a 10), foi a DO 142 – Esportes,

Recreação, com nota percentual de 22,39%, o que indica a insatisfação dos docentes com relação ao incentivo à prática de esportes e à recreação.

O Gráfico 9 faz uma análise da carga fatorial das carências biológicas dos docentes, também podendo ser reconhecida como necessidades biológicas.

Gráfico 9 - Carências Biológicas



Fonte: Questionário aplicado em campo (Análise IBM SPSS)

Analisando o gráfico percebe-se que o item que recebeu a pior carga fatorial foi o DO 126 – Refeições, com carga de 0,719, onde a dispersão dos dados é muito elevada com relação à média.

Outra variável que recebe baixas avaliações é a DO 142 – Esportes, Recreação, com carga fatorial de 0,854, que recebeu notas mínimas (0 até 6) de 70,15%, notas máximas (entre 7 e 10) de 29,85% e notas médias (entre 4 e 6) 22,39%, tornando-se uma variável de preocupação das necessidades básicas.

Já o item com carga fatorial é o DO122 – PPRA, que avalia o controle de riscos ergométricos e ambientais com carga fatorial de 0,900, recebendo notas mínimas (0 até 6) de 52,99%, notas máximas (entre 7 e 10) de 47,01% e notas médias (entre 4 e 6) de 28,36%, o que favorece a consciência para a prevenção da saúde dos docentes, refletindo, juntamente com o lazer e a alimentação (que repõem a energia pessoal) no nível básico descrito por Maslow, as necessidades básicas para a sobrevivência de todo e qualquer ser humano.

#### 4.3.1.3 Terceira Análise (Docentes), Integração Social

A terceira base de dados a ser estudada pelo PCA será o Fator 03 relacionado aos

docentes, voltado para os aspectos sociais, cujas variáveis analisadas serão:

DO 136 – Vida Social; DO 133 – Camaradagem; DO 131 – Recrutamento e Seleção; DO 135 – Administração de Salários; DO 127 – Saúde (PCSMO); DO 116 – Rotinas de Pessoal;

Uma característica bastante visível dentro desta base de dados e que pode ser observada facilmente, está no fato que as variáveis aqui estudadas, receberam notas bem significativas relacionadas às médias das outras variáveis, uma vez que receberam notas avaliativas nos índices mais elevados da escala, todas acima de 50,00%, conforme é visível na tabela 21.

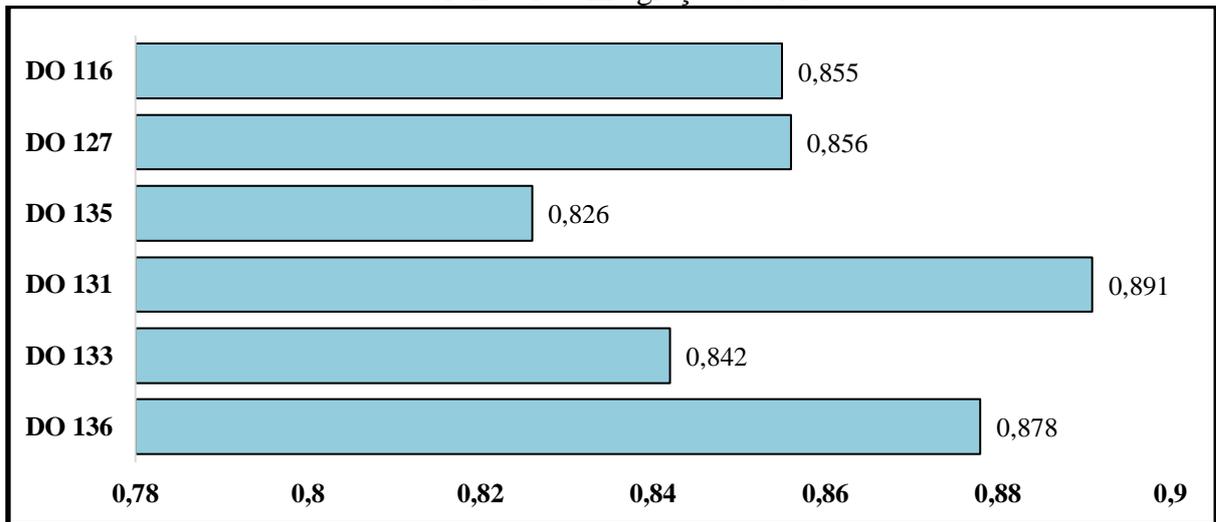
Tabela 21 - Integração Social (Satisfação dos Docentes)

INTEGRAÇÃO SOCIAL									
Variáveis	0 a 6	4 a 6	7 a 10	Min.	Max.	Média	D. P.	C. V.	C. F.
DO 136	50,00	39,55	50,00	0	10	6,19	2,759	44,57	0,878
DO 133	36,57	26,87	63,43	0	10	6,96	2,463	35,39	0,842
DO 131	45,52	29,85	54,48	0	10	6,49	2,615	40,29	0,891
DO 135	46,27	26,87	53,73	0	10	6,25	2,796	44,74	0,826
DO 127	44,03	29,85	55,97	0	10	6,45	2,588	40,12	0,856
DO 116	28,36	21,64	71,64	0	10	7,57	2,286	30,20	0,855

Fonte: Questionário aplicado em campo (Análise IBM SPSS)

O Gráfico10 faz uma análise da carga fatorial da integração social dos docentes (que também pode ser reconhecida como inclusão social).

Gráfico 10 - Integração Social



Fonte: Questionário aplicado em campo (Análise SPSS)

Analisando o gráfico 10, pode se verificar que as variáveis que possuem maior carga fatorial são DO 131 – Recrutamento e Seleção com 0,891 seguida da DO 136 – Vida Social com 0,878.

As variáveis que possuem as taxas menores são a DO 135 – Administração de Salários com 0,826 seguida da DO 133 – Camaradagem com 0,842 e elas pouco contribuem para este fator.

Analisando a variável DO 136 – Vida Social utilizando a Tabela 21 e o Gráfico 10 é possível verificar que as notas de avaliação possuem 50,00% negativas (0 a 6) e 50,00% positivas (7 a 10) e notas medianas (4 a 6) obteve uma média de 32,09% , possuindo uma carga fatorial de 0,855.

As altas médias encontradas nas variáveis avaliadas neste fator estão relacionadas as altas notas recebidas nos pontos mais altos (de 7 a 10).

#### 4.3.1.4 Quarta Análise (Docentes), Prestação de Serviços

A quarta base de dados a ser estudada pelo PCA será o Fator 04 relacionado aos docentes, voltado para os aspectos sociais, cujas variáveis analisadas serão:

DO 124 – Convênio Médico; DO 141 – Convênios Comerciais; DO 123 – Ambulatório;

Através da análise da Tabela 22 – Carências Biológicas, será possível conhecer todos os dados importantes para a análise dos cálculos aplicados para se verificar como está o grau de satisfação dos docentes com relação a este fator (Fator 04)

Tabela 22 - Prestação de Serviços (Satisfação dos Docentes)

Variáveis	PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS								
	0 a 6	4 a 6	7 a 10	Min.	Max.	Média	D. P.	C. V.	C. F.
DO 124	68,66	22,39	31,34	0	10	4,14	3,601	86,98	0,924
DO 141	73,13	20,90	26,87	0	10	3,84	3,499	91,12	0,904
DO 123	55,97	22,39	44,03	1	10	4,86	3,52	72,43	0,895

Fonte: Questionário aplicado em campo (Análise IBM SPSS)

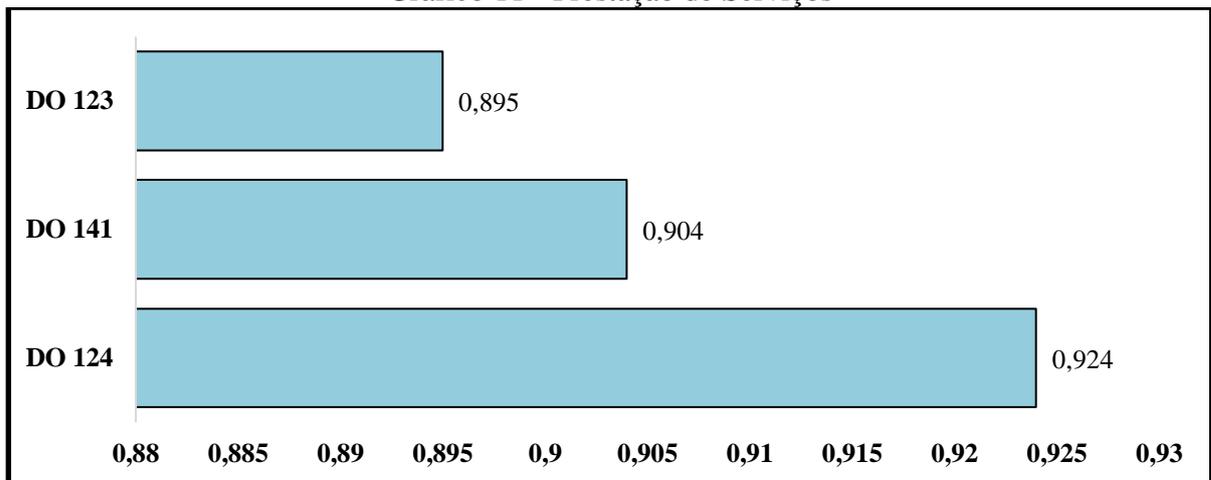
As variáveis analisadas neste fator receberam as maiores notas em desaprovação, DO 141 – Convênios Comerciais 73,13%, DO 124 – Convênio Médico 68,66%, e DO 123 – Ambulatório 55,97%, cuja média de insatisfação destas variáveis é de 65,92%.

Analisando a Tabela 13 – Análise de Dados – Aspectos Biológicos e a Tabela 15 – Análise de Dados – Aspectos Sociológicos, que fazem parte da análise descritiva, é possível contextualizar o que está sendo afirmado com relação às variáveis estudadas neste fator.

O Gráfico 11 trata de uma análise da carga fatorial dos fatores correlacionado com a prestação de serviços aos docentes.

Um dos principais inconvenientes para com a variável DO 123 – Ambulatório, é que as escolas não possuem verbas destinadas a este tipo de serviço, restando aos docentes procurarem o Estado, para atendimento do Sistema Único de Saúde (SUS) ou o Instituto de Previdência dos Servidores do Estado de Minas Gerais (IPSEMG), o que causa frustração aos docentes.

Gráfico 11 - Prestação de Serviços



Fonte: Questionário aplicado em campo (Análise IBM SPSS)

Neste momento feitas algumas comparações consideradas de grande relevância e importância, relacionadas aos dados contidos na análise das variáveis.

Inicialmente será feito uma análise das variáveis com o maior índice de rejeição, (Tabela 23 – Variáveis com Maior Índice de Rejeição), em seguida será feito a análise das variáveis com menor índice de rejeição (Tabela 24 – Variáveis com Menor Índice de Rejeição), ambas levando em consideração a carga fatorial, dentro destas quatro primeiras bases de dados, que estão relacionadas a satisfação dos docentes.

Tabela 23 - Variáveis com Maior Índice de Rejeição (Satisfação dos Docentes)

<b>COMPARATIVO ENTRE AS MAIORES REJEIÇÕES SEGUNDO A CARGA FATORIAL</b>					
Fator Analisado	Variáveis	0 a 6%	4 a 6%	7 a 10%	C. F.
Atuação Organizacional	DO 134	50,00	25,37	50,00	0,829
Carências Biológicas	DO 126	32,84	22,39	67,19	0,719
Integração Social	DO 135	46,27	26,87	53,73	0,826
Prestação de Serviços	DO 123	55,97	22,39	44,03	0,895

Fonte: Questionário aplicado em campo (Análise IBM SPSS)

Tabela 24 - Variáveis com Menor Índice de Rejeição (Satisfação dos Docentes)

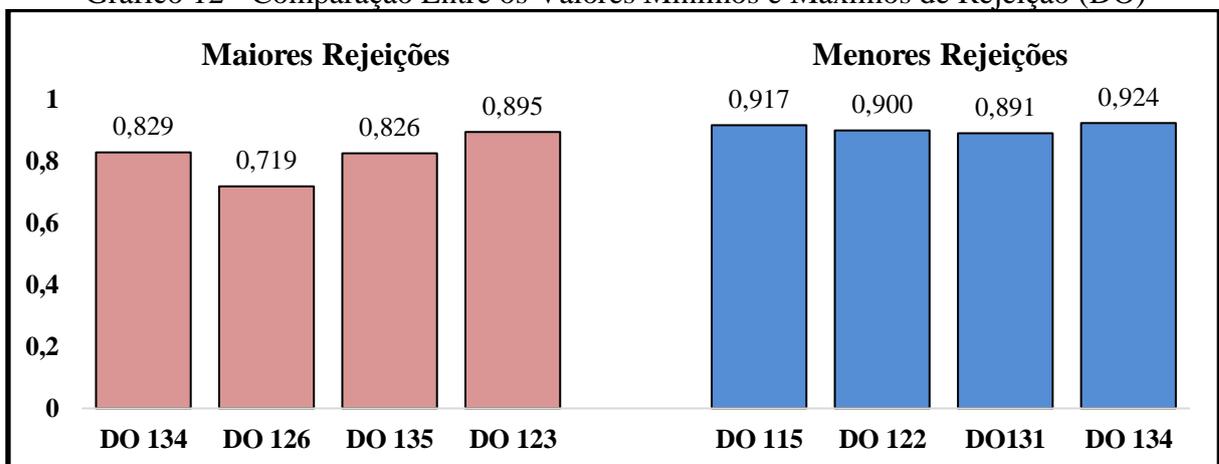
<b>COMPARATIVO ENTRE AS MENORES REJEIÇÕES SEGUNDO A CARGA FATORIAL</b>					
Fator Analisado	Variáveis	0 a 6%	4 a 6%	7 a 10%	C. F.
Atuação Organizacional	DO 115	47,76	28,36	52,24	0,917
	DO 122	52,99	28,36	47,01	0,900
Integração Social	DO 131	70,15	26,87	29,85	0,891
Prestação de Serviços	DO 124	22,39	22,39	63,43	0,924

Fonte: Questionário aplicado em campo (Análise IBM SPSS)

As tabelas trazem dados relevantes relativos as variáveis em destaque, como por exemplo a os valores das notas consideradas como mínimas, os valores médios e valores máximos todos em porcentagem, valores estes determinados através da análise fatorial feita, além dos valores da carga fatorial determinada através da utilização do SPSS.

Para melhor ilustrar a comparação entre os valores mínimos e máximos da carga fatorial dos quatro primeiros fatores analisados, deve se utilizar o Gráfico 12, nele estão referenciados, em primeiro plano, as quatro variáveis com menor carga fatorial, seguido das quatro variáveis com maior carga fatorial.

Gráfico 12 - Comparação Entre os Valores Mínimos e Máximos de Rejeição (DO)



Fonte: Questionário aplicado em campo (Análise IBM SPSS)

O Gráfico 12 serve como complementação para a análise das tabelas 25 e 26.

Fazendo uma rápida análise do Tópico 4.3.1 – Análise dos Fatores Relacionados aos Docentes, percebe se que a variável que possui o menor índice de rejeição pela avaliação dos docentes, dentro das analisadas é a DO 116 – Rotinas de Pessoal, com uma porcentagem de 71,64% das respostas entre 7 e 10, carga fatorial 0,855 e média geral 7,48, seguido da DO 111 – Imagem, com 69,40% das respostas entre 7 e 10, carga fatorial 0,889 e média geral 7,42. Indicando que os docentes têm uma alta satisfação com os esforços da direção escolar e das secretarias de ensino para com o cumprimento dos aspectos legais e burocráticos relacionados

a gestão escolar dos docentes.

Já a variável que possui o maior índice de rejeição é o DO 141 – Convênios Comerciais, com 26,87% das respostas entre 7 e 10, com carga fatorial 0,904 e média geral 3,73, seguido DO 142 – Esportes, Recreação, com 29,85% das respostas entre 7 e 10 com carga fatorial 0,854 e média 3,76, demonstrando que há uma deficiência relacionada com os convênios e com a saúde mental dos docentes, o que gera grande insatisfação.

Muitos docentes reclamavam da falta de tempo e pela falta de incentivo para que eles participassem e utilizassem de eventos e de atividades relacionadas ao lazer, o que causa uma insatisfação bem acentuada.

#### 4.3.2 Análise dos Fatores Relacionados à Direção Escolar

Para se analisar os dados coletados pela pesquisa referentes aos fatores relacionados à direção escolar, optou-se por utilizar os mesmos critérios utilizados anteriormente de análise fatorial (tópico 4.3.1 – Análise dos Fatores Relacionados aos Docentes).

##### 4.3.2.1 Primeira Análise (Direção Escolar), Imagem da Escola

A quinta base de dados a ser estudada pelo PCA será o Fator 01 relacionado à direção escolar, voltado para os aspectos da imagem da escola, que trata da combinação entre o endomarketing escolar e o cumprimento legal, cujas variáveis analisadas serão: DE 115 – Ausência de Burocracia; DE 111 – Imagem; DE 116 – Rotinas de Pessoal; DE 128 – CIPA; DE 122 – Riscos PPRA.

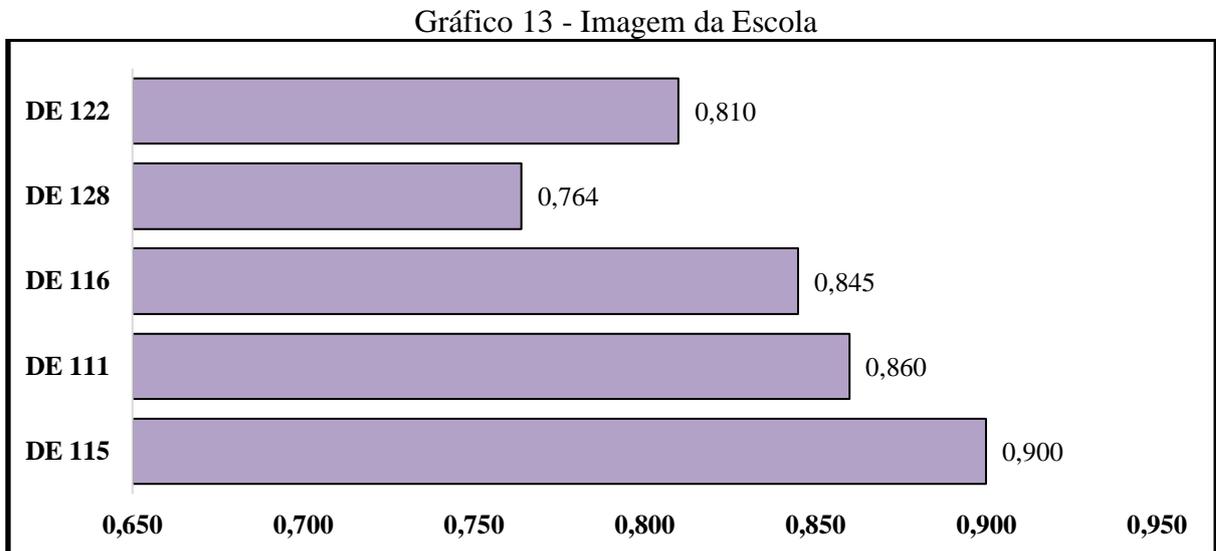
Através da análise da Tabela 25 – Imagem da Escola, será possível conhecer todos os dados importantes para a análise dos cálculos aplicados para se verificar como está o grau de satisfação dos docentes com relação a este fator (Fator 01, direção escolar)

Tabela 25 - Imagem da Escola (Esforço da Direção Escolar)

Variáveis	IMAGEM DA ESCOLA								
	0 a 6	4 a 6	7 a 10	Min.	Max.	Média	D. P.	C. V.	C. F.
DE 115	42,31	19,23	57,69	2	10	6,38	2,593	40,64	0,900
DE 111	42,31	0,00	57,69	4	10	6,81	1,812	26,61	0,850
DE 116	38,46	3,85	61,54	3	10	7,00	2,245	32,07	0,845
DE 128	69,23	50,00	30,77	0	10	3,88	3,302	85,10	0,764
DE 122	53,85	30,77	46,15	0	10	5,42	3,088	56,97	0,810

Fonte: Questionário aplicado em campo (Análise IBM SPSS)

O Gráfico 13 faz a comparação da carga fatorial das variáveis analisadas dentro deste fator.



Fonte: Questionário aplicado em campo (Análise IBM SPSS)

Analisando a Tabela 25 e o Quadro 13 é possível observar que as maiores médias estão nas variáveis que fazem parte das obrigações da escola, sendo que as variáveis que possuem as menores médias (DE 115 – Ausência de Burocracia e DE 111 – Imagem) são as que possuem as melhores explicações pela resolução fatorial.

#### 4.3.2.2 Segunda Análise (Direção Escolar), Saúde e Ética na Escola

A segunda base de dados a ser estudada pelo PCA, será o Fator 02 relacionado à direção escolar, voltado para a saúde e ética na escola, cujas variáveis analisadas serão:

DE 127 – Saúde (PCSMO); DE 131 – Recrutamento e Seleção; DE 123 – Ambulatório; DE 136 – Vida Pessoal.

Através da análise da Tabela 26 – Saúde e Ética na Escola, é possível conhecer todos os dados importantes para a análise dos cálculos aplicados para se verificar como está o esforço da direção escolar com relação a este fator (Fator 02, direção escolar)

Tabela 26 - Saúde e Ética na Escola (Esforço da Direção Escolar)

SAÚDE E ÉTICA									
Variáveis	0 a 6	4 a 6	7 a 10	Min.	Max.	Média	D. P.	C. V.	C. F.
DE 127	76,92	61,54	23,08	0	10	3,42	3,557	104,01	0,872
DE 131	57,69	19,23	42,31	1	10	5,92	2,813	47,52	0,899
DE 123	69,23	42,31	30,77	0	10	4,58	3,227	70,46	0,787
DE 136	42,31	3,85	57,69	2	10	7,19	2,350	32,68	0,890

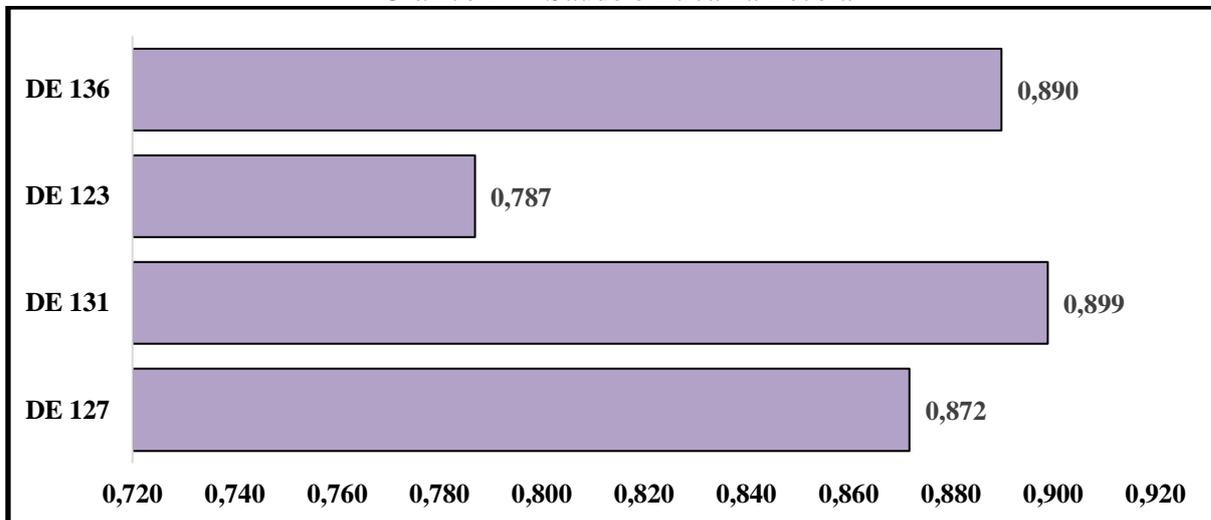
Fonte: Questionário aplicado em campo (Análise IBM SPSS)

A Variável DE 127, possui uma heterogeneidade muito elevada, os dados são muito dispersos em relação à média, o que pode ser comprovado através do resultado do coeficiente de variação que é 104,01%.

Através da análise da tabela é possível identificar que as variáveis que mais despertam interesse é a DE 123 – Ambulatório, pois possui valores de média de avaliação máximos (7 e 10) de 30,77% e carga fatorial (0,787) e a DE 127 – Saúde (PCSMO), que possui valores de média de avaliação máximos (7 a 10) de 23,08% e carga fatorial de 0,872.

O Gráfico 14, faz a demonstração da análise feita neste fator, considerando a carga fatorial de cada uma das variáveis.

Gráfico 14 - Saúde e Ética na Escola



Fonte: Questionário aplicado em campo (Análise IBM SPSS)

A variável que possui maior média entre 7 e 10 é a DE 136 – Vida Pessoal, com 57,99, (considerando a direção escolar), e observando o Gráfico 14, é possível verificar que esta variável possui a segunda maior Carga Fatorial, dentro da análise do Fator 2.

Analisando a variável DE 127 – Saúde (PCSMO), programa sobre a saúde ocupacional que é exigida por lei, é possível verificar que a menor média dos valores entre 7 e 10 (23,08%) e Carga Fatorial de 0,872, pertencem a ela, o que tem gerado grande expectativa por parte da

direção escolar a esta variável.

#### 4.3.2.3 Terceira Análise (Direção Escolar), Evolução Profissional

A terceira base de dados a ser estudada pelo PCA será o Fator 03 relacionado à direção escolar, voltado para a evolução e desenvolvimento profissional na escola utilizando a administração dos recursos humanos, cujas variáveis analisadas serão: DE 112 – Treinamento e Desenvolvimento; DE 132 – Avaliação do Desempenho; DE 113 – Processos e Tecnologia; DE 114 – Comitês de Decisão.

Dentro desta parte da análise é importante lembrar que a evolução profissional, corresponde a exatamente quatro das sete variáveis analisadas pelo Fator 01 – Atuação Organizacional (Satisfação dos Docentes).

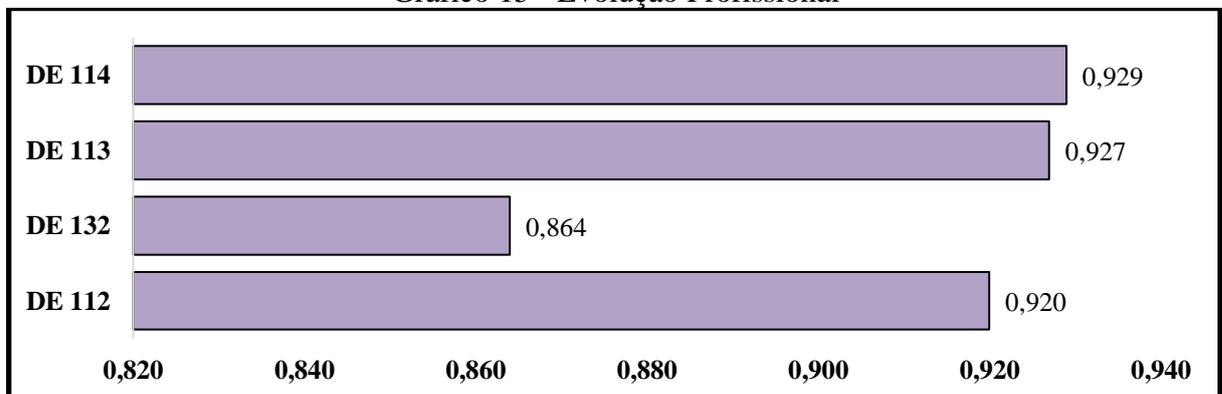
Analisando a Tabela 27 e o Gráfico 15, é possível verificar que as variáveis que obtiveram as melhores médias foram a DE 114 – Comitês de Decisão e a DE 113 – Processos e Tecnologia obtiveram as melhores avaliações de média e carga fatorial, recebendo notas de avaliação entre 7 e 10 de 65,38% e 61,54% respectivamente, o que pode significar o esforço que as escolas tiveram para implantar o sistema de aulas remotas durante a pandemia ocorrida.

Tabela 27 - Evolução Profissional (Esforço da Direção Escolar)

Variáveis	EVOLUÇÃO PROFISSIONAL								
	0 a 6	4 a 6	7 a 10	Min.	Max.	Média	D. P.	C. V.	C. F.
DE 112	50,00	15,38	50,00	3	10	6,50	1,860	28,62	0,920
DE 132	50,00	30,77	50,00	0	10	5,19	3,225	62,14	0,864
DE 113	38,46	15,38	61,54	2	10	6,96	2,661	38,23	0,927
DE 114	34,62	3,85	65,38	3	10	7,27	2,011	27,66	0,929

Fonte: Questionário aplicado em campo (Análise IBM SPSS)

Gráfico 15 - Evolução Profissional



Fonte: Questionário aplicado em campo (Análise IBM SPSS)

#### 4.3.2.4 Quarta Análise (Direção Escolar), Ações Legais

A quarta base de dados a ser estudada pelo PCA será o Fator 04 relacionado à direção escolar, voltado para as ações legais (demandas legais), cujas variáveis analisadas serão: DE 121 – SIPAT's; DE 141 – Convênios Comerciais; DE 124 – Convênio Médico;

Através da análise da Tabela 28 – Ações Legais, é possível conhecer todos os dados importantes para a análise dos cálculos aplicados, para se verificar como está o grau de esforço desempenhado pela direção escolar para colocar em prática as variáveis pertencentes a este fator (Fator 04, direção escolar).

Tabela 28 - Ações Legais (Esforço da Direção Escolar)

Variáveis	AÇÕES LEGAIS								
	0 a 6	4 a 6	7 a 10	Min.	Max.	Média	D. P.	C. V.	C. F.
DE 121	57,69	30,77	42,31	0	10	5,58	3,101	55,57	0,861
DE 141	80,77	30,77	19,23	0	10	3,19	3,238	101,50	0,909
DE 124	73,08	53,85	26,92	0	10	3,73	3,281	87,96	0,906

Fonte: Questionário aplicado em campo (Análise IBM SPSS)

A Variável DE 141, possui uma heterogeneidade muito elevada, os dados são muito dispersos em relação à média, o que pode ser comprovado através do resultado do coeficiente de variação que é 101,50%.

Dentre as três variáveis analisadas neste fator, a DE 124 – Convênio Médico, obteve uma avaliação intermediária da carga fatorial (0,906) e média de notas entre 7 e 10 (26,92), levando em consideração os esforços da direção escolar, além de possuir uma comunalidade bem elevada (a mais alta), com o valor de 0,822.

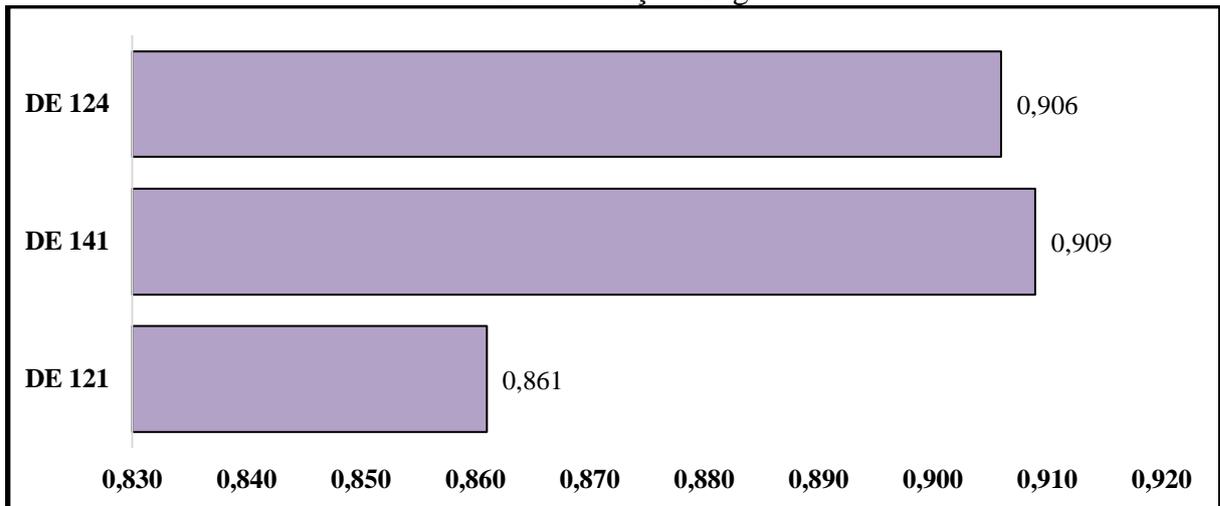
Ao se considerar as altas porcentagens das notas avaliativas entre 0 e 4 das variáveis analisadas neste fator, é possível observar que elas possuem um alto nível de rejeição (DE 121 – 34,62, DE 141 – 65,38 e DE 124 – 61,54).

Outra importante observação é que duas das variáveis analisadas neste fator, fazem parte das três variáveis analisadas pelo Fator 04 dos docentes (variáveis DE 141 e DE 124).

A DE 121 – SIPAT's não é uma variável muito utilizada dentro do ambiente escolar, portanto foi a variável que obteve os piores índices de avaliação dentro deste fator (média entre 0 e 3 de 30,77, média entre 4 e 6 de 30,77 e média entre 7 e 10 de 42,31), somando as médias entre 0 e 3 com as médias entre 4 e 6 obtêm se uma média superior a 55,00% (57,69%).

A demonstração gráfica da análise das variáveis do Fator 04 será feito através do Gráfico 16 – Ações Legais.

Gráfico 16 - Ações Legais



Fonte: Questionário aplicado em campo (Análise IBM SPSS)

#### 4.3.2.5 Quinta Análise (Direção Escolar), Adm. Recursos Humanos

A quinta base de dados a ser estudada pelo PCA será o Fator 05, relacionado à direção escolar, voltado para a administração de recursos humanos, cujas variáveis analisadas serão: DE 133 – Camaradagem / Clima; DE 134 – Carreira; DE 135 – Salário;

Neste tópico serão tratadas as variáveis de responsabilidade mais comuns administradas pela direção escolar, sendo estas variáveis bastante dependentes das políticas relacionadas as variáveis da gestão de pessoal, carreira, clima e salários, podendo estas variáveis serem consideradas de baixo ou moderado esforço pela direção escolar.

Através da análise da Tabela 29 – Saúde e Ética na Escola, é possível conhecer todos os dados importantes para a análise dos cálculos aplicados para se verificar como está o esforço da direção escolar com relação a este fator (Fator 05, direção escolar)

Tabela 29 - Recursos Humanos (Esforço da Direção Escolar)

Variáveis	ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS								
	0 a 6	4 a 6	7 a 10	Min.	Max.	Média	D. P.	C. V.	C. F.
DE 133	42,31	0,00	57,69	4	10	6,92	2,261	32,67	0,871
DE 134	57,69	23,08	42,31	1	10	5,42	2,831	52,23	0,905
DE 135	65,38	19,23	34,62	2	10	5,73	2,616	45,65	0,863

Fonte: Questionário aplicado em campo (Análise IBM SPSS)

Com exceção do clima organizacional, as variáveis DE 134 – Carreira e a DE 135 – Salário possuem um valor de avaliação (entre 0 e 6) bem elevado, ficando acima de 55,00% (57,69% e 65,38% respectivamente).

Analisando a variável DE 134 – Carreira, é possível verificar que ela recebe a pior média

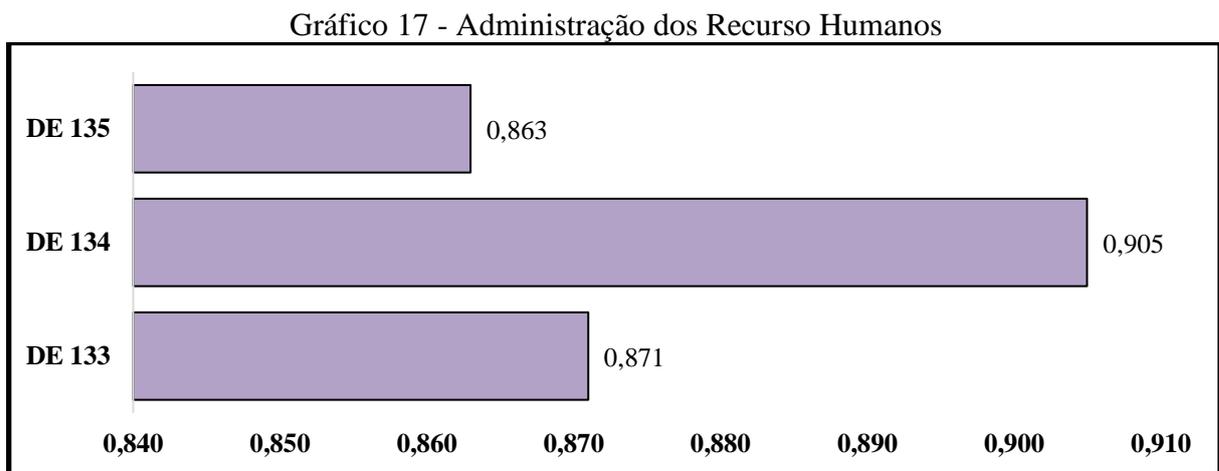
de avaliação (5,42%), considerando os termos do esforço existente na escola.

Logo em seguida está a variável DE 135 – Salário, com uma média intermediária (5,73%).

É importante lembrar que os dados relacionados aos salários podem não condizer com a realidade, pois a remuneração não foi dada em números reais e precisos e, sim por faixa salarial preestabelecida, que levou em consideração a realidade da remuneração de todos os docentes do Estado, ficando estabelecidas da seguinte maneira: Faixa 1 – Até R\$1700,00; Faixa 2 – De R\$1701,00 até R\$3000,00; Faixa 3 – De R\$3001,00 até R\$4200,00; Faixa 4 – De R\$4201,00 até R\$5500,00; Faixa 5 – Acima de R\$5501,00).

Estas faixas foram determinadas para facilitar a coleta dos dados, não intimidar o grupo de pesquisados e conseqüentemente, facilitar a análise dos dados através do SPSS.

A análise e a demonstração gráfica podem ser observadas utilizando o Gráfico 17 – Administração dos recursos Humanos.



Fonte: Questionário aplicado em campo (Análise IBM SPSS)

#### 1.4.1.1 Sexta Análise (Direção Escolar), Revigoração das Energias Pessoais

A sexta base de dados a ser estudada pelo PCA será o Fator 06, relacionado à direção escolar, voltado para a revigoração das energias pessoais, cujas variáveis analisadas serão: DE 142 – Tempo Livre e Lazer; DE 126 – Refeições.

Estas duas variáveis fazem parte também da análise relativa às necessidades biológicas dos docentes, mas aqui serão analisadas isoladamente, para se ter uma noção sobre como anda o esforço da direção escolar para promover um melhor aproveitamento de tudo que se relaciona com as atividades de lazer.

Através da análise da Tabela 30 – Revigoração das Energias Pessoais, é possível conhecer todos os dados importantes para a análise dos cálculos aplicados para se verificar como está o esforço da direção escolar com relação a este fator (Fator 06, direção escolar)

Tabela 30 - Revigoração das Energias Pessoais (Esforço da Direção Escolar)

REVIGORAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS									
Variáveis	0 a 6	4 a 6	7 a 10	Min.	Max.	Média	D. P.	C. V.	C. F.
DE 142	80,77	61,54	19,23	0	10	3,15	3,120	99,05	0,879
DE 126	34,62	7,69	65,38	0	10	7,15	2,852	39,89	0,879

Fonte: Questionário aplicado em campo (Análise IBM SPSS)

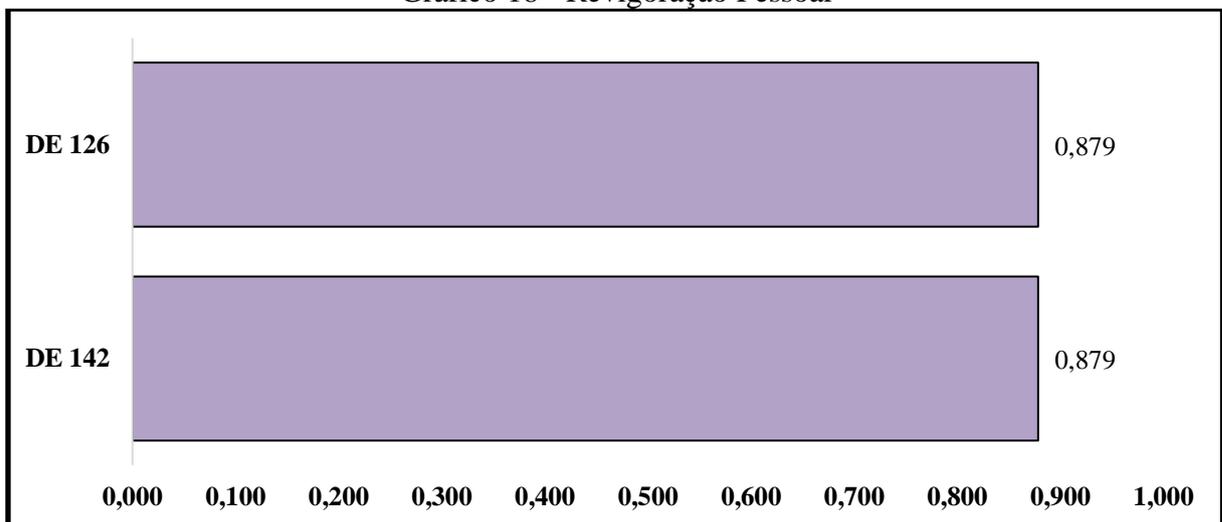
A análise deste fator, demonstra que as variáveis DE 142 – Tempo Livre e Lazer e DE 126 – Refeições, tiveram análise relacionada a carga fatorial idênticas.

As médias de avaliação obtidas pela DE 142 de 0 a 6 são 80,77% e de 7 a 10 19,23% e a DE 126 as médias de avaliação de 0 a 6 de 34,62% da avaliação e entre 7 e 10 de 19,23%.

É perceptível também que o esforço com a alimentação está sendo muito bem aceito pelos docentes, com uma porcentagem de 67,16% das avaliações entre 7e 10.

O Gráfico 18 trata da composição das variáveis relacionadas ao Fator 06, que estão relacionadas ao esforço da direção escolar para melhorar a revigoração pessoal dos docentes.

Gráfico 18 - Revigoração Pessoal



Fonte: Questionário aplicado em campo (Análise IBM SPSS)

Ao se comparar os fatores relacionado aos docentes e os fatores relacionados à direção escolar, é perceptível que apenas com 4 fatores é possível fazer a análise do público docentes e para o público direção escolar são necessários seis fatores distintos, o que permite chegar à

conclusão de que as variáveis se correlacionam de forma distinta entre cada público-alvo.

Analisando os seis fatores estudados no tópico 3.3.2 – Análise dos Fatores Relacionados à Direção Escolar, é possível verificar as variáveis que possuem os menores índices de rejeição e as variáveis que possuem os maiores índices de rejeição e estes índices estarão descritos na Tabela 31 e na Tabela 32.

Tabela 31 - Variáveis com Maior Índice de Rejeição (Esforço)

<b>COMPARATIVO ENTRE AS MAIORES REJEIÇÕES SEGUNDO A CARGA FATORIAL</b>					
Fator Analisado	Variáveis	Mín. (0 a 6) %	Médio (4 a 6) %	Máx.(7 a 10) %	Garga Fatorial
Imagem da escola	DE 128	69,23	19,23	30,77	0,764
Saúde e ética na escola	DE 123	69,23	26,92	30,77	0,787
Evolução profissional	DE 132	42,31	19,23	57,69	0,864
Ações legais	DE 121	57,69	26,92	42,31	0,861
Administração RH	DE 135	65,38	46,15	34,62	0,863
Revigoração pessoal	DE 142	80,77	19,23	19,23	0,879
	DE 126	80,77	26,92	19,23	0,879

Fonte: Questionário aplicado em campo (Análise IBM SPSS)

Tabela 32 - Variáveis com Menor Índice de Rejeição (Esforço)

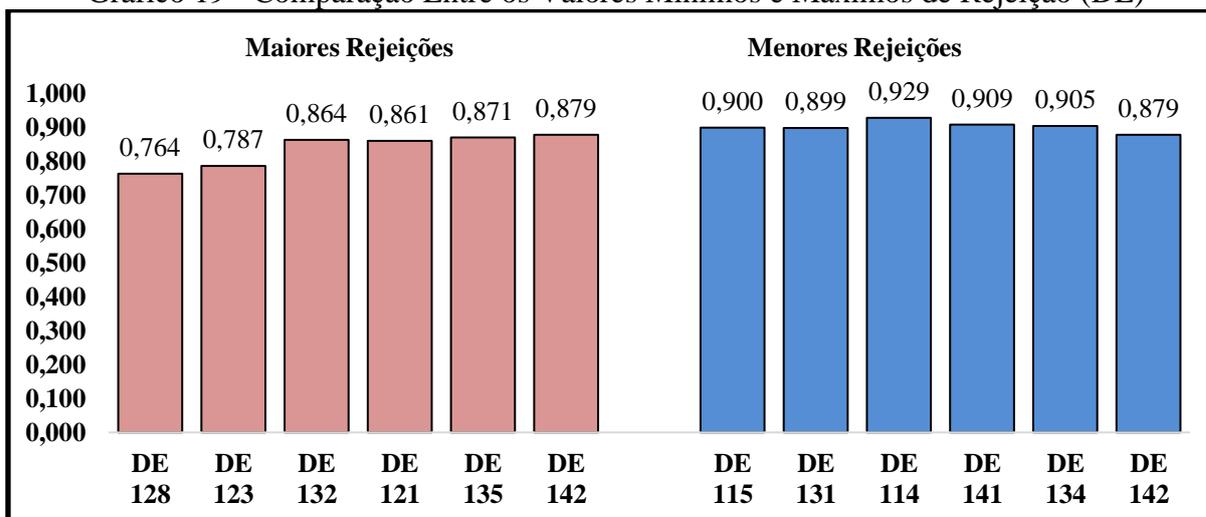
<b>COMPARATIVO ENTRE AS MENORES REJEIÇÕES SEGUNDO A CARGA FATORIAL</b>					
Fator Analisado	Variáveis	Mín. (0 a 6) %	Médio (4 a 6) %	Máx.(7 a 10) %	Garga Fatorial
Imagem da escola	DE 115	42,31	19,23	57,69	0,900
Saúde e ética na escola	DE 131	57,69	38,46	42,31	0,899
Evolução profissional	DE 114	34,62	30,77	65,38	0,929
Ações legais	DE 141	80,77	15,38	19,23	0,909
Administração RH	DE 134	57,69	34,62	42,31	0,905
Revigoração pessoal	DE 142	80,77	19,23	19,23	0,879
	DE 126	80,77	26,92	19,23	0,879

Fonte: Questionário aplicado em campo (Análise IBM SPSS)

As tabelas 29 e 30 faz a descrição de todos os dados relevantes às variáveis que obtiveram as rejeições máximas e mínimas, como por exemplo os valores das notas consideradas como mínimas, os valores médios e valores máximos todos em porcentagem (análise fatorial feita), além dos valores da carga fatorial (SPSS).

O Gráfico 19 ilustra de uma maneira mais visual a análise das variáveis mais rejeitadas e das variáveis menos rejeitadas, no primeiro plano estão evidenciadas as seis variáveis com menor carga fatorial, seguido das seis variáveis com maior carga fatorial.

Gráfico 19 - Comparação Entre os Valores Mínimos e Máximos de Rejeição (DE)



Fonte: Questionário aplicado em campo (Análise IBM SPSS)

Fazendo uma comparação entre os fatores relacionados a satisfação dos docentes e os fatores relacionados ao esforço da direção escolar, é possível perceber uma diferença estrutural entre elas, no caso da satisfação foram necessárias apenas quatro fatores para se fazer a análise e obter uma explicação da variação análise dos dados utilizando o critérios de auto valor, enquanto que para se analisar os dados do esforço da direção foi necessário 6 fatores, utilizando o mesmo critério de avaliação, o que demonstra que as variáveis se correlacionam de uma forma diferente para diferentes públicos (LIMONGI-FRANÇA, 1996).

#### 4.4 ANÁLISE DE CONGLOMERADOS (CLUSTERS) DOS DOCENTES

Este é um tipo de análise que permite fazer um agrupamento entre sujeitos e variáveis em grupos, contendo uma ou mais características comuns entre eles, dispensando a priori informações sobre a composição dos grupos, tendo como objetivos analisar o tamanho da matriz dos dados, encontrar os outliers multivariados e fazer o levantamento das hipóteses relativas da relação estrutural entre as variáveis, esta análise é utilizada sempre que não tiver uma variável de agrupamento pré definida, ou seja quando tiver uma variável categórica ou a variável categórica for insuficiente.

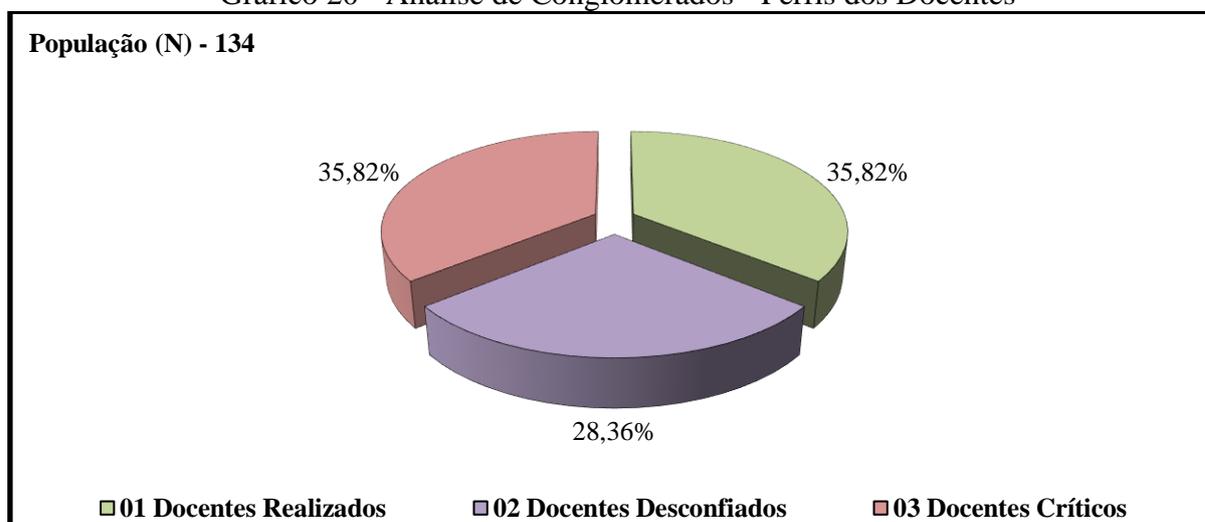
Para se utilizar este tipo de análise é necessário, analisar a semelhança e a dissemelhança entre as variáveis dos sujeitos a serem analisados e assim poder agrupá-los, neste estudo em específico, será utilizado a distância métrica euclidiana, já no caso das variáveis, os agrupamentos levarão em consideração as medidas de correlação ou as associações apropriadas.

Analisando o dendrograma da análise de conglomerados, que tem como base os

indicadores dos aspectos BPSO e rótulo de dados a Faixa de Idade dos participantes da pesquisa, pode se dividir a pesquisa em apenas dois grupos também denominados de tipos de perfis, mas para se ter uma similaridade com o estudo de Limongi-França, optou se por utilizar três tipos de perfis denominados Perfil 01 – Docentes Realizados (35,82%), Perfil 02 – Docentes Desconfiados (28,36) e Perfil 03 – Docentes Críticos (35,82).

O Gráfico 20 demonstra os perfis dos empregados, suas denominações e as porcentagens que cada categoria obteve.

Gráfico 20 - Análise de Conglomerados - Perfis dos Docentes



Fonte: Questionário aplicado em campo (Análise IBM SPSS)

Os nomes atribuídos aos perfis seguiram a base de dados do estudo de Limongi-França, em sua tese de doutorado, sendo também segmentado por três conglomerados ou clusters, que serão detalhados pelo Gráfico 21 – Perfil 01 (Docente Realizados), Gráfico 22 – Perfil 02 (Docente Desconfiados) e Gráfico 23 – Perfil 02 (Docente Crítico).

A base de dados dos perfis foi obtida através da análise de variância (Anova), do método de Tukey e a prova estabelecida através do Qui-quadrado, sendo que para as variáveis dependentes foram utilizadas a avaliação dos docentes e como variável independente a análise de conglomerado.

#### 4.4.1 Descrevendo os Perfis dos Docentes

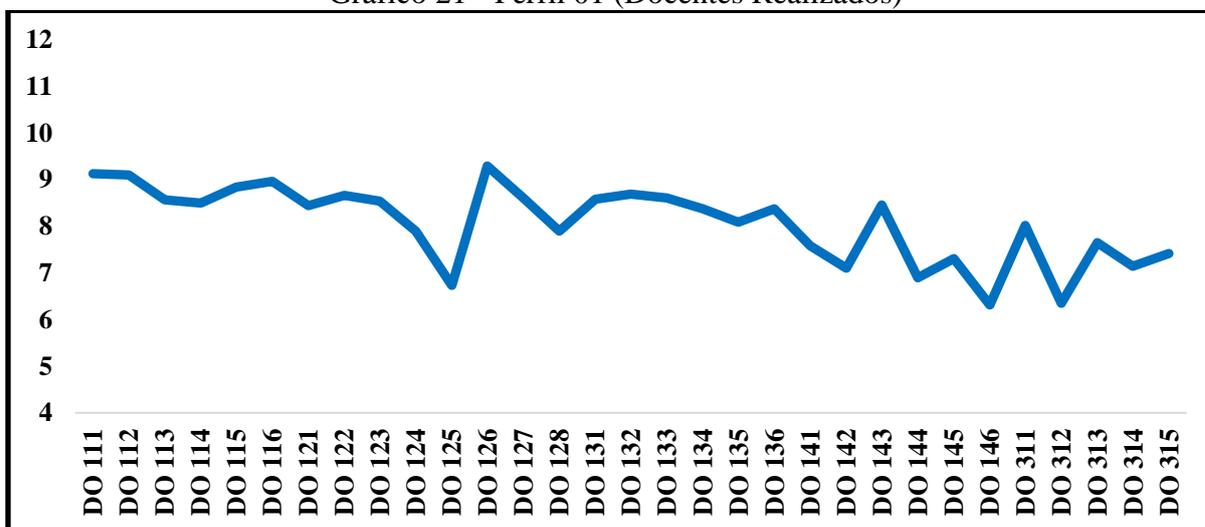
##### A) Perfil 01 – Docente Realizados

Este é o perfil onde as avaliações da pesquisa obtiveram as melhores notas médias, das quais as variáveis que receberam as piores médias foram o DO 146 – Financiamento para cursos

externos (faculdade, inglês, técnicos etc.) com avaliação média de 6,31, o DO 312 – Estado Geral de tensão (stress pessoal) com avaliação média de 6,35 e o DO 125 – Oportunidade de realizar ginástica laboral no trabalho com avaliação média de 6,73, sendo a variável que foi melhor avaliada foi a DO 126 – Qualidade das refeições oferecidas pela escola com avaliação média de 9,29.

Analisando o Gráfico 21, é possível verificar a homogeneidade da avaliação dada pelos docentes neste perfil.

Gráfico 21 - Perfil 01 (Docentes Realizados)



Fonte: Questionário aplicado em campo (Análise IBM SPSS)

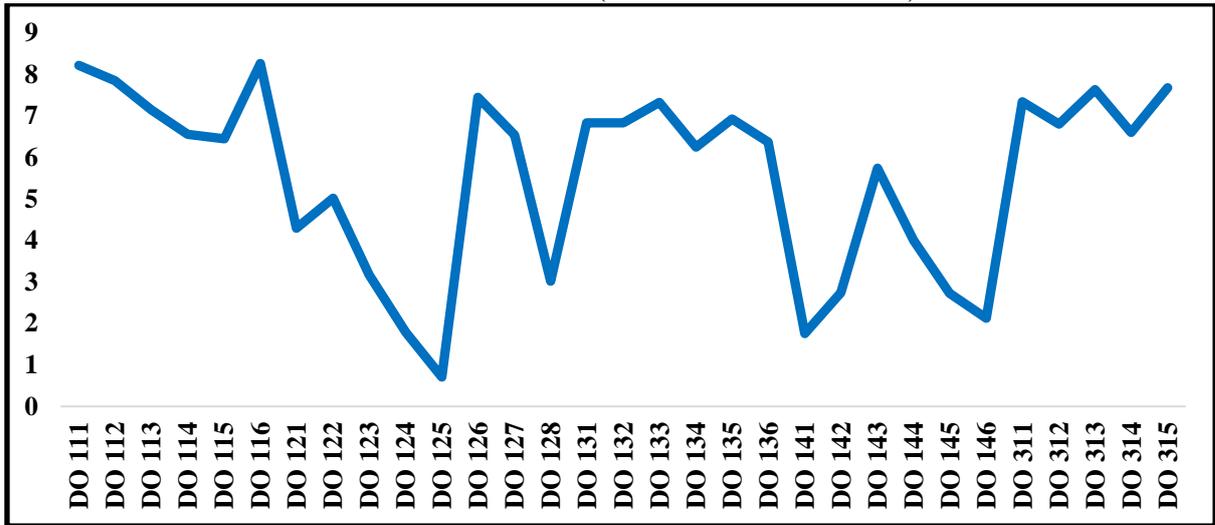
Ao analisar o Gráfico 04, Gráfico 05, Gráfico 06, o gráfico 07, o Gráfico 24 e a Tabela 32, pode se afirmar que o Perfil 01 – Docentes Realizados, consideraram que a hierarquia (ou cargos), concentraram com suas avaliações mais positivas no cargo de professores, em comparação também com os outros clusters.

#### B) Perfil 02 – Docentes Desconfiados

Este perfil sofre bastante influência dos aspectos relacionados à QVT dos docentes, mas com comportamento independente da direção escolar pois, as refeições são fornecidas pelo Estado e a SIPAT inexistente com eficiência dentro do ambiente escolar, que são as variáveis que mais tem peso neste cluster.

Este cluster foi o que recebeu as médias intermediárias de avaliação dentro dos três clusters analisados, mas também é onde estão as piores notas avaliativas, esta afirmação pode ser verificada através da avaliação visual do Gráfico 22.

Gráfico 22 - Perfil 02 (Docentes Desconfiados)



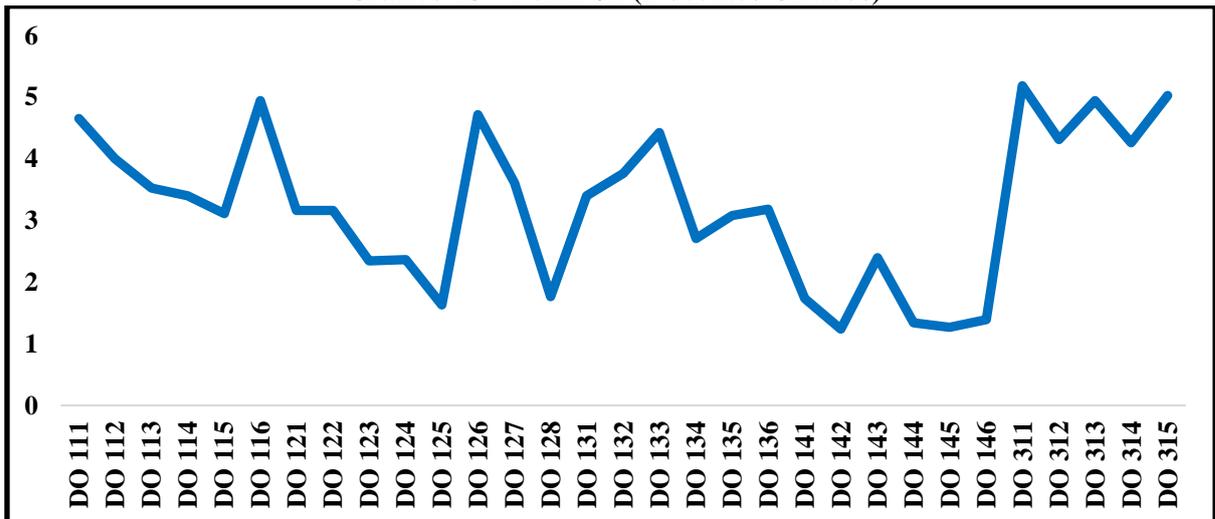
Fonte: Questionário aplicado em campo (Análise IBM SPSS)

C) Perfil 03 – Docente Crítico

Este cluster possui as piores notas de avaliação, em comparação com os demais clusters, onde todas as variáveis relacionadas à QV estão com avaliações nos piores índices, juntamente com as variáveis relacionadas com a saúde dos docentes, que também recebe muitas críticas.

Verificando o Gráfico 23, é possível verificar que não há uma homogeneidade entre as avaliações recebidas.

Gráfico 23 - Perfil 02 (Docentes Críticos)



Fonte: Questionário aplicado em campo (Análise IBM SPSS)

Conforme já relatado, os docentes efetivados são os que mais utilizam os serviços de saúde, pois os contratados têm muito receio de procurar por estes serviços e serem prejudicados em novos processos seletivos e novas contratações.

#### D) Descrição Sistemática dos Perfis Analisados

De acordo com as análises feitas, o perfil Docentes Realizados, são profissionais que possuem como pontos positivos a satisfação com a tecnologia e com os processos utilizados dentro do ambiente de trabalho, possuem uma imagem positiva da escola e tem orgulho da escola onde trabalha, relacionam positivamente QV e os resultados positivos alcançados, sempre estão satisfeitos com o clima de companheirismo, mas são muito menos satisfeitos com algumas metodologias de qualidade, como por exemplo as SIPAT's, com o gerenciamento de risco ocupacional e com o PCMSO.

Os Docentes Desconfiados são Profissionais que estão muito satisfeitos com as refeições oferecidas pela escola, pontuam as rotinas de pessoal e o recrutamento e seleção com as menores notas da escala de satisfação, estão muito insatisfeitos com os salários recebidos, se expressam tanto através da escrita quanto verbalmente de maneira cautelosa, atribuem as menores notas de avaliação para os programas relacionados a saúde e para a segurança, ou seja são moderados para com a satisfação mas não estão satisfeitos com os convênios e as questões dos ambulatórios.

Já os Docentes Críticos, são sempre muito satisfeito com a privacidade individual, mas muito insatisfeito com os convênios, principalmente com os convênios comerciais, com a falta de atividades de lazer, com a falta de incentivo e financiamento para a sua qualificação através de cursos, não estão satisfeitos com as refeições oferecidas na escola, não se sentem satisfeitos com os treinamentos, com os desenvolvimentos das tecnologias, com os processos utilizados para que possa ministrar suas aulas, e não se sente satisfeito em participar dos comitês decisórios dentro da escola.

Figura 9 - Descrição de Perfis

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Politicamente corretos</li> <li>• Têm uma imagem positiva da empresa</li> <li>• Estão satisfeitos com processos e tecnologia</li> <li>• Relacionam positivamente qualidade de vida com resultados positivos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estão menos satisfeitos com as SIPATs e com controle de riscos ocupacionais</li> <li>• Estão muito satisfeitos com o clima de camaradagem</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• São os mais satisfeitos com as refeições, embora moderadamente</li> <li>• Atribuíram menores notas de satisfação para rotinas de pessoal e critérios de recrutamento e seleção</li> <li>• Insatisfeitos com salário</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• São cuidadosos para se expressar</li> <li>• Alcançaram a menor média para os programas de saúde e de segurança</li> <li>• Moderados quanto à satisfação / insatisfação ambulatorial e convênios</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Satisfeitos com a privacidade pessoal</li> <li>• Insatisfeitos com convênios comerciais, atividades de lazer e financiamento de cursos externos (demandas sociais)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Têm problemas com a alimentação da empresa e ambulatório</li> <li>• Insatisfeitos com as oportunidades de treinamento e de desenvolvimento</li> <li>• Insatisfeitos com os processos de trabalho e tecnologias</li> <li>• Demonstram insatisfação com a participação nos comitês de decisão</li> </ul>

Fonte: Tese de Doutorado de Limongi-França pág. 202, 1996

#### 4.4.2 Detalhando as Características Sócio funcionais

##### 4.4.2.1 Sexo

Analisando a variável sexo, é facilmente observado que a população feminina é expressivamente maior que a população masculina dentro das escolas, ou seja, não há uma homogeneidade entre a distribuição dos sexos. Com uma população de docentes predominantemente feminina em escolas públicas de ensino básico, o número de respondentes desta pesquisa não contrariou a regra (com 91,04% do total de respondentes do sexo feminino).

Tendo esta afirmação como verdadeira, prosseguindo com a análise, é possível verificar que as mulheres estão localizadas mais no perfil Docentes Realizado (com 93,75% de participação) e no perfil Docente Crítico (com 100,00% de participação), o perfil que mais tem a interferência masculina é o perfil Docente Desconfiado (com 23,68% de participação).

Verificando os dados contidos na Tabela 33, percebe se a distribuição da variável sexo dentro dos perfis estudados dentro desta pesquisa.

Tabela 33 - Sexo dos Docentes

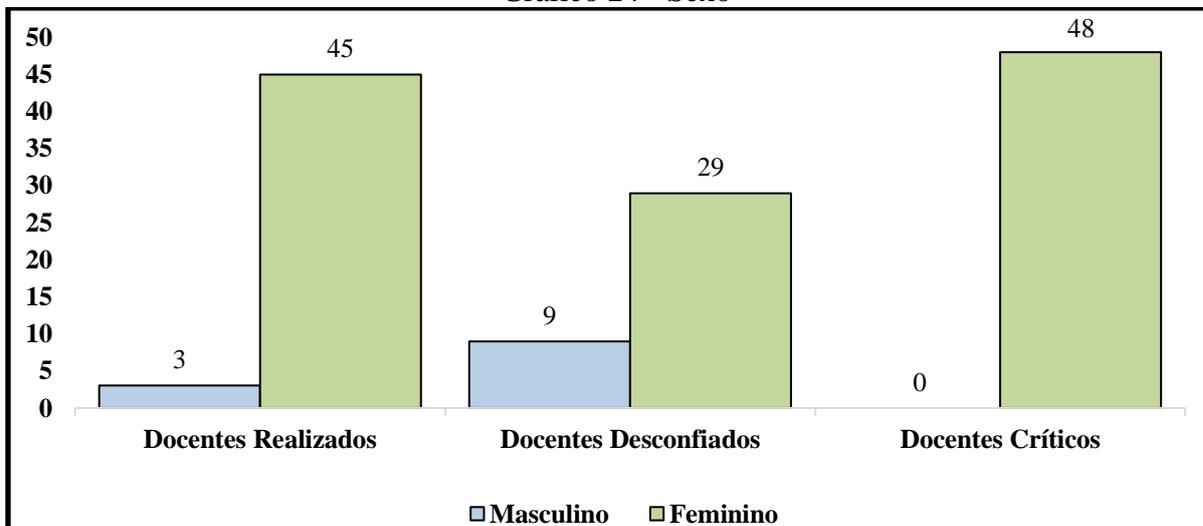
Cluster	Qde.	Sexo		Porcentagem		Total	
		M	F	%M	%F	Sexo	%
Docentes Realizados	48	3	45	2,24	33,58	48	35,82
Docentes Desconfiados	38	9	29	6,72	21,64	38	28,36
Docentes Críticos	48	0	48	0,00	35,82	48	35,82
Total	134	12	122	8,96	91,04	134	100,00

Fonte: Questionário aplicado em campo (Análise IBM SPSS)

O Gráfico 24 – Sexo, percebe se que os homens pertencem muito mais ao grupo do perfil Docente Desconfiado (com média de avaliação de 6,72) e ao grupo do perfil Docente Realizado (com uma média de avaliação de 2,24) e não são nada críticos (possuindo uma avaliação de 0 para este perfil).

Percebe se então que os docentes homens são muito desconfiados, pouco realizados e não são nada críticos.

Gráfico 24 - Sexo



Fonte: Questionário aplicado em campo (Análise IBM SPSS)

#### 4.4.2.2 Cargo

A Tabela 34 – Cargo dos Docentes, retrata a distribuição dos cargos dentro dos perfis analisados nesta pesquisa em porcentagem.

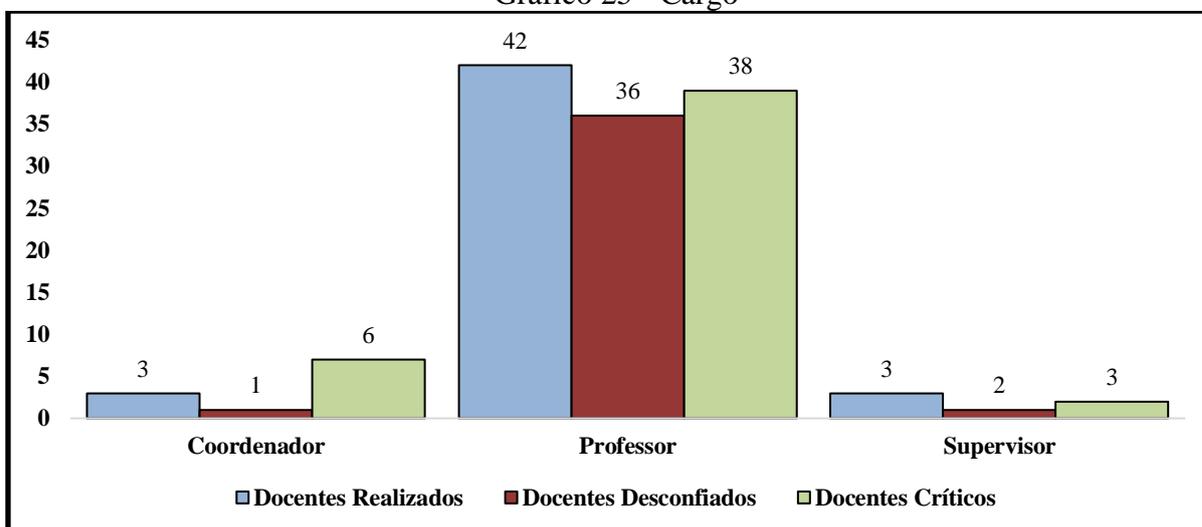
Tabela 34 - Cargo dos Docentes

Cluster	Qde.	Cargo			Porcentagem			Total	
		Prof.	Coor.	Sup.	% Prof	% Coor	% Sup.	Cargo	%
Docentes Realizados	48	42	3	3	31,34	2,24	2,24	48	35,82
Docentes Desconfiados	38	36	1	2	26,87	0,75	0,75	38	28,36
Docentes Críticos	48	38	6	3	29,10	5,22	1,49	48	35,82
Total	134	116	10	8	8,21	87,31	4,48	134	100,00

Fonte: Questionário aplicado em campo (Análise IBM SPSS)

Quando se compara os docentes por seus cargos, verifica-se que o maior número de Docentes realizados estão na categoria de professor (com média de avaliação de 31,34), existindo também uma boa parcela de Docentes Críticos, dentro da categoria de coordenador (com média de avaliação de 5,22), ou seja, dentro desta análise tem-se que a predominância dos professores é de Docentes Realizados, a predominância dos Coordenadores é de Docentes Desconfiados e a predominância dos supervisores é de Docentes Críticos, conforme é possível identificar no Gráfico 25 – Cargo.

Gráfico 25 - Cargo



Fonte: Questionário aplicado em campo (Análise IBM SPSS)

#### 4.4.2.3 Faixa Salarial

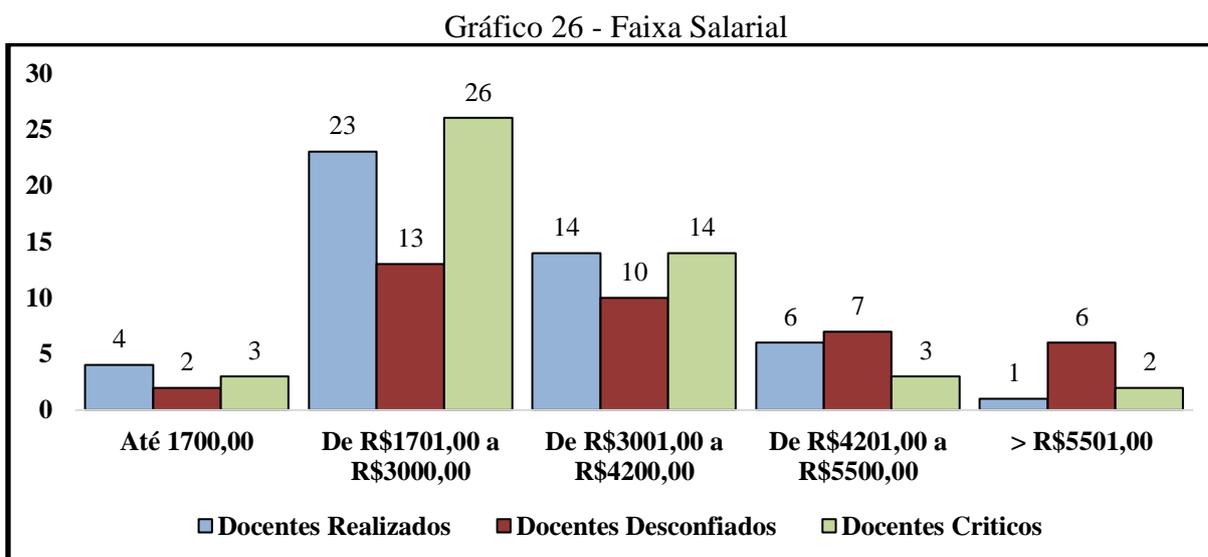
A Tabela 35 – Salário dos Docentes, demonstra um mapa da faixa salarial dos docentes, onde é possível verificar que a faixa salarial possui a maior concentração na faixa 2 (de R\$1701,00 a 3000,00, com 46,27% da faixa salarial).

Tabela 35 - Salário dos Docentes

RESUMO DOS DADOS RELACIONADOS AO N° DE DEPENDENTES DOS DOCENTES							
Clusters	Docentes Realizados		Docentes Desconfiados		Docentes Críticos		Total
Faixa Salarial	1	4	1	2	1	3	9
	2	23	2	13	2	26	62
	3	14	3	10	3	14	38
	4	6	4	7	4	3	16
	5	1	5	6	5	2	9
	Total	48	Total	38	Total	48	134
% Faixa Salarial	1	2,99	1	1,49	1	2,24	6,72
	2	17,16	2	9,70	2	19,40	46,27
	3	10,45	3	7,46	3	10,45	28,36
	4	4,48	4	5,22	4	2,24	11,94
	5	0,75	5	4,48	5	1,49	6,72
	Total	35,82	Total	28,36	Total	35,82	100,00

Fonte: Questionário aplicado em campo (Análise IBM SPSS)

Observando o Gráfico 26 – Faixa Salarial, é possível verificar que a faixa salarial predominante pertence ao perfil 03 – Docentes Críticos.



Fonte: Questionário aplicado em campo (Análise IBM SPSS)

#### 4.4.2.4 Grau de Escolaridade

Analisando a Tabela 36 verifica se que todos os Docentes que possuem pós-graduação stricto sensu pertencem ao perfil Docentes Críticos, é possível observar também que mais de 40,00% dos docentes pertencem ao perfil 03 (críticos), uma das hipóteses levantadas é que quanto mais instrução profissional possui mais exigente ele se torna.

Unindo os perfis 02 e 03, a média ultrapassa os 62,00% da avaliação do estudo.

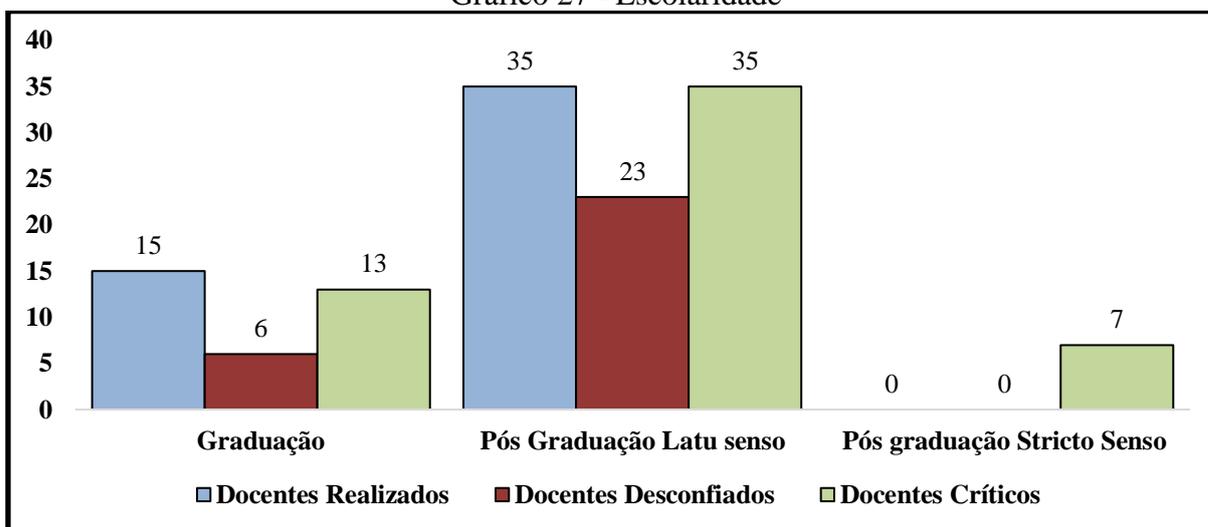
Tabela 36 - Grau de Escolaridade

Cluster	Qde.	Grad.	Cargo Pós.	Stricto.	Porcentagem			Total	
					% Prof	% Coor	% Sup.	Cargo	%
Docentes Realizados	48	15	35	0	11,19	26,12	0,00	50	37,31
Docentes Desconfiados	38	6	23	0	4,48	17,16	0,00	29	21,64
Docentes Críticos	48	13	35	7	9,70	26,12	5,22	55	41,04
Total	134	34	93	7	25,37	69,40	5,22	134	100,00

Fonte: Questionário aplicado em campo (Análise IBM SPSS)

Verificando o Gráfico 27 – Escolaridade, percebe se nitidamente a informação passada de que quanto maior o grau de instrução (escolaridade) mais crítico o profissional se torna.

Gráfico 27 - Escolaridade



Fonte: Questionário aplicado em campo (Análise IBM SPSS)

#### 4.4.2.5 Número de Dependentes

Percebe se (de acordo com a Tabela 37) que a quantidade de filhos permanece predominante entre 0 e 2 filhos.

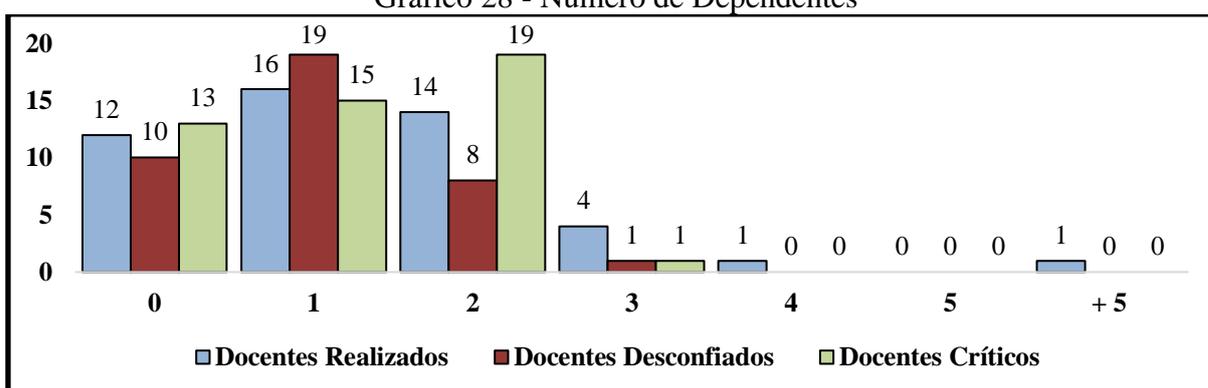
Tabela 37 - Número de Dependentes dos Docentes

RESUMO DOS DADOS RELACIONADOS AO Nº DE DEPENDENTES DOS DOCENTES							
Clusters	Docentes Realizados		Docentes Desconfiados		Docentes Críticos		Total
Nº de Dependentes	0	12	0	10	0	13	35
	1	16	1	19	1	15	50
	2	14	2	8	2	19	41
	3	4	3	1	3	1	6
	4	1	4	0	4	0	1
	5	0	5	0	5	0	0
	+5	1	+5	0	+5	0	1
	Total	48	Total	38	Total	48	134
% Nº de Dependentes	0	8,96	0	7,46	0	9,70	26,12
	1	11,94	1	14,18	1	11,19	37,31
	2	10,45	2	5,97	2	14,18	30,60
	3	2,99	3	0,75	3	0,75	4,48
	4	0,75	4	0,00	4	0,00	0,75
	5	0,00	5	0,00	5	0,00	0,00
	+5	0,75	+5	0,00	+5	0,00	0,75
	Total	35,82	Total	28,36	Total	35,82	100,00

Fonte: Questionário aplicado em campo (Análise IBM SPSS)

Visualizando o Gráfico 28, é possível perceber que mais de 90,00% dos docentes têm no máximo dois filhos, a maior significância está na faixa de entrevistados com apenas um dependente, com quatro e cinco dependentes não aparece nenhum entrevistado nesta faixa e apenas um entrevistado tem mais de cinco filhos (o que representa 0,75% dos entrevistados). É possível perceber também que a maior concentração pertence aos perfis Docentes Desconfiados e Docentes Críticos.

Gráfico 28 - Número de Dependentes



Fonte: Questionário aplicado em campo (Análise IBM SPSS)

Após a análise dos perfis, pode se considerar que os perfis sexo, faixa salarial, escolaridade e número de dependentes, não fazem parte das variáveis dependentes, pois pouco afetam a análise. As variáveis nominais dependentes são o nível hierárquico, apresentado aqui como cargo e a falta de serviços de atendimento à saúde dentro das escolas.

## 4.4.2.6 Variáveis Desprezadas da Análise dos Conglomerados

As variáveis DO 123 – Atendimento do ambulatório, DO 124 – Atendimento do convênio médico, DO 125 – Oportunidade de realizar ginástica no trabalho, DO 128 – Qualidade da atuação da CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes), DO 141 – Qualidade de convênios (farmácia, compras, supermercado), DO 1.4.2 – Oportunidade para distração (futebol, área de lazer, excursões etc.), DO 144 – Qualidade da cesta básica, DO 1.4.5 – Qualidade dos seguros de previdência privada e DO 1.4.6 – Financiamento para cursos externos (faculdade, inglês, técnicos etc.), foram descartadas por possuírem altas avaliações entre zero e seis, significando que a escola não possui implementação desta variável e para se ter um aprofundamento da compreensão destas variáveis dentro deste clusters, utiliza se a prova feita pelo teste do Qui-Quadrado no SPSS, os resultados do teste pode ser acompanhado na Tabela 38.

Tabela 38 - Resultado da Pesquisa para o teste Qui-Quadrado

<b>PROVA DO QUI-QUADRADO</b>			
Tipo de Resposta	Decentes Realizados	Docentes Desconfiados	Docentes Críticos
DO 123 – Atendimento do Ambulatório (P= 0,597)			
Positivo (Sim)	39,58	50,00	56,25
Negativo (Não)	60,42	50,00	43,75
% Total	100,00	100,00	100,00
DO 124 – Atendimento do Convênio Médico (P =,054)			
Positivo (Sim)	37,50	55,26	72,92
Negativo (Não)	62,50	44,74	27,08
% Total	100,00	100,00	100,00
DO 125 – Oportunidade de Realizar Ginástica no Trabalho (P=0,032)			
Positivo (Sim)	72,92	68,42	81,25
Negativo (Não)	27,08	31,58	18,75
% Total	100,00	100,00	100,00
DO 128 – Qualidade da Atuação da CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes) (P=0,108)			
Positivo (Sim)	37,50	52,63	68,75
Negativo (Não)	62,50	47,37	31,25
% Total	100,00	100,00	100,00
DO 141 – Qualidade de Convênios (Farmácia, Compras, Supermercado) (P=0,740)			
Positivo (Sim)	37,50	57,89	75,00
Negativo (Não)	62,50	42,11	25,00
% Total	100,00	100,00	100,00
DO 144 – Qualidade da Cesta Básica (P=0,029)			
Positivo (Sim)	35,42	52,63	66,67
Negativo (Não)	64,58	47,37	33,33
% Total	100,00	100,00	100,00
DO 145 – Qualidade dos seguros de previdência privada (P=0,684)			
Positivo (Sim)	33,33	55,26	75,00
Negativo (Não)	66,67	44,74	25,00
% Total	100,00	100,00	100,00
DO 146 – Financiamento para cursos externos (faculdade, inglês, técnicos etc.) (P=0,017)			
Positivo (Sim)	31,25	73,68	70,83
Negativo (Não)	68,75	26,32	29,17
% Total	100,00	100,00	100,00

Fonte: Questionário aplicado em campo (Análise IBM SPSS)

Após a análise da Tabela 38 é possível rejeitar a independência das variáveis DO 125 – Oportunidade de Realizar Ginástica no Trabalho ( $p=0,032$ ), DO 144 – Qualidade da Cesta Básica ( $p=0,029$ ) e a DO 145 – Qualidade dos Seguros de Previdência Privada ( $p=0,017$ ) e os clusters de valores de P inferiores a  $\alpha=0,050$ .

É possível concluir que a prova do qui-quadrado deu resultado não significativo, pois não existe uma diferença entre os clusters com relação a estas variáveis.

#### 4.4.2.7 Episódios de Doenças

A Tabela 39 faz uma correlação entre as variáveis relacionadas a doenças e os clusters que estão sendo estudados e através dos dados nela contidos será gerado o Gráfico 28.

Tabela 39 - Análise de Ocorrências de Doenças

OCORRÊNCIA DE DOENÇAS						
Cluster	Convênio Médico	Ambulatório	Remédios	Falta	Pronto Socorro	Hospital
Docentes Realizados	35,42	6,25	85,42	47,92	66,67	12,50
Docentes Desconfiados	28,95	10,53	78,95	44,74	44,74	7,89
Docentes Críticos	45,83	8,33	79,17	54,17	50,00	14,58

Fonte: Questionário aplicado em campo (Análise IBM SPSS)

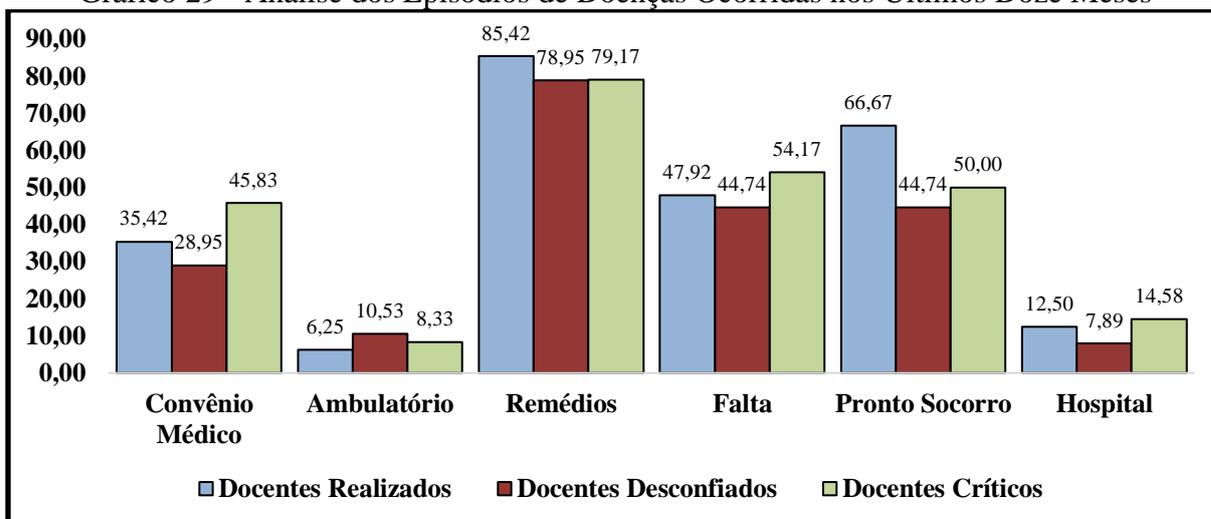
Uma das principais diferenças observadas entre os perfis dos clusters é que os Docentes Realizados e os Docentes Críticos são os que mais utilizam remédios e o pronto socorro, o perfil Docentes Críticos é o que mais falta ao trabalho.

Um hábito cultural não muito saudável que os brasileiros possuem, pode ser observado no Gráfico 29, que é o de utilização de remédios, o que pode indicar a busca pelo autocontrole.

As variáveis mais significativas dentro desta parte da pesquisa são as DO 321 – Remédios, DO 326 – Falta e a DO 323 – Pronto Socorro, Já as demais não tem uma significância importante.

O perfil 02 – Docentes Desconfiado é o que apresenta porcentagens médias em quase todas as variáveis analisadas relacionadas à saúde, a única exceção está relacionada com o ambulatório.

Gráfico 29 - Análise dos Episódios de Doenças Ocorridas nos Últimos Doze Meses



Fonte: Questionário aplicado em campo (Análise IBM SPSS)

Obs.: Dentro desta análise (doenças ocorridas nos últimos 12 meses), as variáveis nominais que não podem ser consideradas independentes são o DO 321 – Remédios, DO 326 – Falta e a DO 323 – Pronto Socorro e o Nível Hierárquico.

#### 4.5 ANÁLISE EXPLORATÓRIA SOBRE O ESFORÇO

Esta análise exploratória visa verificar se o esforço da direção escolar para melhorar a QVT dos docentes está surtindo efeito e os níveis de satisfação estão sendo atingidos.

Para dar início ao estudo da análise exploratória, é necessário analisar a variável relacionada à sindicalização dos docentes e da direção escolar.

##### 4.5.1 Sindicato

Através da análise da coleta de dados pela pesquisa pode se verificar que a maioria dos entrevistados não são sindicalizados, conforme é possível observar pela Tabela 40.

Proporcionalmente a classe que possui mais sindicalizados é a classe de coordenadores com 45,45% de sindicalizados e a classe que possui mais não sindicalizados é a classe de supervisores com 83,33%, conforme é possível observar pela Tabela 41.

Foram elaboradas duas tabelas contendo os dados relativos ao sindicato, uma levando em consideração a população geral (160 entrevistados) e outra utilizando a proporcionalidade.

Considerando que a classe de coordenadores possui o maior número proporcional de sindicalizados, pode especular que é por este motivo que eles possuem o menor grau de

satisfação, pois eles estão sempre em busca de melhorias de QV para a classe.

Tabela 40 - Sindicalização (Dados Gerais)

Cargo	Sindicalizado		Porcentagem		Total	
	Sim	não	% Sim	% Não	Absoluto	%
	Professor	34	83	21,25	51,88	117
Coordenador	5	6	3,13	3,75	11	6,88
Supervisor	1	5	0,63	3,13	6	3,75
Direção escolar	8	18	5,00	11,25	26	16,25
Total	48	112	30,00	70,00	160	100,00

Fonte: Questionário aplicado em campo (Análise IBM SPSS)

Tabela 41 - Sindicalização (Dados Proporcionalis)

Cargo	Sindicalizado		Porcentagem		Total	
	Sim	não	% Sim	% Não	Absoluto	%
	Professor	34	83	29,06	70,94	117
Coordenador	5	6	45,45	54,55	11	100,00
Supervisor	1	5	16,67	83,33	6	100,00
Direção escolar	8	18	30,77	69,23	26	100,00
Total	48	112	----	----	160	100,00

Fonte: Questionário aplicado em campo (Análise IBM SPSS)

Como esta análise exploratória visa verificar se o esforço da direção escolar para melhorar a QVT dos docentes está surtindo efeito e os níveis de satisfação estão sendo atingidos, para isto serão analisadas as Ações Permanentes e as Ações Temporárias.

#### 4.5.2 Ações Permanentes

As ações permanentes são compostas pelas variáveis: DE 311 – Refeições, DE 312 – Transporte, DE 313 – Previdência Privada, DE 314 – Redução de Rotatividade, DE 315 – Redução de Absenteísmo, DE 316 – Saúde e Segurança e DE 317 – Cesta básica.

Inicialmente pretendia-se que as metas alcançadas fossem de até 20% para a variável DE 313 – Previdência Privada, de até 35% para as variáveis DE 314 – Redução de Rotatividade e para a DE 315 – Redução do Absenteísmo, de até 45% para a variável DE 315 – Saúde e Segurança e de até 65% para as variáveis DE 311 – Refeições, DE 312 – Transporte e De 317 – Cesta Básica.

É importante lembrar que segundo os preceitos da qualidade total (que aqui é possível ser aplicada), toda vez que a meta pré-estabelecida for alcançada, deve-se estabelecer uma nova

meta a ser alcançada.

A Tabela 42 – Ações Permanentes, demonstra os dados sobre a realidade encontrada nas escolas referentes à satisfação dos esforços da direção escolar.

Uma das primeiras análises a ser feita terá relação com a sindicalização dos docentes e da direção escolar.

Tabela 42 - Ações Permanentes

AÇÕES PERMANENTES NAS ESCOLAS								
Ações	0 a 10	11 a 30	31 a 50	51 a 70	71 a 90	91 a 100	0 a 70	71 a 100
DE 311	15,38	3,85	11,54	0,00	26,92	42,31	30,77	69,23
DE 312	30,77	11,54	19,23	3,85	7,69	26,92	65,38	34,62
DE 313	65,38	0,00	11,54	3,85	11,54	7,69	80,77	19,23
DE 314	23,08	11,54	26,92	7,69	15,38	15,38	69,23	30,77
DE 315	19,23	11,54	26,92	7,69	15,38	19,23	65,38	34,62
DE 316	11,54	15,38	23,08	7,69	15,38	26,92	57,69	42,31
DE 317	42,31	0,00	11,54	0,00	11,54	34,62	53,85	46,15

Fonte: Questionário aplicado em campo (Análise IBM SPSS)

Percebe-se que a variável que foi mais bem avaliada, é a variável DE 311 – Refeições, com uma porcentagem de atingido de 69,23% (o total de 45,00% dos 65% foram alcançados) e pior avaliada foi a DE 313 – Previdência Privada com o percentual de atingidos de 19,23% (apenas 3,85% dos 20% desejados foram alcançados).

#### 4.5.3 Ações Temporárias

São tidas como ações temporárias todas as campanhas realizadas sobre saúde e as melhorias propostas, cujas variáveis que as representam são a DE 321 – Melhorias do Ambiente Físico, a DE 322 – Melhoria Ferramentas de Trabalho, DE 323 – Campanha sobre AIDS, DE 324 – Campanha sobre Drogas, DE 325 – Campanha sobre Fumo, DE 326 – Controle da Obesidade, DE 327 – Controle de Desperdício a DE 328 – Novo Benefício.

Geralmente estas campanhas acontecem uma vez por ano, em uma data pré-determinada, onde são discutidos todos os aspectos que estão ligados a estas variáveis.

A Tabela 43 – Ações Temporárias, expõe estas variáveis e a análise da satisfação do esforço dos docentes para melhoria da QVT.

Tabela 43 - Ações Temporárias

AÇÕES TEMPORÁRIAS NAS ESCOLAS								
Ações	0 a 10	11 a 30	31 a 50	51 a 70	71 a 90	91 a 100	0 a 70	71 a 100
DE 321	19,23	3,85	26,92	11,54	23,08	15,38	19,23	3,85
DE 322	15,38	3,85	19,23	15,38	30,77	15,38	15,38	3,85
DE 323	30,77	15,38	19,23	11,54	3,85	19,23	30,77	15,38
DE 324	23,08	11,54	19,23	19,23	7,69	19,23	23,08	11,54
DE 325	34,62	7,69	19,23	11,54	11,54	15,38	34,62	7,69
DE 326	26,92	7,69	26,92	3,85	15,38	19,23	26,92	7,69
DE 327	7,69	7,69	26,92	15,38	23,08	19,23	7,69	7,69
DE 328	46,15	15,38	15,38	0,00	7,69	15,38	46,15	15,38

Fonte: Questionário aplicado em campo (Análise IBM SPSS)

A variável que obteve a melhor avaliação foi a DE 322 – Melhoria das Ferramentas de Trabalho com uma porcentagem de 46,15% da satisfação entre 71 e 100%, este fato pode ser explicado pelas campanhas feitas durante o período da pandemia, que perduram até o presente momento. E as variáveis que obtiveram as piores avaliações foram a DE 323 – Campanha sobre AIDS e a DE 328 – Novo Benefício, ambas com uma porcentagem de satisfação entre 0 e 70% de 76,92%.

Estes fatos podem ser justificados pelo esfriamento das campanhas sobre DST e AIDS, campanhas que eram muito divulgadas nas décadas de 80 e 90, também pela falta de novos benefícios oferecidos pelo Estado.

#### 4.5.4 Percepção das Melhorias para a QVT

Os dados aqui demonstrados foram obtidos através da pesquisa feita por uma pergunta aberta, sem opções.

As respostas dadas a pergunta 161 - Indique ações de que podem afetar a QVT dos professores, mas que a escola não possui (descreva de maneira sucinta alguma interferência que a escola onde trabalha não possui, mas que julgue que possa alterar a QVT dos professores), foram: Atendimento psicológico (6); Atividades físicas aos docentes; Gestão de pessoas; Incentivo para que os professores se qualifiquem (2); Melhorar o espaço físico da escola (2); Melhorar na supervisão; Melhorar a acessibilidade para os alunos e professores; Plano de saúde (8); Promover a interação familiar dos alunos; Promover o diálogo entre a escola e os pais dos alunos; Promover o diálogo entre os professores e a direção escolar;

A ação que mais necessita de atenção, está relacionada com o plano de saúde, pois a maioria julga importante se ter um bom plano, para atendimento não só do professor mas também de seus familiares.

#### 4.6 ANALISANDO A ESTRUTURA ORGANIZACIONAL DA QVT

O objetivo principal do estudo da estrutura organizacional da QVT, é analisar os elementos relacionados com a gestão que atendam as demandas da QV das escolas, tendo como estruturas de gestão o elo que liga a escola com os professores.

Para a seleção das variáveis utilizadas foi utilizado o desenho organizacional das escolas, considerando a estrutura como sendo o conjunto dos poderes e funções formalizados, a as ações da diretoria escolar, a dotação financeira da escola, as medidas dos resultados e o posicionamento da escola.

##### 4.6.1 Identificando as Estruturas da QVT

Para o estudo das estruturas da QVT dentro das escolas foram utilizados o critério de avaliação com respostas positivas e negativas (sim ou não).

Coube as variáveis somente estas duas opções de respostas, uma vez que as perguntas foram travadas no Google Forms e só era possível avançar na pesquisa, após a pergunta ter sido respondida.

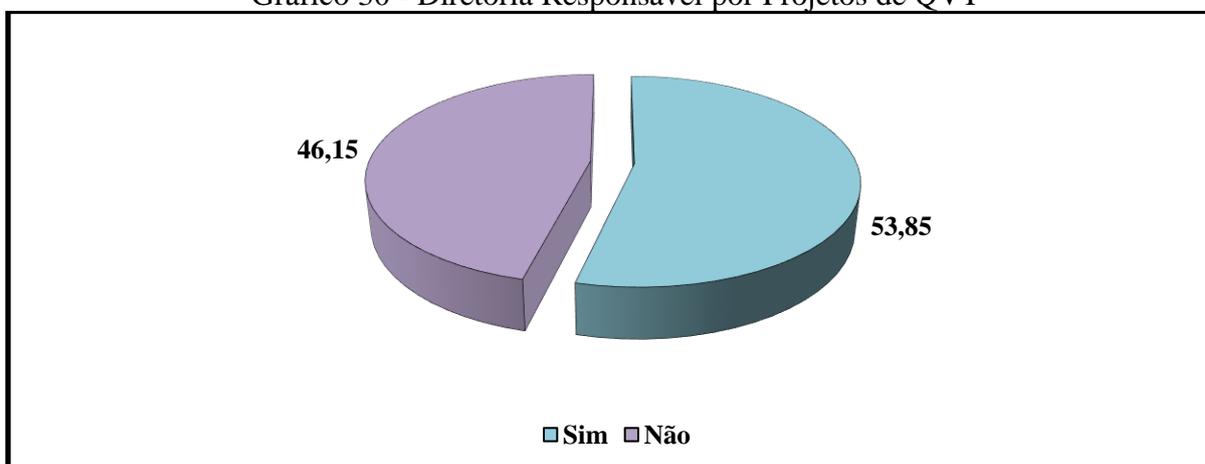
Os resultados das distribuições obtidas foram:

1 – A escola possui uma diretoria responsável pelos projetos de QVT?

O resultado desta pergunta foi que existem na maioria das escolas uma diretoria que está responsável pelos projetos de melhoria da QVT dos professores.

Como respostas positivas (sim) foram obtidas 14 respostas e como respostas negativas foram obtidas 12 respostas, conforme mostra o Gráfico 30.

Gráfico 30 - Diretoria Responsável por Projetos de QVT

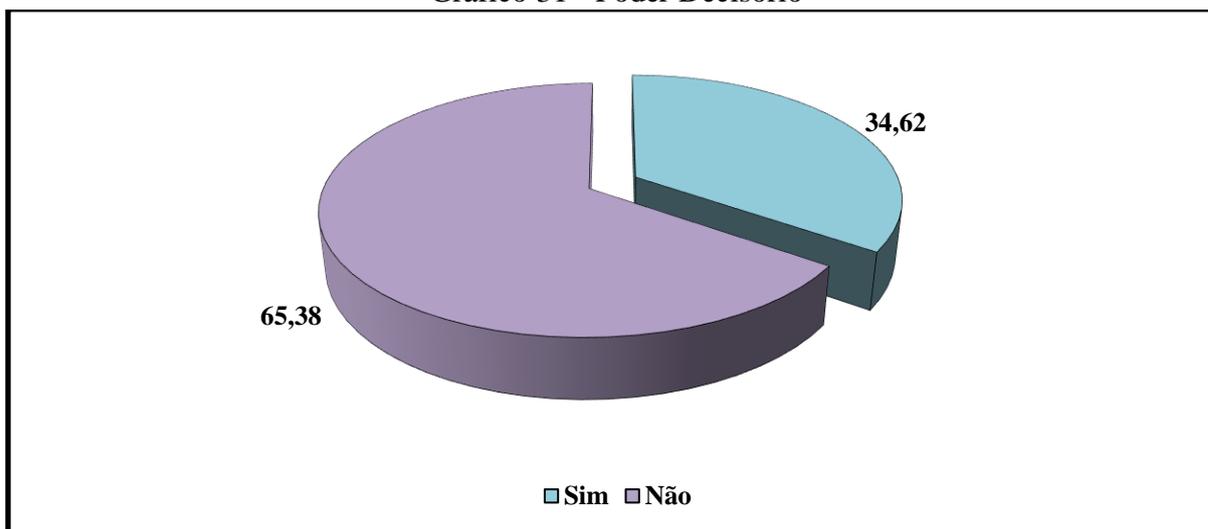


Fonte: Questionário aplicado em campo

## 2 – Existe um poder decisório definitivo?

Como resultado a esta pergunta as respostas afirmativas foram bem inferiores às respostas negativas, sendo que quando existe este poder, os responsáveis em sua maioria são os professores.

Gráfico 31 - Poder Decisório

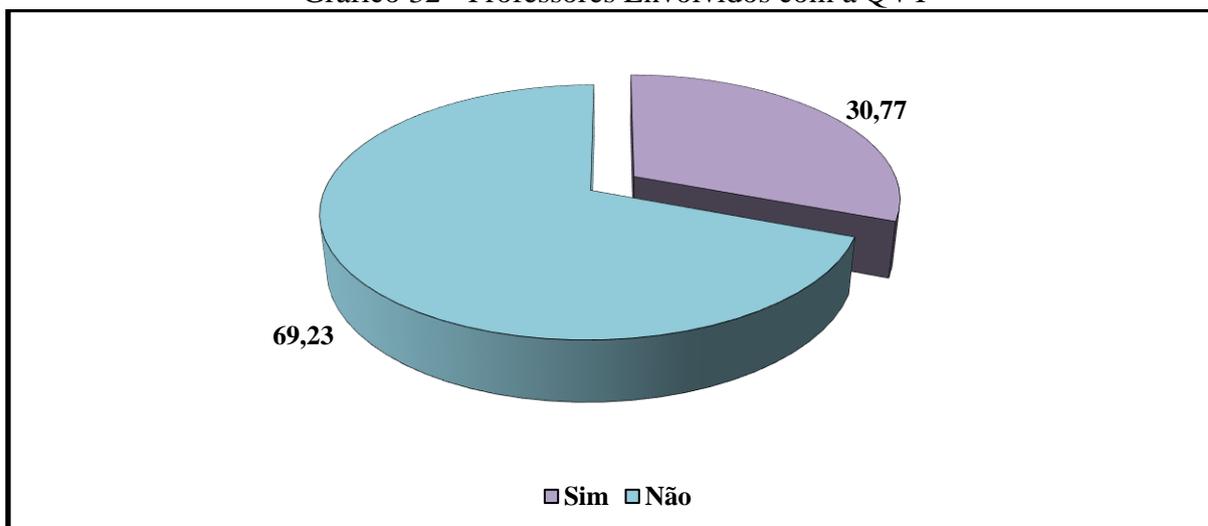


Fonte: Questionário aplicado em campo

## 3 – Existem professores especialmente envolvidos com atividades de QVT?

Na grande maioria das escolas, não existem professores envolvidos com as atividades relacionadas a QVT e quando há em sua maioria está entre um e cinco professores.

Gráfico 32 - Professores Envolvidos com a QVT

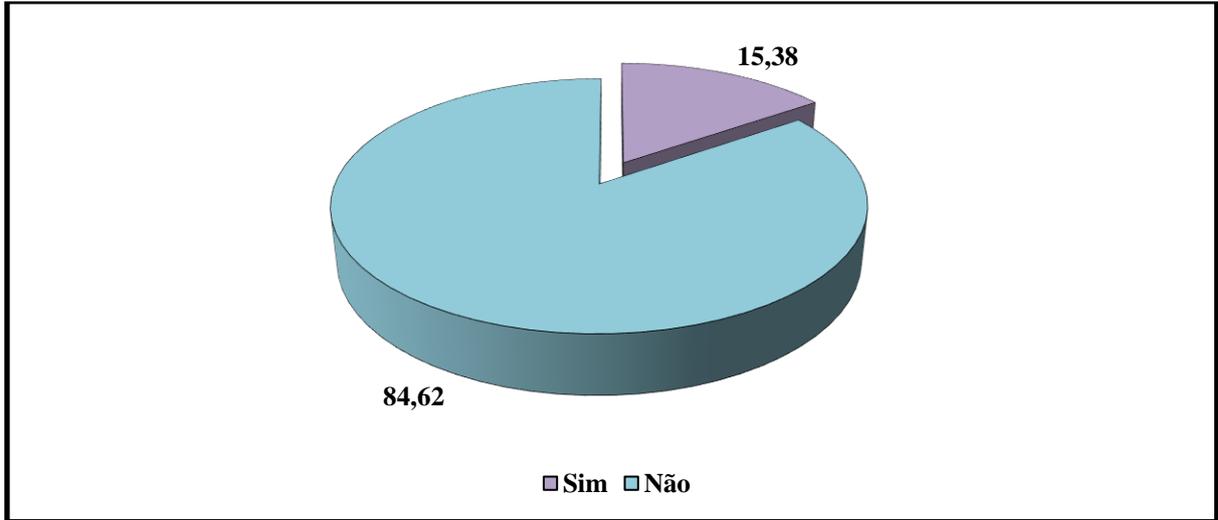


Fonte: Questionário aplicado em campo

4 – A escola utiliza métodos de estudos específicos para levantar necessidades de QVT?

A grande maioria das escolas não utilizam métodos específicos para levantar as necessidades da QVT, mas as que já utilizaram identificaram como métodos o número de acidentes de trabalho, o diagnóstico do clima, o ambulatório, as auditorias internas e a determinação legal

Gráfico 33 - Levantamento das Necessidades

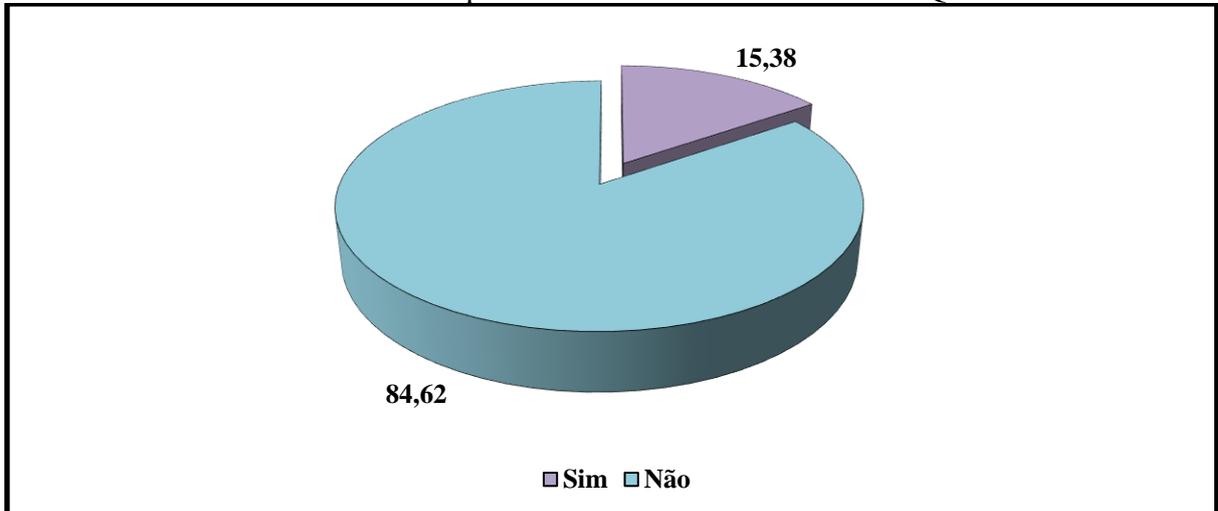


Fonte: Questionário aplicado em campo

5 – É possível identificar o tempo de existência das atividades de QVT?

Na maioria esmagadora das escolas não tem como identificar o tempo de existência das atividades relacionadas à QVT e quando é possível identificar este tempo é inferior a um ano de existência.

Gráfico 34 - Tempo de Existência das Atividades de QVT

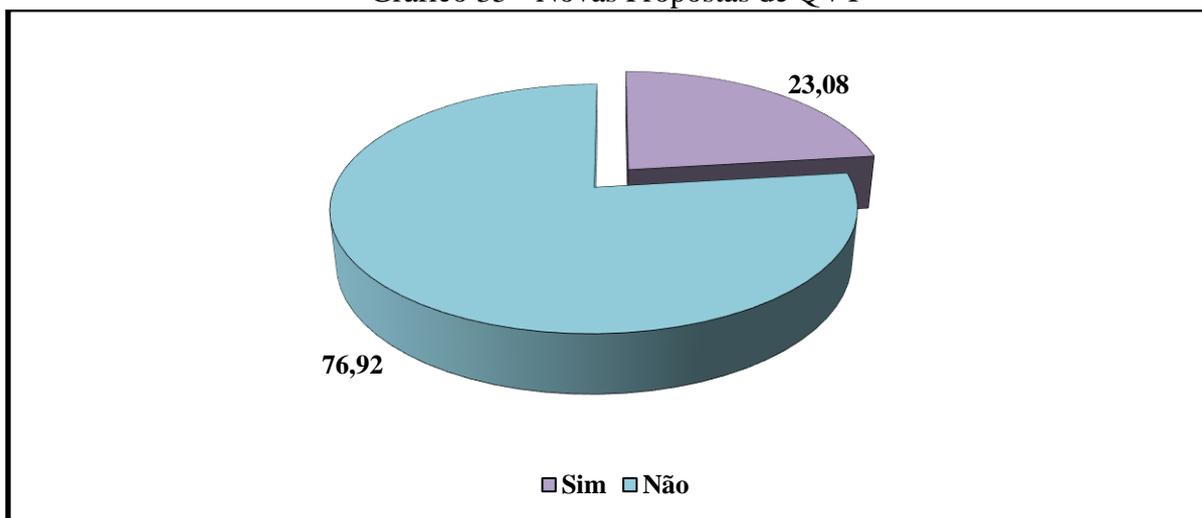


Fonte: Questionário aplicado em campo

6 – Existem propostas para novos programas nos próximos doze meses?

Na grande maioria das escolas não existem propostas para melhorar a QVT nos próximos doze meses e quando há estão relacionadas com palestras sobre saúde, colegiados e diálogo.

Gráfico 35 - Novas Propostas de QVT

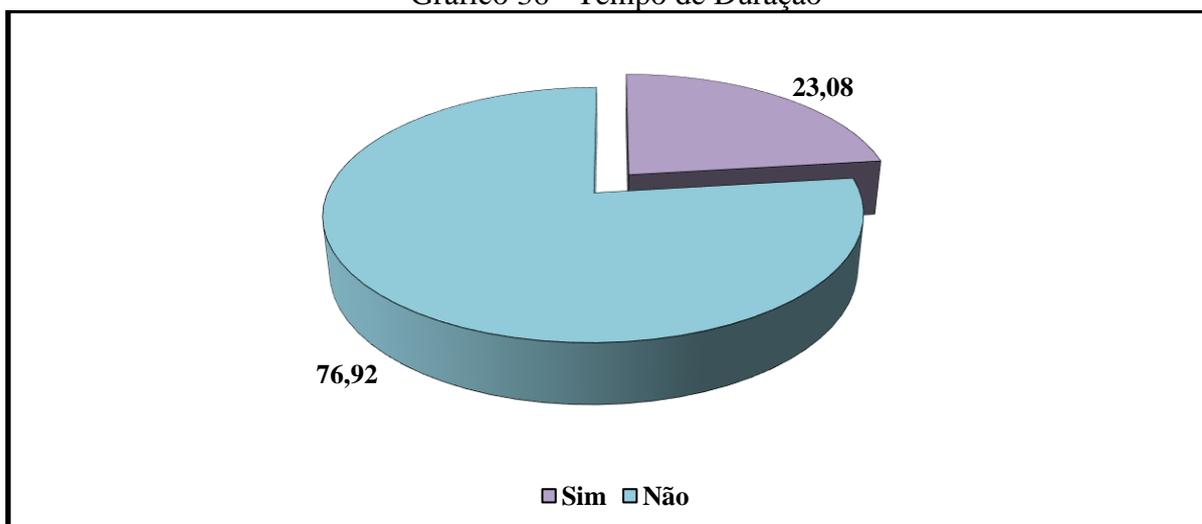


Fonte: Questionário aplicado em campo

7 – É possível avaliar a duração das atividades?

A grande maioria concorda que não é possível avaliar a duração das atividades relacionadas a QVT e quando é possível esta duração não passa de dias.

Gráfico 36 - Tempo de Duração

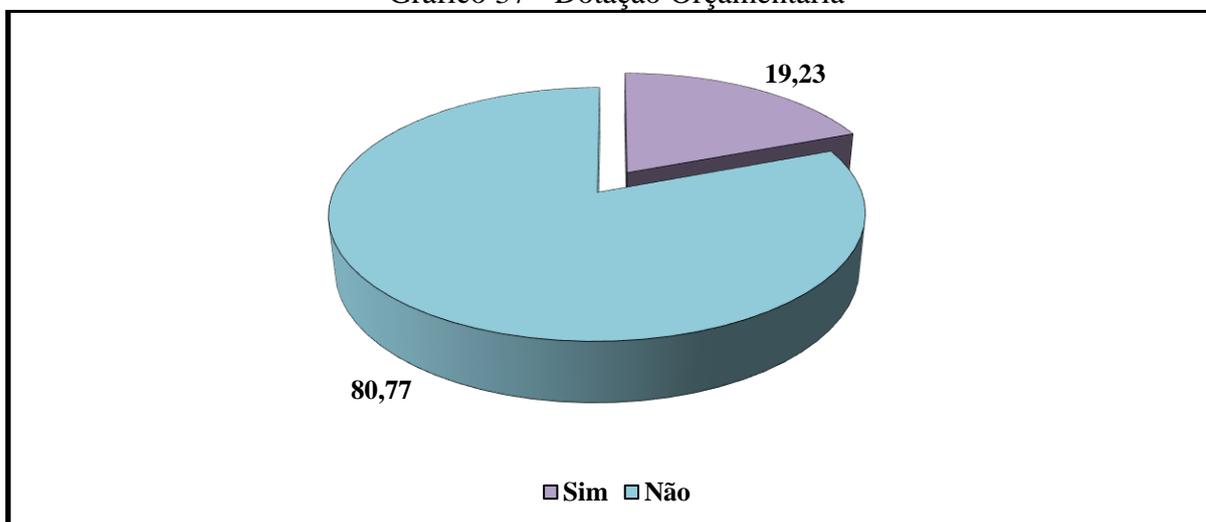


Fonte: Questionário aplicado em campo

8 – Há dotação orçamentária pré-estabelecida?

Na grande maioria das escolas não há uma verba destinada para as atividades relacionadas a QVT

Gráfico 37 - Dotação Orçamentária

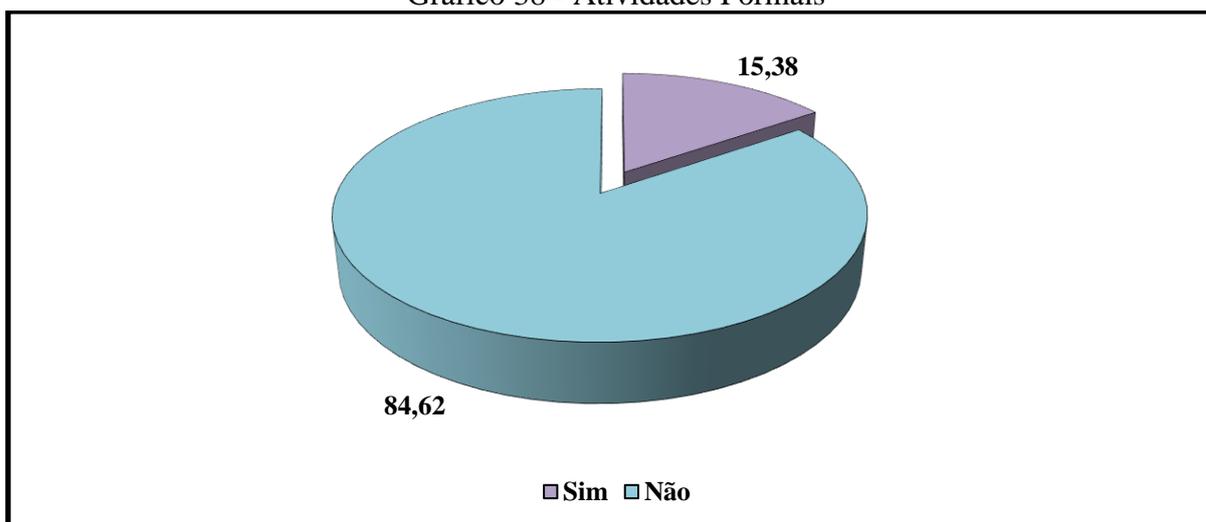


Fonte: Questionário aplicado em campo

#### 9 – Existem atividades formais denominadas QVT?

Na grande maioria das escolas não existem atividades formais denominadas QVT e quando existem não passam de palestras e campanhas de curta duração.

Gráfico 38 - Atividades Formais



Fonte: Questionário aplicado em campo

Comparação entre as respostas positivas e negativas do estudo e análise dos resultados da pesquisa.

O que se percebe após estas indagações, é que existe um interesse real em implantar

ações que desenvolvam a QVT dos professores, mas infelizmente não há investimento por parte do Estado para este fim, mesmo com esta precariedade de investimentos nesta área, a direção escolar promove algumas ações, como por exemplo palestras sobre saúde, reunião dos colegiados etc.

Em algumas escolas alguns métodos são utilizados para identificar a QVT dos professores, como o controle do número de acidentes de trabalho, o diagnóstico do clima, o ambulatório, as auditorias internas e algumas determinações legais.

Dentro do ambiente escolar a direção é considerada como responsáveis por implementar e acompanhar os projetos relacionados a QVT.

Grande parte das escolas possuem uma diretoria específica para lidar com os aspectos direcionados a gestão das ações e programas da QVT, no entanto os professores são os mais ligados a esta gestão.

O número de professores participantes das atividades de QVT, quando estão envolvidos, é entre um e cinco.

Muitas vezes não é possível identificar o tempo de existência das atividades de QVT, por não haver controle sistemático destas atividades.

Geralmente as propostas para melhoria da QVT estão relacionadas a palestras sobre saúde, reuniões do colegiado e diálogo entre a direção escolar e os professores.

Muitas das atividades realizadas possuem duração muito curta e não tem uma continuidade, isto ocorre na maioria das vezes por não possuírem um orçamento destinado a isto e na grande maioria elas só ocorrem por determinação legal.

Pode se observar que mesmo que discreto há um interesse em promover a QVT dos professores, mas ainda encontra muitas barreiras, pois não há um posicionamento estratégico para a implantação de metodologias que possam melhorar a QV e a QVT dos professores.

Uma observação bastante importante é que em boa parte das escolas, muitos professores não sabem definir o que é QVT, sequer ouviram falar sobre.

## 5 CONCLUSÕES

Para se chegar à conclusão que aqui será descrita, este trabalho utilizou os indicadores adaptados dos principais indicadores empresariais utilizados por Limongi-França em sua pesquisa.

O questionário BPSO, adaptado do original, foi utilizado como principal ferramenta de estudo para se fazer a análise sistemática dos pontos da QV dos professores que podem ser alterados e conseqüentemente, possam melhorar a QVT destes trabalhadores, porém esta adaptação não se mostrou eficaz para esta pesquisa, pois muitas das variáveis analisadas se aplicam em sua maioria para ambientes empresariais.

Fazendo uma analogia entre este trabalho aqui apresentado e o trabalho realizado por Limongi-França em 1996, todo o trabalho e a fonte de pesquisa dela é voltado para o ambiente empresarial, principalmente para as empresas que possuem a certificação da ISO 9000 ou estão em processo para obtenção desta certificação, visto que, várias das variáveis de pesquisa não se aplicam ao ambiente escolar, por não possuírem metodologias de qualidade, como por exemplo:

Pesquisa para os empregados (Limongi-França, 1996), 1.2 – Aspectos Biológicos, 1.2.1 – Qualidade das SIPAT's – (Semana de Prevenção de Acidentes no Trabalho), 1.2.3 – Atendimento do ambulatório, 1.2.8 – Qualidade da atuação da CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes); 1.3 – Aspectos Psicológicos, 1.3.1 – Confiança nos critérios de recrutamento e seleção; 1.4 – Aspectos Sociais, 1.4.1 – Qualidade de convênios (farmácia, compras, supermercado), 1.4.4 – Qualidade da cesta básica, 1.4.5 – Qualidade dos seguros de previdência privada; 3.2 – Ocorrências, 3.1.5 – Utilizou o serviço de saúde da empresa?

Pesquisa realizada para o RH das empresas (Limongi-França, 1996), 1.2 – Ações de Ênfase Biológica, 1.2.1 – SIPAT (Semana Interna de Prevenção de acidentes do Trabalho), 1.2.2 – PPRA – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, 1.2.3 – Ambulatório, 1.2.7 – PCSO – Controle médico e Saúde Ocupacional, 1.2.8 – Atuação das CIPA's; 1.3 – Ações de Ênfase Psicológica, 1.3.1 – Critério de recrutamento e seleção; 1.4 Ações de Ênfase Social, 1.4.1 – Convênios (farmácia, supermercado, compras), 1.4.4 – Fornecimento de cesta básica, 1.4.5 – Administração da previdência privada; 2.2 – Opinião pessoal, 3.1.5 – Utilizou o serviço de saúde da empresa?; 4 – Pressões externas, Todas as variáveis; 5.2 – A empresa desenvolve outros programas de ações de Qualidade Total, todas as variáveis; Bloco 6 – Estrutura Organizacional de QVT, 6.11 – Existe uma porcentagem calculada de investimento com relação ao faturamento anual? ( ) Não ( ) Sim, Qual a porcentagem ( ) 0,01 a 0,99 %, ( ) 1,00 a 1,50 %, 6.14 – Os programas e ações de QVT tem uma importância na certificação ISO 9000? ( ) Não ( ) Sim Qual o motivo Principal? 6.15

– Os programas e ações de QVT tem valor para a política de negócios da empresa? ( ) Não ( ) Sim Qual o motivo Principal?, 6.16- Dados financeiros. Lucro líquido de 1995: Patrimônio líquido: Receita 1995:, tabela de certificação da empresa na ISO 9000.

Estas variáveis não se aplicam ao estudo realizado no ambiente escolar, portanto algumas delas já foram excluídas, para se ter um melhor andamento da pesquisa e outras serão excluídas no PTT.

Mesmo que este trabalho tenha alguns pontos falhos e requerer outras análises para o ambiente escolar, é possível se ter algumas conclusões preliminares.

Os objetivos que se tinha ao iniciar esta pesquisa eram:

1 Hierarquizar os aspectos do Diagnóstico BPSO, definindo os seus impactos na QVT dos professores da Educação Básica das escolas públicas. Após ter sido feito a pesquisa pode ser observado que mesmo que precário há um envolvimento da direção escolar para tentar minimizar os elementos nocivos que existem dentro da escola, que afetam consideravelmente a QVT dos professores, isto é perceptível analisando o Gráfico 2 - Comparação entre o Esforço e a satisfação, onde é possível verificar que as duas variáveis estão bem próximas.

2 – Sugerir estratégias genéricas de QVT para melhorias nas dimensões diagnosticadas como deficientes, tendo como referência as boas-práticas de Gestão de Pessoas, fazendo uma verificação rápida na tabela 17, é possível verificar que a segurança é o item que mais se destaca, portanto promover uma boa segurança tanto dentro quanto aos arredores da escola irá melhorar consideravelmente a QVT, para isto fazer parcerias com a PMMG e com as Guardas Municipais, para que tenha um policiamento intenso, que possa começar meia hora antes, permanecendo durante todo o tempo de funcionamento da escola e terminando cerca de uma hora a pós o término das aulas é uma boa sugestão e que é de agrado de todos. Em segundo lugar vem a saúde e como proposta apresentadas pelos próprios professores, o atendimento psicológico é o fator que mais poderá interferir na QVT dos professores, (item 4.5.4 – Percepção das Melhorias para a QVT).

3 – Propor um Guia do passo a passo do diagnóstico de QVT para lidar com os efeitos das evidências encontradas a partir do questionário baseado no questionário BPSO de Limongi-França. Analisar o apêndice 4.

Fazendo uma comparação entre o esforço e a satisfação, verifica se que existem uma possível correlação entre eles, observando a Tabela 9, é possível verificar que principalmente nos Aspectos Biológico, Psicológico e Opinião Pessoal, as análises são bem coesas. Através dos Gráficos 2, 3, 4, 5, 6 e 7, também é possível fazer esta observação.

Nenhuma das escolas pesquisadas possuem uma gestão estruturada para lidar com os

parâmetros de QVT.

Foi possível fazer uma análise dos conglomerados para o segmento dos docentes, pois as variáveis que foram utilizadas, podem ser utilizadas tanto para o ambiente empresarial quanto para o ambiente escolar, portanto foi possível fazer a divisão dos clusters, (perfis Docentes Realizados, Docentes Desconfiados e Docentes Críticos), mas outras análises não foram possíveis de serem feitas, por se tratarem de variáveis que estão diretamente ligadas a metodologias de qualidade e a certificação da ISO 9000.

A principal conclusão a que foi possível chegar, é que os estudos neste primeiro momento se tornam inconclusivos, pois serão necessários mais estudos, para se ter uma conclusão definitiva sobre o tema QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO de professores da educação básica de ensino das escolas públicas, além de ser necessário que as secretarias de educação tenham interesse voltado para este assunto.

Estas conclusões foram obtidas mesmo após ter sido utilizado o questionário BPSO, que sofreu pouquíssimas modificações, conforme foi proposto ao pesquisador pela banca de qualificação, para se realizar a pesquisa em campo.

## 5.1 LIMITAÇÕES DO ESTUDO

As principais limitações que se teve neste estudo foi a falta de interesse até mesmos dos professores para responder a pesquisa, houve várias tentativas para que a pesquisa fosse aplicada e os docentes e a direção escolar a respondessem.

Outra limitação importante, foi que nem todo o questionário BPSO se aplica ao ambiente escolar, mas com algumas modificações foi possível utilizá-lo.

Através de conversas informais com os professores e com diretores, foi possível verificar que outras variáveis poderiam ter sido incorporadas nesta pesquisa, mas que ainda necessitam ser pensadas com mais calma.

Um dos exemplos que foram passados pelos professores foi a necessidade de programas do governo que realmente facilitasse o acesso a moradia digna para todos e não nos moldes que se tem atualmente.

## 5.2 OUTRAS POSSIBILIDADES DE ESTUDO

Após ter sido feitas modificações que foram tidas como necessárias, acredita-se que este “novo questionário BPSO”, voltado para o ambiente escolar, possa ser utilizado na íntegra para estudos de QVT em escolas públicas.

Dentro do ambiente escolar, existem outras possibilidades de estudos relacionados a QVT, pois não existem somente os docentes, existem também outras categorias que necessitam ter sua QVT analisadas, como por exemplo os técnicos administrativos etc.

Outra necessidade que se tem dentro das escolas é analisar a possibilidade de se ter um atendimento médico dentro delas (proposta sugerida por professores em conversas informais).

## 6 APLICABILIDADE E ESTRUTURA DO PRODUTO

Objetivo geral: Sugerir uma metodologia de abordagem de QVT de professores de educação básica a partir do modelo BPSO e da análise multivariada de dados.

Produto: Será sugerido uma adaptação de questionário, já validado, que se baseia nos quatro pilares principais do Diagnóstico BPSO, mas que aqui estará direcionado exclusivamente para o ambiente escolar, pois o modelo adaptado do modelo original contido nos Apêndices 01, 02 e 03, não atenderam as necessidades da pesquisa. Além do modelo de pesquisa será proposto os métodos para se fazer a análise estatística e com isto conseguir analisar as variáveis.

O Produto Técnico Tecnológico (PTT) proposto, visa ter um melhor conhecimento sobre a satisfação dos professores da educação básica de ensino de escolas públicas em relação ao esforço que as secretarias de ensino e a direção escolar tem tido para manter ou melhorar a QVT destes profissionais (professores).

Este diagnóstico contará com práticas consideradas por psicólogos e especialistas como sendo necessárias para que todo ser humano tenha uma boa QV, aliada com a satisfação dentro do ambiente de trabalho.

Os quatro pilares principais do questionário serão os mesmos do questionário original de Limongi-França (aspecto organizacional, aspecto biológico, aspecto psicológico e aspecto social), que foi utilizado em sua pesquisa em 1996, mas que até os dias atuais são relevantes para pesquisas relacionadas ao assunto.

Como na proposta de Limongi-França também serão utilizados dois questionários, um direcionado aos docentes e outro direcionado a direção escolar, ambos descritos no PTT elaborado, visando uma melhor adequação do questionário algumas variáveis foram excluídas, por não fazerem parte da realidade pessoal dos professores. As principais variáveis excluídas fazem parte de perguntas relacionadas a metodologias de qualidade e convênios.

Após os testes como analisar as respostas das variáveis?

Para se fazer a análise dos dados coletados, seguindo o que foi proposto no trabalho, serão informados o passo a passo sobre como efetuar a análise e como expor os dados das variáveis de maneira a facilitar o entendimento, os cálculos e as conclusões.

## REFERÊNCIAS

- ABELHA, Daniel Martins; CARNEIRO, Paulo César Costa; CAVAZOTTE, Flávia de Souza Costa Neves. **Liderança Transformacional e Satisfação no Trabalho: Avaliando a Influência de Fatores do Contexto Organizacional e Características Individuais**. São Paulo: Revista Brasileira de Gestão de Negócios - FECAP. v. 20, n.4, p.516-532, 2018.
- ADORNO, Romara Dias; MARQUES, Antônio Luiz; BORGES, Renata Simões Guimarães e. **A LDB/96 Qualidade de Vida no Trabalho: Com a Palavra os Docentes da Rede Pública em Belo Horizonte**. Florianópolis: Revista de Ciências da Administração – Universidade Federal de Santa Catarina - Departamento de administração. v. 10, n. 20, p. 70-92, 2008.
- ALMEIDA, Damiana Machado de; TOMAZZONI, Gean Carlos; SANTOS, Andressa Schaurich dos; RODRIGUES, Glauco Oliveira; SIMONETTO, Eugênio do Oliveira. **Análise de Cenários Envolvendo Satisfação no Trabalho e Estresse Ocupacional por meio da Dinâmica de Sistemas**. São Paulo, Future Journal, v. 9, n. 1, p. 78 – 94, 2017.
- ANDRADE, Carolina Riente de; PERREIRA, Luciano Zille; CKAGNAZAROFF, Ivan Beck. **Elementos de Satisfação e Insatisfação no Trabalho Operacional: Revisitando Herzberg**. Pedro Leopoldo, Revista Gestão & Tecnologia, v. 8, n. 1, p. 67-89, 2007.
- ANDRADE, Sandra Mara de. **Qualidade de Vida no Trabalho: Proposta de um Modelo Integrador do BPSO com Justiça Organizacional para o Bem-Estar de Servidores Públicos**. 2016. 177 f. Tese (Doutorado em Administração). Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo – FEA-USP, São Paulo, 2016.
- BARCAUI, André; LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Estresse, Enfrentamento e Qualidade de Vida: Um Estudo Sobre Gerentes Brasileiros**. Maringá, Revista de Administração Contemporânea, v. 18, n. 5, p. 670-694, 2014.
- BARLING, Julian; KELLOWAY, E. Kevin; IVERSON, Roderick D. **High-Quality Work, Job Satisfaction, And Occupational Injuries**. Washington, Journal of Applied Psychology, v. 88, n. 2, p. 276-283, 2003.
- BAYES, Thomas. **Algoritmo de Classificação Naive-Bayes**. Disponível em: <https://www.organicadigital.com/blog/algoritmo-de-classificacao-naivebayes/#:~:text=O%20algoritmo%20E2%80%9CNaive%20Bayes%E2%80%9D%20C3%A9,provar%20a%20exist%C3%Aancia%20de%20Deus>. Acesso em 16 de março de 2022.
- BOLLMANN, Maria da Graça Nóbrega. **Reverendo o Plano Nacional de Educação: Proposta da Sociedade Brasileira**. Campinas, Centro de Estudos Educação e Sociedade - CEDES, v. 31, n. 112, p. 657-676, 2010
- BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil do 1988**. Brasília: Senado Federal, 2016. Disponível em: [https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/518231/CF88\\_Livro\\_EC91\\_2016.pdf](https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/518231/CF88_Livro_EC91_2016.pdf). Acesso em: 19 de dezembro de 2021.

BRUGGEMANN, Agnes; GROSKURTH, Peter; ULICH, Eberhard. **Arbeitszufriedenheit**. Berna, Huber. 1975.

CARNEIRO, Débora Deah Assis; LEDO, Bárbara Mariana Cordeiro. **A Importância da Qualidade de Vida dos Funcionários Responsáveis Pelo Controle de Estoque no Programa de Qualidade Total de uma Empresa**. Curitiba, Brazilian Journal of Development, v. 5, n. 11, p. 26557-26569. 2019.

CHARLOT, Bernard. **Da Relação com o Saber: Elementos para uma Teoria**. Porto Alegre: Artes Médicas Sul, v. 11, n. 1, p. 203-207, 2000.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gerenciando Pessoas: O Passo Decisivo para a Administração Participativa**. 2. ed. São Paulo: Livros Makron. 1994.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos: o Capital Humano das Organizações**. 11. ed. Rio de Janeiro: Editora Atlas, 2020.

CUNHA, Luisa Margarida Antunes da. **Modelos Rasch e Escalas de Likert e Thurstone na Medição de Atitudes**. 2007. 78 f. Dissertação ( Mestrado em Probabilidade e Estatística). Universidade de Lisboa – Faculdade de Ciências, Lisboa, 2007. Disponível em: [https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/1229/1/18914\\_ULFC072532\\_TM.pdf](https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/1229/1/18914_ULFC072532_TM.pdf). Acesso em 13 de maio de 2022.

DESSEN, Marina Campos; PAZ, Maria das Graças Torre da. **Bem-Estar Pessoal nas Organizações: O Impacto de Configurações de Poder e Características de Personalidade**. Brasília, Psicologia: Teoria e Pesquisa, v. 26, n. 3, p. 549-556, 2010.

FERNANDES, Edna Conte; GUTIERREZ, Luiz Homero. **Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): A Renovação das Empresas para os Anos 90**. São Paulo: Revista de Administração. v. 23, n. 4 p. 29-38, 1988.

FERREIRA, Mário César. **Qualidade de Vida no Trabalho. Uma Abordagem Centrada no Olhar dos Trabalhadores**. 1. Ed. Brasília: Edições Ler, Pensar, Agir. 2011.

FERREIRA, Sônia Duarte; FERRAZ, Serafim; PAIVA, Luiz Eduardo Brandão; REBOUÇAS, Sílvia Maria Dias Pedro. **Valores e Satisfação no Trabalho dos Servidores Públicos em uma Seccional da Justiça Federal**. Fortaleza: Revista Eletrônica Gestão & Sociedade, v.14, n.38, p. 3608-3631. 2020.

GADOTTI, Moacir. **Concepção Dialética da Educação**. 3. ed. Porto Alegre: Editora Cortêz, 1983.

GALBRAITH, John Kenneth. **Economics, Peace and Laughter**. 1. ed. New York: Houghton Mifflin, 1971.

GARCIA, Ysrael Moura. **Qualidade de Vida no Trabalho Segundo a Percepção dos Técnicos Administrativos do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará (IFCE)**. São Paulo: Revista Organizações em Contexto, v.13, n.26, p. 195-214, 2017.

GIL, Antônio Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 4. ed. São Paulo, Editora Atlas,

2002.

HAIR, Joseph; BLACK, Willian; BABIN, Barry; ANDERSON, Rolph; TATHAN, Ronald. **Análise Multivariada de Dados**. 6. ed. São Paulo: Editora Bookman, 2009.

HERZBERG, Frederick; MAUSNER, Bernard; SNYDERMAN, Barbara Bloch. **The Motivation to Work**. 1. v. New Brunswick (U.S.A.) and London (U.K): Transaction Publishers, 2011.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). **Panorama da Cidade**: Informações. Brasil: Minas Gerais, Nova Lima, 2022. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/mg/nova-lima/panorama>. Acesso em 27 de abril de 2022.

KLEIN, Leander Luiz; LEMOS, Ricardo Brião; PEREIRA, Breno Augusto Diniz; BELTRAME, Gabriela. **Qualidade de Vida no Serviço Público: Uma Avaliação em uma Instituição de Ensino Superior**. Porto Alegre: Revista Eletrônica de Administração, v. 23, n. especial, p. 317-344, 2017

KLIJN, Tatiana Maria Paravic. **Satisfação no Trabalho de Mulheres Acadêmicas da Universidade de Concepción**. 1988. 272 f. Tese (Doutorado) – Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto e Escola de Enfermagem da Universidade de São Paulo, Chile 1998.

LEWIN, Kurt. **Teoria Sobre as Relações Interpessoais**. Disponível em: <https://amenteemaravilhosa.com.br/kurt-lewin-relacoes-interpessoais/>. Acesso em 15 de março de 2022.

LIKERT, Rensis. Trad. Júnior, Albertino Pereira; D'ORSI, Ernesto. **Novos Padrões de Administração**. 1. ed. São Paulo: Livraria Pioneira Editora, 1971. LIMOGE-FRANÇA, Ana Cristina. **Indicadores Empresariais de Qualidade de Vida no Trabalho**. 1966. 296 f. Tese (Doutorado em Administração de Empresas), Universidade de São Paulo - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, São Paulo, 1996.

LIMOGE-FRANÇA, Ana Cristina. **Saúde com Qualidade de Vida Organizacional e Pessoal de Onde Vem e para Onde Vai este Caminho de Sustentabilidade?** São Paulo: Saraiva, 2010.

LIMOGE-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade De Vida No Trabalho: Conceitos E Práticas Nas Empresas Da Sociedade Pós-Industrial**. 1. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2004.

LIMOGE-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de Vida no Trabalho: Conceitos, Abordagens, Inovações e Desafios nas Empresas Brasileiras**. Rio de Janeiro: Revista Brasileira de Medicina Psicossomática, v.1, n. 2, 79-83, 1997.

LIMOGE-FRANÇA, Ana Cristina. **A Abordagem Biopsicossocial e Organizacional BPSO de QVT**. Curitiba: Editora CRV, 2015.

LIMOGE-FRANÇA, Ana Cristina. **Práticas de Recursos Humanos – PRH: Conceitos, Fundamentos e Procedimentos**. São Paulo: Editora Atlas, 2007.

LIMOGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Psicologia do Trabalho: Psicossomática, Valores e Práticas Organizacionais**. 1ª ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2008.

LÍRIO, Angélica Barbieri; SEVERO, Eliana Andréa; GUIMARÃES Júlio César Ferro de. **A Influência da Qualidade de Vida no Trabalho Sobre o Comprometimento Organizacional**. Salvador: Revista Gestão & Planejamento, v. 19, 2018.

LOCKE, Edwin A. **What is job satisfaction? Organizational Behaviour Human Performan**. Washington: Elsevier Inc. v. 4, n. 4, p. 309-336, 1969.

MARQUES, Antônio Luiz; BORGES, Renata Simões Guimarães e; ADORNO, Ronara Dias. **A LDB/96 e a Qualidade de Vida no Trabalho: Com a Palavra os Docentes da Rede Pública de Belo Horizonte**. Florianópolis: Revista de Ciências da Administração, Universidade Federal de Santa Catarina, Departamento de Administração. v. 10, n. 20, p.70-92, 2008. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4002162>. Acesso em 20 de setembro de 2022.

MARTINS, Ralf; ARAUJO, Ana Luiza Gomes; AMORIM, Marina Alves. **Vínculo de Trabalho e Adoecimento Docente: Análise das Licenças dos Professores da Rede Estadual de Educação de Minas Gerais**. Belo Horizonte: Educação em Revista. v. 38, 2022. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/edur/a/rjtX5czHXYnsWLRJgnMbnJh/>. Acesso em 21 de fevereiro de 2023.

MASLOW, Abraham. **A Mente é Maravilhosa, O Pai da Psicologia Humanista**. Disponível em: <https://amenteemaravilhosa.com.br/pessoas-autorealizadas/>. Acesso em 15 de março de 2022.

MAYO, Elton. **Bibliografia e Contribuições Mais Importantes**. Disponível em: <https://maestrovirtuale.com/elton-mayo-biografia-e-contribuicoes-maisimportantes/>. Acesso em 16 de março de 2022.

MCGREGOR, Douglas. **Teoria X e Teoria Y de O Que São? Suposições**. Disponível em: <https://gestaodesegurancaprivada.com.br/teoria-x-e-teoria-y-de-douglas-mcgregor/>. Acesso em 15 de março de 2022.

MENEZES, Ebenezer Takuno de. **Verbete Educação Básica. Dicionário Interativo da Educação Brasileira - EducaBrasil**. São Paulo: Midiamix Editora, 2001. Disponível em <https://www.educabrasil.com.br/educacao-basica/>. Acesso em 21 de outubro de 2021.

PLANO NACIONAL DE ENSINO. Ministério da Educação. **O PNE e a Valorização dos Profissionais da Educação**. Disponível em: <http://planodecarreira.mec.gov.br/o-pne-e-avaliacao-dos-profissionais-da-educacao>. Acesso em 15 de fevereiro de 2022.

NASCIMENTO, Wilmar; PEREIRA, Maurício Fernandes; PEREIRA, Juliana. **Qualidade de Vida no Trabalho: Origem, Evolução e Conceitos – Uma Revisão Bibliográfica**. São Paulo: Coleção Gestão da Saúde Pública, v. 13, p. 179-200. 2013.

NEYMAN, Jerzy; PEARSON, Egon. **Método de Neyman-Pearson**. Disponível em: [https://pt.wikipedia.org/wiki/M%C3%A9todo\\_de\\_Neyman%E2%80%93Pearson](https://pt.wikipedia.org/wiki/M%C3%A9todo_de_Neyman%E2%80%93Pearson). Acesso em 16 março de 2022.

OLIVEIRA, Rodrigo Ribeiro; SILVA, Iris Bento da; CASTRO, Dagmar Silva Pinto de; LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de Vida no Trabalho - QVT dos Professores de Ensino Técnico Federal: Os Fatores Biopsicossociais e Organizacionais de Satisfação**. Piracicaba: Revista de Administração da Unimep, v. 11, n. 2, p. 143-173, 2013.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani César de. **Metodologia do Trabalho Científico: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Acadêmico**. 2ª edição. Novo Hamburgo. Universidade Feevale. 2013.

ROBBINS, Stephen Paul. **Fundamentos do Comportamento Organizacional**. 8. ed. São Paulo: Editora Pearson. 2009.

RODRIGUES, Marcus Vinícios. **Qualidade de Vida no Trabalho: Evolução e Análise no Nível Gerencial**. 15. ed. Petrópolis: Editora Vozes, 2016.

SANTANA, Luiza Lúcia e Silva; CUNHA, Nina Rosa da Silveira; FERREIRA, Marco Aurélio Marques; MOURA, Luiz Rodrigo Cunha; OLIVEIRA, Adriel Rodrigues de. **Gestores Escolares da Rede Pública em Minas Gerais: Fatores de Satisfação no Trabalho**. Belo Horizonte: Educação em Revista, v. 28, n. 1, p. 491-520, 2012.

SOARES, Adelize Souza. **Mobbing: Relações com a Síndrome de Burnout e a Qualidade de Vida dos Trabalhadores de uma Instituição Universitária de Campo Grande, MS**. 177 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Católica Dom Bosco. Campo Grande, 2008.

TAMOYO, Álvaro. **Prioridades Axiológicas e Satisfação no Trabalho**. São Paulo: Revista de Administração, v. 35, n. 2, p. 37-47, 2000.

VASCONCELOS, Anselmo Ferreira. **Qualidade de Vida no Trabalho: Origem, Evolução e Perspectivas**. São Paulo: Caderno de Pesquisas em Administração, v. 8, n. 1, p 23-35. 2001.

VIEIRA, Debora Feijó Villas Bôas; HANASHIRO, Darcy; MITIKO Mori. **Visão Introdutória de Qualidade de Vida no Trabalho**. Porto Alegre: Revista Gaúcha De Enfermagem, v. 11, n 2, p. 41-46, 1990.

WALTON, Richard. **Quality of Working Life: What is it?** Sloan Management Review, v.15, n.1, p.11-21, 1973.

WESTLEY, Willian. **Problems And Solutions in The Quality Of Working Life**. Human Relations, v. 32, n. 2, p.11-123, 1979.

## APÊNDICE

### APÊNDICE 01: DESCRIÇÃO DA ADAPTAÇÃO DO QUESTIONÁRIO BPSO

O questionário foi adaptado para atender às necessidades de aplicação dele dentro do ambiente escolar.

1 – Onde se lia: “Anexo 1: – Questionário BSO elaborado por Limongi-França”, passa se ler; “Apêndice 1: – Questionário BPSO, adaptado para o ambiente escolar.”

2 – Onde se lia: “A1) Modelo da carta e questionário para os empregados”, passa se ler; “Modelo da carta e questionário para os professores”.

3 – Onde se lia: “São Paulo, abril de 1996”, passa se ler; “Três Corações, abril de 2023”

4 – Onde se lia: “...identificar e analisar a dinâmica das empresas no que se refere à qualidade de vida no trabalho (QVT), visando a elaboração da Tese de Doutorado a ser apresentado pela FEA/USP.”, passa se ler; “...identificar e analisar a dinâmica das escolas públicas de educação básica no que se refere à qualidade de vida no trabalho (QVT), visando a elaboração da Dissertação de Mestrado a ser apresentado pela UNINCOR/TRÊS CORAÇÕES.”

5 – Onde se lia: “...preenchido pelo Gerente de recursos humanos ou cargo equivalente, outro a ser preenchido por vinte (20) empregados dos níveis de direção, gerência, supervisão e produção da unidade certificada,”, passa se ler; “...preenchido pelo Diretor e , outro a ser preenchido por professores da escola escolhida,”

6 – Onde se lia: “As empresas convidadas foram sorteadas dentre as certificadas ISO 9000 até outubro de 1995, de médio porte e da área de manufatura na região de São Paulo.” Passa se ler; “As escolas convidadas foram escolhidas dentre as escolas de educação básica de ensino público do município de Itaúna, cidade do interior de Minas Gerais.”

7 – Onde se lia: “Os dados e conclusões serão apresentados e discutidos em workshop para duas pessoas das empresas participantes, para discutir as informações tabuladas e sua interpretação adequada. Após defendida a Tese de Doutorado, será preparada uma síntese dos resultados da pesquisa e enviada a cada empresa respondente.”, passa se ler; “Os dados e conclusões serão apresentados e discutidos em workshop para dois representantes das escolas participantes, para discutir as informações tabuladas e sua interpretação adequada. Após defendida a Dissertação de Mestrado, será preparada uma síntese dos resultados da pesquisa e enviada a cada escola respondente.”

8 – Onde se lia: “..., no entanto, cada empresa receberá informações comparativas sobre seus dados com os demais do conjunto das empresas pesquisadas.”, passa se ler; “... no entanto, cada escola participante receberá informações comparativas sobre os seus dados com os demais do conjunto das escolas pesquisadas.”

9 – Onde se lia: “Estamos a disposição para esclarecimentos e informações no telefone (011) 833-0573.”, passa se ler; “Estamos a disposição para esclarecimentos e informações no telefone (31) 99439-4780.”

10 – Onde se lia: “Prof. Dr. Lindolfo Galvão de Albuquerque (orientador) e Prof. Ana Cristina Limongi-França (Pesquisadora)”, passa se ler “Prof. Dr. Antônio dos Santos Silva (Orientador) e Júlio César Toledo Ribas (Pesquisador)”.

11 – Onde se lia: “Indicadores empresariais de Qualidade de Vida no Trabalho.”, passa se ler; “Indicadores escolares de Qualidade de Vida no Trabalho.”

12 – Onde se lia: “Ponto de vista do empregado”, passa se ler; “Ponto de vista do Professor)”.

13 – Onde se lia: “Atribua notas de 0 a 10 (zero a dez) que expresse a sua satisfação, com a qualidade das ações de sua empresa para a sua Qualidade de Vida no Trabalho.”, passa se ler; “ Atribua notas de 1 a 7 (um a sete) que expresse a sua satisfação, com a qualidade das ações de sua escola para a sua Qualidade de Vida no Trabalho.”

14 – Onde se lia N/T = não existe a ação na empresa, assinale com um x, quando for o caso”, passa se ler; “N/T = não existe a ação na escola, assinale com um x, quando for o caso”.

15 – Onde se lia: “1.1.1 – Imagem da empresa junto aos funcionários”, passa se ler; “1.1.1 – Imagem da escola junto aos professores”.

16 – Onde se lia: “1.2.6 – Qualidade das refeições oferecidas pela empresa”, passa se ler; “1.2.6 – Qualidade das refeições oferecidas pela escola”.

17 – Onde se lia: “Outras ações de QVT da empresa”, foi excluída pois não se aplica ao ambiente escolar.

18 – Onde se lia: “Ações de QVT que Faltam na empresa”, foi excluída pois não se aplica ao ambiente escolar.

19 – Onde se lia: “3.1.4 – Adequação das ações de QVT da sua empresa para as suas necessidades pessoais”, passa se ler; “3.1.4 – Adequação das ações de QVT da sua escola para as suas necessidades pessoais”.

20 – Onde se lia: “3.2.5 – Utilizou o serviço de saúde da empresa”, passa se ler; “ 3.2.5 – Utilizou o serviço de saúde da escola”.

21 – Onde se lia: “3.3 – Escreva no quadro abaixo a melhoria mais importante que a empresa fez para a Qualidade de Vida no Trabalho.”, passa se ler; ”3.3 – Escreva no quadro abaixo a melhoria mais importante que a escola fez para a Qualidade de Vida no Trabalho.”.

22 – Onde se lia: “Você acredita que esta pesquisa poderá ser utilizada para as ações de Qualidade de Vida no Trabalho da sua empresa?”, passa se ler; “Você acredita que esta ‘pesquisa poderá ser utilizada para as ações de Qualidade de Vida no Trabalho da sua escola?”.

23 – Onde se lia: “Nível hierárquico: ( ) Produção ( ) Supervisão ( ) Gerência ( ) Direção Sindicalizado?”, passa se ler: “Nível hierárquico: ( ) Professor(a) ( ) Supervisor(a) ( ) Coordenador(a) ( ) Diretor(a)”

24 – Onde se lia: “ Fixa salarial: ( ) Até R\$500,00; ( ) de R\$501,00 a R\$1000,00; ( ) de R\$1001,00 até R\$3000,00; ( ) de R\$3001,00 até R\$5000,00;( ) acima de 5001,00”, passa se ler; “Fixa salarial: ( ) Até R\$1700,00; ( ) de R\$1701,00 a R\$3000,00; ( ) de R\$3001,00 até R\$4200,00; ( ) de R\$4201,00 até R\$5500,00;( ) acima de 5501,00”.

25 – Onde se lia: “Escolaridade: ( ) Até 4ª série ( ) Até 8ª série ( ) Até Segundo grau ( ) Faculdade incompleta ( ) Faculdade completa ( ) Outras (identifique)”, passa se ler; “Escolaridade: ( ) Graduação completa ( ) Pós-graduação *Latu Senso* ( ) Pós-graduação *Stritu Senso* ( ) Doutorado”

26 – Onde se lia: “Anexo 2: – Questionário BSO elaborado por Limongi-França”, passa se ler; “Apêndice 2: – Questionário BPSO adaptado para o ambiente escolar.”

27 – Onde se lia: “A1) Modelo da carta e questionário para os Recursos Humanos”, passa se ler; “Modelo da carta e questionário para o Diretor Escolar”.

28 – Onde se lia: “São Paulo, abril de 1996”, passa se ler; “Três Corações, abril de 2023”

29 – Onde se lia: “ ... analisar a dinâmica das empresas no que se refere à Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), visando à elaboração da Tese de Doutorado a ser apresentado pela FEA / USP.”, passa se ler; “... analisar a dinâmica das escolas no que se refere à Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), visando à elaboração da Tese de Mestrado a ser apresentado pela UNINCOR/TRÊS CORAÇÕES.”

30 – Onde se lia: “...um para ser preenchido pelo “*gerente de recursos humanos ou cargo equivalente*”, outro a ser preenchido por vinte (20) empregados dos níveis de direção, gerência, supervisão e produção da unidade certificada.”, passa se ler; “... um para ser preenchido pelo Diretor escolar ou cargo equivalente, outro a ser preenchido pelos professores da escola escolhida.”

31 – Onde se lia: “As empresas convidadas foram sorteadas dentre as certificadas ISO 9000 até outubro de 1995, de médio porte e da área de manufatura na região de São Paulo.” Passa se ler; “As escolas convidadas foram sorteadas dentre as escolas de educação básica de ensino público do município de Itaúna, cidade do interior de Minas Gerais.”

32 – Onde se lia: “Os dados e conclusões serão apresentados e discutidos em workshop para duas pessoas das empresas participantes, para discutir as informações tabuladas e sua interpretação adequada. Após defendida a Tese de Doutorado, será preparada uma síntese dos resultados da pesquisa e enviada a cada empresa respondente.”, passa se ler; “os dados e conclusões serão apresentados e discutidos em workshop para dois representantes das escolas participantes, para discutir as informações tabuladas e sua interpretação adequada. Após defendida a Tese de Mestrado, será preparada uma síntese dos resultados da pesquisa e enviada a cada escola respondente.”

33 – Onde se lia: “... no entanto, cada empresa receberá informações comparativas sobre seus dados com os demais do conjunto das empresas pesquisadas.”, passa se ler; “... no entanto, cada escola participante receberá informações comparativas sobre os seus dados com os demais do conjunto das escolas pesquisadas.

34 – Onde se lia: “Estamos a disposição para esclarecimentos e informações no telefone (011) 833-0573.”, passa se ler; “Estamos a disposição para esclarecimentos e informações no telefone (31) 99439-4780.”

35 – Onde se lia: “Prof. Dr. Lindolfo Galvão de Albuquerque (orientador) e Prof. Ana Cristina Limongi-França (Pesquisadora)”, passa se ler “Prof. Dr. Antônio dos Santos Silva (Orientador) e Júlio César Toledo Ribas (Pesquisador)”.

36 – Onde se lia: “BLOCO 1 AÇÕES EMPRESARIAIS EM QVT.”, passa se ler; “BLOCO 1 - AÇÕES ESCOLARES EM QVT.”

37 – Onde se lia: “Avalie a INTENSIDADE DO ESFORÇO GERENCIAL (mobilização organizacional, pessoal e financeira) da sua empresa na Unidade Certificada - nos últimos 12 meses - com relação às ações desenvolvidas. Marque com um X o esforço equivalente de 0 a 10 (zero a dez), de acordo com a LEGENDA.”, passa se ler; “ Avalie a INTENSIDADE DO ESFORÇO DA DIREÇÃO ESCOLAR (mobilização escolar, pessoal e financeira) da sua escola - nos últimos 12 meses - com relação às ações desenvolvidas. Marque com um X o esforço equivalente de 1 a 7 (um a sete), de acordo com a LEGENDA.”

38 – Onde se lia: “1.1.1 – Imagem da empresa junto aos funcionários.”, passa se ler; “1.1.1 – Imagem da

escola junto aos professores”

39 – Onde se lia: “1.2.6 – Refeições oferecida pela empresa”, passe ler; “1.2.6 – Refeições oferecida pela escola”

40 – Onde se lia: “1.5 – OUTRAS AÇÕES DE QVT QUE A EMPRESA TEM”, passa se ler; “1.5 – OUTRAS AÇÕES DE QVT QUE A ESCOLA TEM”.

41 – Onde se lia: “1.6 – AÇÕES DE QVT QUE FALTAM NA EMPRESA”, passa se ler; 1.6 – AÇÕES DE QVT QUE FALTAM NA ESCOLA”.

42 – Onde se lia: “2.1.4 – Adequação das ações de QVT da sua empresa”, passa se ler; 2.1.4 – Adequação das ações de QVT da sua escola”

43 – Onde se lia: “2.2.5 – Utilizou o serviço de saúde da empresa?”, passa se ler; “3.1.5 – Utilizou o serviço de saúde da escola?”

44 – Onde se lia: “BLOCO 3...”, Será excluído, pois não se aplica ao ambiente escolar.

45 – Onde se lia: “BLOCO 4 PRESSÕES EXTERNAS”, foi excluída pois não se aplica ao ambiente escolar

46 – Onde se lia: “Considere a existência de PRESSÃO EXTERNA para serviços associados à Qualidade de Vida no Trabalho, na sua empresa desde os últimos 12 meses, assinalando com um X ( ) NÃO ou ( ) SIM para a origem apontada:”, passa se ler; “Considere a existência de PRESSÃO EXTERNA para serviços associados à Qualidade de Vida no Trabalho, na sua escola desde os últimos 12 meses, assinalando com um X ( ) NÃO ou ( ) SIM para a origem apontada:”

47 – Onde se lia: “BLOCO 5 – QUALIDADE & QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO”, passa se ler; “BLOCO 3 – QUALIDADE & QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO”

48 – Onde se lia: “5.1. Considere neste bloco a porcentagem de empregados que DEVERIAM SER ATINGIDOS E QUE FORAM REALMENTE ATINGIDOS nas ações permanentes ou temporárias de QVT, nos últimos 12 meses, de acordo com a LEGENDA:”, passa se ler; “3.1. Considere neste bloco a porcentagem de professores que DEVERIAM SER ATINGIDOS E QUE FORAM REALMENTE ATINGIDOS nas ações permanentes ou temporárias de QVT, nos últimos 12 meses, de acordo com a LEGENDA:”

49 – Onde se lia: “5.2 A empresa desenvolve outros Programas ou Ações de Qualidade Total?”, foi excluída pois não se aplica ao ambiente escolar.

50 – Onde se lia: “5.3 – Escreva no quadro abaixo o programa de melhoria da sua empresa que você considera mais importante para a Qualidade de Vida no Trabalho dos empregados da sua empresa foi excluída pois não se aplica ao ambiente escolar.

51 – Onde se lia: “BLOCO 6 – ESTRUTURA ORGANIZACIONAL DE QVT”, passa se ler; “BLOCO 4 – ESTRUTURA ESCOLAR DE QVT”

52 – Onde se lia: “Este bloco pretende identificar as características organizacionais dos projetos, serviços e procedimentos de Qualidade de Vida no Trabalho, da sua empresa. Assinale com um X a resposta mais adequada e descreva as informações quando for o caso.”, passa se ler; “Este bloco pretende identificar as características escolares dos projetos, serviços e procedimentos de Qualidade de Vida no Trabalho, da sua escola. Assinale com um X a resposta mais adequada e descreva as informações quando for o caso.”

53 – Onde se lia: “6.1 – A empresa possui uma diretoria responsável pelos projetos de QVT?”, passa se ler; “4.1 – A escola possui uma diretoria responsável pelos projetos de QVT?”

54 – Onde se lia: “6.4 – Existem funcionários especializados envolvidos com atividades de QVT?” passa se ler; “4.4 – Existem professores especializados envolvidos com atividades de QVT?”

55 – Onde se lia: “6.5 – A sua empresa utiliza métodos estudos específicos para levantar necessidades de QVT”, passe se ler; “4.5 – A sua escola utiliza métodos estudos específicos para levantar necessidades de QVT?”

56 – Onde se lia: “6.3, 6.10, 6.11, 6.13, 6.14, 6.16 E 6.16”, foram excluídos, pois não se aplica ao ambiente escolar.

57 – Onde se lia: “Fixa salarial: ( ) Até R\$500,00; ( ) de R\$501,00 a R\$1000,00; ( ) de R\$1001,00 até R\$3000,00; ( ) de R\$3001,00 até R\$5000,00; ( ) acima de 5001,00”, passa se ler; “Fixa salarial: ( ) Até R\$1700,00; ( ) de R\$1701,00 a R\$3000,00; ( ) de R\$3001,00 até R\$4200,00; ( ) de R\$4201,00 até R\$5500,00; ( ) acima de 5501,00”.

58 – Onde se lia: “Escolaridade: ( ) Até 4ª série ( ) Até 8ª série ( ) Até Segundo grau ( ) Faculdade incompleta ( ) Faculdade completa ( ) Outras (identifique)”, passa se ler; “Escolaridade: ( ) Graduação completa ( ) Pós-graduação latu senso ( ) pós-graduação strictu senso ( ) Doutorado

59 – Nome da empresa”, passa se ler; “Nome da escola”

60 – Onde se lia: “Representante da empresa para certificação:”, foi excluída, pois não se aplica ao ambiente escolar.

61 – Onde se lia: “Produto certificado: foi excluída, pois não se aplica ao ambiente escolar.

62 – Onde se lia: “Número atual de funcionários na unidade certificada:”, passe se ler; “Número atual de professores na escola:”

63 – Onde se lia: ”Data da certificação: tipo:”, foi excluída, pois não se aplica ao ambiente escolar.

64 – Onde se lia: “Poderá utilizar estas informações para decisões / gerenciamento na empresa?”, passa se ler; “Poderá utilizar estas informações para decisões / gerenciamento na escola?”

65 – Onde se lia: “Tempo de existência da unidade?”, passa se ler; “Tempo de existência da escola?”

66 – Onde se lia: “Como é a qualidade de vida da sua Empresa (quanto a organização, dimensões, objetivos e qualidade), passa se ler; “Como é a qualidade de vida da sua escola (quanto a organização, dimensões, objetivos e qualidade)”

## **APÊNDICE 02:**

QUESTIONÁRIO BPSO ADAPTDOPARA O AMBIENTE ESCOLAR  
(Aplicado na pesquisa da dissertação).

Modelo da Carta e Questionário para professores

Três Corações, abril de 2023

Aos participantes da pesquisa sobre Qualidade de Vida no Trabalho.

Ref.: INFORMAÇÕES GERAIS SOBRE A PESQUISA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Prezado senhor (a).

Vimos solicitar sua colaboração no levantamento de dados para a pesquisa acadêmica que estamos realizando com o objetivo de identificar e analisar a dinâmica das escolas no que se refere à Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), visando à elaboração da Dissertação de Mestrado a ser apresentado pela UNINCOR/TRÊS CORAÇÕES.

### CARACTERÍSTICAS DO ESTUDO:

#### Os questionários e quem responderá:

O levantamento de campo é composto de dois questionários um para ser preenchido pelo “Diretor da escola ou cargo equivalente”, outro a ser preenchido por professores da escola escolhida.

As escolas convidadas foram sorteadas dentre as escolas de educação básica de ensino público do município de Itaúna, cidade do interior de Minas Gerais.

#### A análise dos dados:

Os dados e conclusões serão apresentados e discutidos em workshops para duas pessoas das escolas, para discutir as informações tabuladas e sua interpretação adequada. Após defendida a Dissertação de Mestrado, será preparada uma síntese dos resultados da pesquisa e enviada a cada escola respondente.

#### Confidencialidade:

Todas as informações de identidade serão preservadas. Os dados totais serão apresentados de forma agregada, no entanto, cada escola receberá informações comparativas sobre os seus dados com os demais do conjunto das escolas pesquisadas.

Estamos a disposição para esclarecimentos e informações no telefone (31) 994394780

Cordialmente,

Prof. Dr. Antônio dos Santos Silva  
(Orientador)

Júlio César Toledo Ribas  
(Pesquisador)



1.3 – ASPECTOS PSICOLÓGICOS	N/T	SATISFAÇÃO										
1.3.1 – Confiança nos critérios de recrutamento e seleção		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.3.2 – Forma de avaliação de desempenho do seu trabalho		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.3.3 – Clima de camaradagem entre as pessoas		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.3.4 – Oportunidade de carreira		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.3.5 – Satisfação com o salário		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.3.6 – Ausência de interferência na vida pessoal		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

1.3 – ASPECTOS SOCIAIS	N/T	SATISFAÇÃO										
1.4.1 – Qualidade de convênios (farmácia, compras, supermercado)		0	1	2	3	4	5	6	7		6	7
1.4.2 – Oportunidade para distração (futebol, área de lazer, excursões etc.)		0	1	2	3	4	5	6	7		6	7
1.4.3 – Atendimento aos filhos (creche, escola)		0	1	2	3	4	5	6	7		6	7
1.4.4 – Qualidade da cesta básica		0	1	2	3	4	5	6	7		6	7
1.4.5 – Qualidade dos seguros de previdência privada		0	1	2	3	4	5	6	7		6	7
1.4.6 – Financiamento para cursos externos (faculdade, inglês, técnicos, ETC.)		0	1	2	3	4	5	6	7		6	7

## BLOCO 2 – QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

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

LEGENDA:

1 = Mais importante: \_\_\_\_\_

2 = Segunda mais importante: \_\_\_\_\_

3 = Terceira mais importante: \_\_\_\_\_

Confiança

Segurança

Paz

Investimento

Humanismo

Saúde

Ausência de acidente

Amor

Realização Pessoal

Amizade

Responsabilidade

Outra (indique): \_\_\_\_\_

## BLOCO 3 – ESTUDO PESSOAL DE QVT

Você está satisfeito com sua Qualidade Pessoal de vida? Dê uma nota de 1 a 7 (um a sete) - DE ACORDO COM A LEGENDA - para os aspectos de BEM-ESTAR indicados no quadro:



Preto, distrito de Amarantina)?

Tipo de escola onde trabalha:

- Escola Pública  
 Escola Privada

Cargo atual:		Idade:	Sexo: <input type="checkbox"/> Fem. <input type="checkbox"/> Masc.
Nível hierárquico: <input type="checkbox"/> Professor(a) <input type="checkbox"/> Supervisor(a) <input type="checkbox"/> Coordenador(a) <input type="checkbox"/> Diretor(a) Sindicalizado? <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Sim	Faixa salarial: <input type="checkbox"/> Até R\$1700,00 <input type="checkbox"/> De R\$1701,00 a R\$3000,00 <input type="checkbox"/> De R\$3001,00 a R\$4200,00 <input type="checkbox"/> De R\$4201,00 a R\$5500,00 <input type="checkbox"/> Acima de R\$5201,00	Escolaridade: <input type="checkbox"/> Graduação completa <input type="checkbox"/> Pós-graduação lato sensu <input type="checkbox"/> Pós-graduação strictu sensu <input type="checkbox"/> Doutorado	Nº de dependentes: <input type="checkbox"/> nenhum <input type="checkbox"/> Um <input type="checkbox"/> Dois <input type="checkbox"/> Três <input type="checkbox"/> Quatro <input type="checkbox"/> Cinco <input type="checkbox"/> Mais de cinco

Obrigado a todos por participarem da pesquisa!

APÊNDICE 03:

QUESTIONÁRIO BPSO ADAPTADO PARA O AMBIENTE ESCOLAR

Modelo da Carta e Questionário para o Diretor Escolar

Três Corações, abril de 2023

Aos participantes da pesquisa sobre Qualidade de Vida no Trabalho.

Ref.: INFORMAÇÕES GERAIS SOBRE A PESQUISA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Prezado senhor (a).

Vimos solicitar sua colaboração no levantamento de dados para a pesquisa acadêmica que estamos realizando com o objetivo de identificar e analisar a dinâmica das escolas no que se refere à Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), visando à elaboração da Dissertação de Mestrado a ser apresentado pela UNINCOR/TRÊS CORAÇÕES.

CARACTERÍSTICAS DO ESTUDO:

Os questionários e quem responderá:

O levantamento de campo é composto de dois questionários um para ser preenchido pelo “Diretor da escola ou cargo equivalente”, outro a ser preenchido por professores da escola escolhida.

As escolas convidadas foram sorteadas dentre as escolas de educação básica de ensino público do município de Itaúna, cidade do interior de Minas Gerais.

A análise dos dados:

Os dados e conclusões serão apresentados e discutidos em workshops para duas pessoas das escolas, para discutir as informações tabuladas e sua interpretação adequada. Após defendida a Dissertação de Mestrado, será preparada uma síntese dos resultados da pesquisa e enviada a cada escola respondente.

Confidencialidade:

Todas as informações de identidade serão preservadas. Os dados totais serão apresentados de forma agregada, no entanto, cada escola receberá informações comparativas sobre os seus dados com os demais do conjunto das escolas pesquisadas.

Estamos a disposição para esclarecimentos e informações no telefone (31) 994394780

Cordialmente,

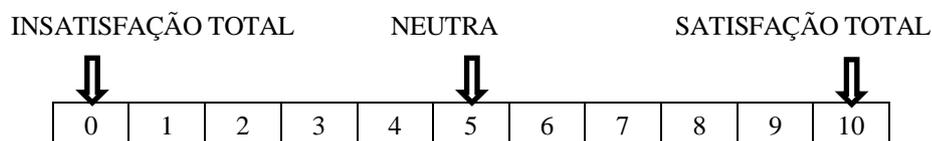
Prof. Dr. Antônio dos Santos Silva  
(Orientador)

Júlio César Toledo Ribas  
(Pesquisador)

### BLOCO 1 – AÇÕES ESCOLARES EM QVT

Avalie a INTENSIDADE DO ESFORÇO DA DIREÇÃO ESCOLAR (mobilização escolar, pessoal e financeira) da sua escola – nos últimos 12 meses - com relação às ações desenvolvidas. Marque com um X o esforço equivalente de 1 a 7 (um a sete), de acordo com a

#### LEGENDA:



N/T= Não existe a ação na empresa, assinale com um X, quando for o caso.

1.1 – AÇÕES DE ÊNFASE ORGANIZACIONAL	N/T	SATISFAÇÃO										
1.1.1 – Marketing da escola para os funcionários		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.1.2 – Programação de desenvolvimento e treinamento		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.1.3 – Melhoria nos processos e tecnologia		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.1.4 – Valorização da gestão tipo participativa		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.1.5 – Melhorias para redução da burocracia		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.1.6 – Organização das rotinas de pessoal (registro, pagamentos , documentos etc.)		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

1.2 AÇÕES DE ÊNFASE BIOLÓGICA	N/T	SATISFAÇÃO										
1.2.1 – SIPAT – Semana Interna de Prevenção de acidentes do Trabalho		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.2.2 – PPRA – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.2.3 – Ambulatório		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.2.4 – Convênio médico		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.2.5 – Ginastica durante o trabalho		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.2.6 – Refeições oferecida pela escola		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.2.7 – PCSO – Controle médico e Saúde Ocupacional		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.2.8 – Atuação das CIPA's		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.3 – AÇÕES DE ÊNFASE PSICOLÓGICA	N/T	SATISFAÇÃO										

1.3.1 – Critério de recrutamento e seleção		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.3.2 – Ferramentas para avaliação de desempenho		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.3.3 – Gestão do clima organizacional		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.3.4 – Plano de carreira		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.3.5 – Administração de salário		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.3.6 – Respeito a vida pessoal dos professores		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

1.4 – AÇÕES DE ÊNFASE SOCIAL	N/T	SATISFAÇÃO										
1.4.1 – Convênios (farmácia, supermercado, compras)		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.4.2 – Atividades para o tempo livre (futebol, esportes, recreação, dominó etc.)		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.4.3 – Atendimento aos filhos (creche, berçário, escola, etc.)		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.4.4 – Fornecimento de cesta básica		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.4.5 – Administração da previdência privada		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.4.6 – Financiamento educação (faculdade, idiomas, técnicos profissionalizantes etc.)		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

1.5 – OUTRAS AÇÕES DE QVT QUE A ESCOLA TEM	ESFORÇO											
1.5.1 –	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1.5.2 –	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1.5.3 –	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	

1.6 – AÇÕES DE QVT QUE FALTAM NA ESCOLA	ESFORÇO											
1.6.1 –	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1.6.2 –	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1.6.3 –	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	

1.7 - Indique por ordem de importância TRÊS PALAVRAS que expressem – para você - qualidade de vida no trabalho:

**LEGENDA:**

1 = Mais importante \_\_\_\_\_

2 = Segunda mais importante \_\_\_\_\_

3 = Terceira mais importante \_\_\_\_\_

Confiança

Segurança

Paz

Investimento

Humanismo

Saúde

Competitividade

Amor

Ausência de acidente

Realização pessoal

Amizade

Responsabilidade

Outra (indique): \_\_\_\_\_

**BLOCO 2 – ESTUDO PESSOAL DE QVT**

1.6 – AÇÕES DE QVT QUE FALTAM NA ESCOLA	SATISFAÇÃO										
2.1.1 – Sensação de bem-estar no trabalho	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2.1.2 – Estado geral de tensão (stress) pessoal	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2.1.3 – Grau de satisfação com a qualidade de vida	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2.1.4 – Adequação das ações de QVT da sua escola	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2.1.5 – Importância da QVT para o resultado de seu trabalho	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

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

2.2 – OPINIÃO PESSOAL		
2.2.1 – Utilizou remédios para dores específicas?	<input type="checkbox"/> NÃO	<input type="checkbox"/> SIM
2.2.2 – Sofreu internação em hospital?	<input type="checkbox"/> NÃO	<input type="checkbox"/> SIM
2.2.3 – Foi atendido em pronto-socorro?	<input type="checkbox"/> NÃO	<input type="checkbox"/> SIM
2.2.4 – Utilizou o convênio médico?	<input type="checkbox"/> NÃO	<input type="checkbox"/> SIM
2.2.5 – Utilizou o serviço de saúde da escola?	<input type="checkbox"/> NÃO	<input type="checkbox"/> SIM
2.2.6 – Faltou ao trabalho por mal-estar ou doença?	<input type="checkbox"/> NÃO	<input type="checkbox"/> SIM

**BLOCO 3 – QUALIDADE & QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO**

Considere neste bloco a porcentagem de professores que DEVERIAM SER ATINGIDOS E QUE FORAM REALMENTE ATINGIDOS nas ações permanentes ou temporárias de QVT, nos últimos 12 meses, de acordo com a **LEGENDA:**

LEGENDA:

1 = 0 a 10%  
5 = 71 a 90%

2 = 11 a 30%  
6 = 91 a 100%

3 = 31 a 50%

4 = 51 a 70%

3.1 – AÇÕES PERMANENTES	% Desejada	% Atingida
3.1.1 – Refeições		
3.1.2 – Transporte		
3.1.3 – Previdência Privada		
3.1.4 – Redução de rotatividade		
3.1.5 – Redução de absenteísmo		
3.1.6 – Saúde e segurança		
3.1.7 – Cesta básica		

3.2 – AÇÕES TEMPORÁRIAS	% Desejada	% Atingida
3.2.1 – Melhorias do ambiente físico		
3.2.2 – Melhoria nas ferramentas		
3.2.3 – Campanha sobre AIDS		
3.2.4 – Campanha sobre DROGAS		
3.2.5 – Campanha sobre FUMO		
3.2.6 – Controle da OBESIDADE		
3.2.7 – Controle de desperdício		
3.2.8 – Novo benefício		
Outra: (identifique)		

**BLOCO 4 – ESTRUTURA ORGANIZACIONAL DE QVT**

Este bloco pretende identificar as características organizacionais dos projetos, serviços e procedimentos de Qualidade de Vida no Trabalho, da sua escola. Assinale com um X a resposta mais adequada e descreva as informações quando for o caso.

4.1 – A escola possui uma diretoria responsável pelos projetos de QVT? ( ) Não ( ) Sim Qual:	4.2 – Existe um poder decisório definido? ( ) Não ( ) Sim  Qual nível? ( ) Direção ( ) Supervisores ( ) Coordenadores ( ) Professores	4.3 – Existem professores especializados envolvidos com atividades de QVT? ( ) Não ( ) Sim Quantos? ( ) 1 a 5 ( ) 6 a 10 ( ) mais de 10	4.4 – A sua escola utiliza métodos estudos específicos para levantar necessidades de QVT? ( ) Não ( ) Sim Quais? ( ) Nº de acidentes ( ) Ambulatório ( ) Diagnóstico de clima ( ) Determinação legal ( ) Auditoria interna ( ) Outra (identifique)
4.5 – É possível identificar o tempo de existência das atividades de QVT? ( ) Não ( ) Sim  Existe a quanto tempo? ( ) Até 1 ano ( ) 1 ano a 3 anos ( ) 3 anos a 5 anos ( ) Mais de 5 anos	4.6 – Existem propostas para novos programas nos próximos 12 (doze) meses? ( ) Não ( ) Sim  Quais? (identifique)	4.7 – É possível avaliar a duração das atividades? ( ) Não ( ) Sim  Qual a duração dos serviços ou projetos de QVT? ( ) Dias ( ) Semanas ( ) Meses ( ) Anos	4.8 – Há dotação orçamentária pré-estabelecida? ( ) Não ( ) Sim  Valor: ( ) Mensal: R\$ ( ) Anual: R\$ ( ) Outro: (identifique) R\$
4.9 – Existem atividades formais denominadas QVT? ( ) Não ( ) Sim Quais? ( ) Campanhas ( ) Palestras ( ) Novos benefícios ( ) No posto de trabalho ( ) Mudanças administrativas			

## BLOCO 5 – DADOS GERAIS

Cargo Atual: _____ _____		Idade: _____	Sexo: ( ) Masculino ( ) Feminino
Cargo atual: ( ) Diretor(a) ( ) Diretor Adjunto Sindicalizado? ( ) Não ( ) Sim	Faixa salarial: ( ) Até R\$1700,00 ( ) De R\$1701,00 a R\$3000,00 ( ) De R\$3001,00 a R\$4200,00 ( ) De R\$4201,00 a R\$5500,00 ( ) Acima de R\$5201,00	Escolaridade: ( ) Graduação completa ( ) Pós-graduação lato senso ( ) pós-graduação Strito senso ( ) Doutorado	Nº de dependentes: ( ) nenhum ( ) Um ( ) Dois ( ) Três ( ) Quatro ( ) Cinco ( ) Mais de cinco

Nome da escola:
Número atual de professores na escola:
Grau de risco ocupacional:
Poderá utilizar estas informações para decisões / gerenciamento na escola? ( ) não ( ) Sim
Tempo de existência da escola?
Como é a qualidade de vida da sua escola (quanto a organização, dimensões, objetivos e qualidade)

## ANEXOS

ANEXO 01:  
QUESTIONÁRIO BPSO ELABORADO POR LIMONGI-FRANÇA

A.1) Modelo da Carta e Questionário para os Empregados

São Paulo, abril de 1996

Aos participantes da pesquisa sobre Qualidade de Vida no Trabalho.

Ref.: INFORMAÇÕES GERAIS SOBRE A PESQUISA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Prezado senhor (a).

Vimos solicitar sua colaboração no levantamento de dados para a pesquisa acadêmica que estamos realizando com o objetivo de identificar e analisar a dinâmica das empresas no que se refere à Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), visando à elaboração da Tese de Doutorado a ser apresentada pela FEA / USP.

CARACTERÍSTICAS DO ESTUDO:Os questionários e quem responderá:

O levantamento de campo é composto de dois questionários um para ser preenchido pelo “*gerente de recursos humanos ou cargo equivalente*”, outro a ser preenchido por vinte (20) empregados dos níveis de direção, gerência, supervisão e produção da unidade certificada.

As empresas convidadas foram sorteadas dentre as certificadas ISSO 9000 até outubro de 1995, de médio porte e da área de manufatura na Região de São Paulo.

A análise dos dados:

Os dados e conclusões serão apresentados e discutidos em workshops para duas pessoas das empresas participantes, para discutir as informações tabuladas e sua interpretação adequada. Após defendida a Tese de Doutorado, será preparada uma síntese dos resultados da pesquisa e enviada a cada empresa respondente.

Confidencialidade:

Todas as informações de identidade serão preservadas. Os dados totais serão apresentados de forma agregada, no entanto, cada empresa receberá informações comparativas sobre os seus dados com os demais do conjunto das empresas pesquisadas.

Estamos a disposição para esclarecimentos e informações no telefone (011) 833-0573

Cordialmente,

Prof. Dr. Lindolfo Galvão de Albuquerque  
(Orientador)

Profa. Ana Cristina Limonge-França  
(Pesquisadora)

INDICADORES EMPRESARIAIS DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO  
Parte 2- ponto de vista do empregado

Como preencher o questionário:

1º) Leia cuidadosamente, responda francamente, mas não demore muito em um ítem;

2º) Todas as questões devem ser assinaladas;

3º) Não pule ítem, mesmo que ache difícil responder, assinale apenas a que se adapte melhor à sua opinião;

## BLOCO 1 – RESULTADOS INTERNOS DE SATISFAÇÃO EM QVT

1 – Atribua notas de 0 a 10 (zero a dez) que expresse a sua **SATISFAÇÃO**, com a qualidade das ações de sua empresa para a sua Qualidade de Vida no Trabalho.

LEGENDA:

INSATISFAÇÃO TOTAL

NEUTRA

SATISFAÇÃO TOTAL

↓					↓					↓
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

N/T= Não existe a ação na empresa, assinale com um X, quando for o caso.

1.1 – ASPECTOS ORGANIZACIONAIS	N/T	SATISFAÇÃO										
1.1.1 - Imagem da empresa juntos aos funcionários		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.1.2 - Oportunidade de treinamento e desenvolvimento profissional		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.1.3 - Melhoria nos processos de trabalho e novas tecnologias		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.1.4 – Oportunidade de participar de comitês de decisões		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.1.5 – Qualidade dos procedimentos administrativos (ausência de burocracia)		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.1.6 – Atendimento à rotinas de pessoal (registro, pagamentos, documentos, etc.)		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

N/T= Não existe a ação na empresa, assinale com um X, quando for o caso.

1.2 – ASPECTOS BIOLÓGICOS	N/T	SATISFAÇÃO										
1.2.1 – Qualidade das SIPAT's – Semana de Prevenção de Acidentes no Trabalho)		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.2.2 – Controle de riscos ergométricos e ambientais		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.2.3 – Atendimento do ambulatório		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.2.4 – Atendimento do convênio médico		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.2.5 – Oportunidade de realizar ginástica no trabalho		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.2.6 – Qualidade das refeições oferecidas pela empresa		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.2.7 – Estado geral da saúde dos colegas e supervisores		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.2.8 – Qualidade da atuação da CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes)		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

N/T= Não existe a ação na empresa, assinale com um X, quando for o caso.

1.3 – ASPECTOS PSICOLÓGICOS	N/T	SATISFAÇÃO										
1.3.1 – Confiança nos critérios de recrutamento e seleção		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.3.2 – Forma de avaliação de desempenho do se seu trabalho		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.3.3 – Clima de camaradagem entre as pessoas		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.3.4 – Oportunidade de carreira		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.3.5 – Satisfação com o salário		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.3.6 – Ausência de interferência na vida pessoal		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

1.4 – ASPECTOS SOCIAIS	N/T	SATISFAÇÃO										
1.4.1 – Qualidade de convênios (farmácia, compras, supermercado)		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.4.2 – Oportunidade para distração (futebol, área de lazer, excursões etc.)		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.4.3 – Atendimento aos filhos (creche, escola)		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.4.4 – Qualidade da cesta básica		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.4.5 – Qualidade dos seguros de previdência privada		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.4.6 – Financiamento para cursos externos (faculdade, inglês, técnicos etc.)		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

1.5 – OUTRAS AÇÕES DE QVT DA EMPRESA	SATISFAÇÃO										
1.5.1 –	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.5.2 –	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.5.3 –	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

1.6 – AÇÕES DE QVT QUE FALTAM NA EMPRESA	SATISFAÇÃO										
1.6.1 –	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.6.2 –	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.6.3 –	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

## BLOCO 2 – QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Neste bloco queremos saber sua opinião sobre o que significa Qualidade de Vida no Trabalho para você. Indique por ordem “três palavras” que expressem qualidade de vida no trabalho de acordo com a LEGENDA:

LEGENDA:

1 = Mais importante

2 = Segunda mais importante

3 = Terceira mais importante

Confiança

Segurança

Paz

Investimento

Humanismo

Saúde

Ausência de acidente

Amor

Realização Pessoal

Amizade

Responsabilidade

Outra (indique): \_\_\_\_\_

## BLOCO 3 – ESTUDO PESSOAL DE QVT

Você está satisfeito com sua Qualidade Pessoal de vida? Dê uma nota de zero a dez - DE ACORDO COM A LEGENDA - para os aspectos de BEM-ESTAR indicados no quadro:

LEGENDA:

INSATISFAÇÃO TOTAL				NEUTRA			SATISFAÇÃO TOTAL			
↓				↓			↓			
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

3.1 – OPNIÃO PESSOAL	SATISFAÇÃO										
3.1.1 – Sensação de bem-estar no trabalho	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3.1.2 – Estado geral de tensão (stress) pessoal	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3.1.3 – Satisfação com seu modo próprio de viver o dia a dia (estilo de vida)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3.1.4 – Adequação das ações de QVT da sua empresa para as suas necessidades pessoais	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3.1.5 – Importância da QVT para o resultado de seu trabalho	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

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

3.2 – OCORRÊNCIAS		
3.1.1 – Utilizou remédios para dores específicas?	( ) NÃO	( ) SIM
3.1.2 – Sofreu internação em hospital?	( ) NÃO	( ) SIM
3.1.3 – Foi atendido em pronto-socorro?	( ) NÃO	( ) SIM
3.1.4 – Utilizou o convênio médico?	( ) NÃO	( ) SIM
3.1.5 – Utilizou o serviço de saúde da empresa?	( ) NÃO	( ) SIM
3.1.6 – Faltou ao trabalho por mal-estar ou doença?	( ) NÃO	( ) SIM

Comentários: \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

3.3. Escreva no quadro abaixo a melhoria mais importante que a empresa fez para a Qualidade de Vida no Trabalho:

#### BLOCO 4 - DADOS GERAIS

Você acredita que esta pesquisa poderá ser utilizada para as ações de Qualidade de Vida no Trabalho da sua empresa?

NÃO ( )

SIM ( )

Comentários e sugestões: \_\_\_\_\_

Cargo atual:		Idade:	Sexo: ( ) F. ( ) M.
Nível hierárquico: ( ) Produção ( ) Supervisão ( ) Gerência ( ) Direção Sindicalizado? ( ) Não ( ) Sim	Faixa salarial: ( ) Até R\$ 500,00 ( ) De R\$ 501 a 1000 ( ) De R\$ 1001 a 3000 ( ) De R\$ 3001 a 5000 ( ) Acima de R\$ 5001	Escolaridade: ( ) Até 4ª série ( ) Até 8ª série ( ) Até Segundo grau ( ) Faculdade incompleta ( ) Faculdade completa ( ) Outras (identifique)	Nº de dependentes: ( ) nenhum ( ) Um ( ) Dois ( ) Três ( ) Quatro ( ) Cinco ( ) Mais de cinco

ANEXO 02:

QUESTIONÁRIO BPSO ELABORADO POR LIMONGI-FRANÇA

A.2) Modelo da Carta Questionário para os Recursos Humanos

São Paulo, abril de 1996

Aos participantes da pesquisa sobre Qualidade de Vida no Trabalho.

Ref.: INFORMAÇÕES GERAIS SOBRE A PESQUISA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Prezado senhor (a).

Vimos solicitar sua colaboração no levantamento de dados para a pesquisa acadêmica que estamos realizando com o objetivo de identificar e analisar a dinâmica das empresas no que se refere à Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), visando à elaboração da Tese de Doutorado a ser apresentado pela FEA / USP.

CARACTERÍSTICAS DO ESTUDO:

Os questionários e quem responderá:

O levantamento de campo é composto de dois questionários um para ser preenchido pelo “*gerente de recursos humanos ou cargo equivalente*”, outro a ser preenchido por vinte (20) empregados dos níveis de direção, gerência, supervisão e produção da unidade certificada.

As empresas convidadas foram sorteadas dentre as certificadas ISSO 9000 até outubro de 1995, de médio porte e da área de manufatura na Região de São Paulo.

A análise dos dados:

Os dados e conclusões serão apresentados e discutidos em workshops para duas pessoas das empresas participantes, para discutir as informações tabuladas e sua interpretação adequada. Após defendida a Tese de Doutorado, será preparada uma síntese dos resultados da pesquisa e enviada a cada empresa respondente.

Confidencialidade:

Todas as informações de identidade serão preservadas. Os dados totais serão apresentados de forma agregada, no entanto, cada empresa receberá informações comparativas sobre os seus dados com os demais do conjunto das empresas pesquisadas.

Estamos a disposição para esclarecimentos e informações no telefone (011) 833-0573

Cordialmente,

Prof. Dr. Lindolfo Galvão de Albuquerque  
(Orientador)

Profa. Ana Cristina Limonge-França  
(Pesquisadora)

## INDICADORES EMPRESARIAIS DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Parte 1 - Ponto de Vista do Gerente de Recursos Humanos (ou equivalente)Como preencher o questionário:

- 1º) Leia cada item, responda francamente, mas não demore muito em um item.
- 2º) Os questionários incompletos prejudicarão a análise. Sendo assim, não pule item.
- 3º) Algumas respostas precisam de dados de outros setores, consulte-os.
- 4º) Quando não houver fonte de dados específica, assinale a alternativa que se adapte melhor.

## BLOCO 1 – AÇÕES EMPRESARIAIS EM QVT

Avalie a INTENSIDADE DO ESFORÇO GERENCIAL (mobilização organizacional, pessoal e financeira) da sua empresa na Unidade Certificada - nos últimos 12 meses - com relação às ações desenvolvidas. Marque com um X o esforço equivalente de 0 a 10 (zero a dez), de acordo com a LEGENDA:

LEGENDA:

NENHUM ESFORÇO      ESFORÇO MODERADO      ESFORÇO TOTAL

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
					↓					↓

N/T= Não existe a ação na empresa, assinale com um X, quando for o caso:

1.1 – AÇÕES DE ÊNFASE ORGANIZACIONAL	N/T	ESFORÇO										
1.1.1 – Marketing da empresa para os funcionários		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.1.2 – Programação de desenvolvimento e treinamento		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.1.3 – Melhoria nos processos e tecnologia		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.1.4 – Valorização da gestão tipo participativa		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.1.5 – Melhorias para redução da burocracia		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.1.6 – Organização das rotinas de pessoal (registro, pagamentos, documentos etc.)		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

N/T= Não existe a ação na empresa, assinale com um X, quando for o caso:

1.2 AÇÕES DE ÊNFASE BIOLÓGICA	N/T	ESFORÇO										
1.2.1 – SIPAT – Semana Interna de Prevenção de acidentes do Trabalho		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.2.2 – PPRA – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.2.3 – Ambulatório		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.2.4 – Convênio médico		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.2.5 – Ginástica durante o trabalho		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.2.6 – Refeições oferecida pela empresa		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.2.7 – PCSO – Controle médico e Saúde Ocupacional		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.2.8 – Atuação das CIPA's		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

1.3 – AÇÕES DE ÊNFASE PSICOLÓGICA	N/T	ESFORÇO										
1.3.1 – Critério de recrutamento e seleção		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.3.2 – Ferramentas para avaliação de desempenho		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.3.3 – Gestão do clima organizacional		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.3.4 – Plano de carreira		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.3.5 – Administração de salário		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.3.6 – Respeito a vida pessoal dos empregados		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

1.4 – AÇÕES DE ÊNFASE SOCIAL	N/T	ESFORÇO										
1.4.1 – Convênios (farmácia, supermercado, compras)		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.4.2 – Atividades para o tempo livre (futebol, esportes, recreação, dominó etc.)		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.4.3 – Atendimento aos filhos (creche, berçário, escola etc.)		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.4.4 – Fornecimento de cesta básica		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.4.5 – Administração da previdência privada		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.4.6 – Financiamento educação (faculdade, idiomas, técnicos profissionalizantes etc.)		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

**LEGENDA:**

NENHUM ESFORÇO      ESFORÇO MODERADO      ESFORÇO TOTAL

↓	↓	↓								
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

1.5 – OUTRAS AÇÕES DE QVT QUE A EMPRESA TEM	ESFORÇO										
1.5.1 –	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.5.2 –	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.5.3 –	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

1.6 – AÇÕES DE QVT QUE FALTAM NA EMPRESA	ESFORÇO										
1.6.1 –	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.6.2 –	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.6.3 –	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

1.7. Indique por ordem de importância TRÊS PALAVRAS que expressem – para você – qualidade de vida no trabalho:



**LEGENDA:**

1 = Mais importante	Organização da empresa
2 = Segunda mais importante	Contato mais próximo com o cliente
3 = Terceira mais importante	Realização de ginástica laboral
Clareza de procedimentos	Programas de controle de doenças e acidentes
Valorização monetária dos funcionários	Novos benefícios para funcionários e familiares
Melhoria do sistema de alimentação	Outra (identifique): _____
Desafios de metas para serem superados	Nenhuma delas
Mais autonomia dos funcionários nas decisões	
Novas atividades culturais e esportivas	
Educação para o trabalho	

3.2. Considerando o processo de certificação da sua Unidade, indique por ordem de importância TRÊS OBSTÁCULOS RELACIONADOS À QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO que dificultam a implantação da ISO 9000 (vide a LEGENDA):

**LEGENDA:**

Processos de produção/tecnologia	Existência de tarefas perigosas
Pressão dos clientes	Falta de qualificação profissional
Condições socioeconômicas dos funcionários	Preparo de documentação
Ausência por licenças médicas	Relacionamento entre Funcionários
Problemas familiares dos funcionários	Ausência de alimentação e repouso adequado
Falta de motivação e interesse	Outra: _____
Cobrança excessiva de resultados	Nenhuma delas

**BLOCO 4 – PRESSÕES EXTERNAS**

Considere a existência de PRESSÃO EXTERNA para serviços associados à Qualidade de Vida no Trabalho, na sua empresa desde os últimos 12 meses, assinalando com um X ( ) NÃO ou ( ) SIM para a origem apontada:

4 – ORIGEM		
4.1 – Fiscalização	( ) NÃO	( ) SIM
4.2 – Sindicatos	( ) NÃO	( ) SIM
4.3 – Instituições certificadas	( ) NÃO	( ) SIM
4.4 – Cliente	( ) NÃO	( ) SIM
4.5 – Matriz / corporação	( ) NÃO	( ) SIM
4.6 – Concorrentes	( ) NÃO	( ) SIM
4.7 – Outra (identifique)	( ) NÃO	( ) SIM

Comentários:

**BLOCO 5 – QUALIDADE & QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO**

5.1. – Considere neste bloco a porcentagem de empregados que DEVERIAM SER ATINGIDOS E QUE FORAM REALMENTE ATINGIDOS nas ações permanentes ou temporárias de QVT, nos últimos 12 meses, de acordo com a LEGENDA:

**LEGENDA:**

1 = 0 a 10%	2 = 11 a 30%	3 = 31 a 50%	4 = 51 a 70%
5 = 71 a 90%	6 = 91 a 100%		

AÇÕES PERMANENTES	% Desejada	% Atingida
Refeições		
Transporte		
Previdência Privada		
Redução de rotatividade		
Redução de absenteísmo		
Saúde e segurança		
Cesta básica		

AÇÕES TEMPORÁRIAS	% Desejada	% Atingida
Melhorias do ambiente físico		
Melhoria nas ferramentas		
Campanha sobre AIDS		
Campanha sobre DROGAS		
Campanha sobre FUMO		
Controle da OBESIDADE		
Controle de desperdício		
Novo benefício		
Outra: (identifique)		

5.2 A empresa desenvolve outros Programas ou Ações de Qualidade Total?

Assinale com um X os programas existentes:

Não ( )

Sim ( )

<input type="checkbox"/>	JURAN	<input type="checkbox"/>	Qualidade total	<input type="checkbox"/>	5 S
<input type="checkbox"/>	PNQ	<input type="checkbox"/>	CROSBY	<input type="checkbox"/>	CEP
<input type="checkbox"/>	Just in Time	<input type="checkbox"/>	KANBAN	<input type="checkbox"/>	Comitês de Qualidade
<input type="checkbox"/>	TQC	<input type="checkbox"/>	KAIZEN	<input type="checkbox"/>	Outro

5.3 – Escreva no quadro abaixo o programa de melhoria da sua empresa que você considera mais importante para a Qualidade de Vida no Trabalho dos empregados da sua empresa?

## BLOCO 6 – ESTRUTURA ORGANIZACIONAL DE QVT

Este bloco pretende identificar as características organizacionais dos projetos, serviços e procedimentos de Qualidade de Vida no Trabalho, da sua empresa. Assinale com um X a resposta mais adequada e descreva as informações quando for o caso.

6.1 – A empresa possui uma diretoria responsável pelos projetos de QVT? ( ) Não ( ) Sim Qual:	6.2 – Existe um poder decisório definido? ( ) Não ( ) Sim  Qual nível? ( ) Direção ( ) Gerência ( ) Produção	6.3 – Existem áreas específicas envolvidas? ( ) Não ( ) Sim Quais? ( ) Recursos humanos ( ) Saúde e segurança ( ) Amb. médico ( ) Benefícios	6.4 – Existem funcionários especializados envolvidos com atividades de QVT?? ( ) Não ( ) Sim Quantos? ( ) 1 a 5 ( ) 6 a 10 ( ) mais de 10
6.5 – A sua empresa utiliza métodos estudos específicos para levantar necessidades de QVT? ( ) Não ( ) Sim Quais? ( ) Nº de acidentes ( ) Ambulatório ( ) Diagnóstico de clima ( ) Determinação legal ( ) Auditoria interna	6.6 – É possível identificar o tempo de existência das atividades de QVT? ( ) Não ( ) Sim Existe a quanto tempo? ( ) Até 1 ano ( ) 1 ano a 3 anos ( ) 3 anos a 5 anos ( ) Mais de 5 anos	6.7 – Existem propostas para novos programas nos próximos 12 (doze) meses? ( ) Não ( ) Sim Quais? (identifique)	6.8 – É possível avaliar a duração das atividades? ( ) Não ( ) Sim  Qual a duração dos serviços ou projetos de QVT? ( ) Dias ( ) Semanas ( ) Meses ( ) Anos ( ) Outros (identifique)

6.9 – Há dotação orçamentária pré-estabelecida? <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Sim  Valor: <input type="checkbox"/> Mensal: R\$ <input type="checkbox"/> Anual: R\$ <input type="checkbox"/> Outro: (identifique) R\$	6.10 – Há uma destinação orçamentária específica? <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Sim  De que tipo? <input type="checkbox"/> Por departamento <input type="checkbox"/> Por Projeto <input type="checkbox"/> Por usuário <input type="checkbox"/> Outro (identifique)	6.11 – Existe uma porcentagem calculada de investimento com relação ao faturamento anual? <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Sim  Qual a porcentagem <input type="checkbox"/> 0,01 a 0,99 % <input type="checkbox"/> 1,00 a 1,50 % Outra: (identifique)	6.12 Existem atividades formais denominadas QVT? <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Sim Quais? <input type="checkbox"/> Campanhas <input type="checkbox"/> Palestras <input type="checkbox"/> Novos benefícios <input type="checkbox"/> No posto de trabalho <input type="checkbox"/> Mudanças administrativas
6.13 - Existe controle sistemático de resultados? <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Sim De que forma? <input type="checkbox"/> Questionários <input type="checkbox"/> Controle numérico <input type="checkbox"/> Comitês de avaliação <input type="checkbox"/> Outro:	6.14 – Os programas e ações de QVT tem uma importância na certificação ISSO 9000? <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Sim Qual o motivo Principal?	6.15 – Os programas e ações de QVT tem valor para a política de negócios da empresa? <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Sim Qual o motivo Principal?	6.16- Dados financeiros. Lucro líquido de 1995:  Patrimônio líquido:  Receita 1995:

## BLOCO 7 – DADOS GERAIS

Cargo Atual: _____ _____		Idade: _____	Sexo: <input type="checkbox"/> Masculino <input type="checkbox"/> Feminino
Nível hierárquico: <input type="checkbox"/> Produção <input type="checkbox"/> Supervisão <input type="checkbox"/> Gerência <input type="checkbox"/> Direção É sindicalizado? <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não	Faixa salarial: <input type="checkbox"/> até R\$ 500 <input type="checkbox"/> De R\$ 501 a R\$ 1000 <input type="checkbox"/> De R\$ 1001 a R\$ 3000 <input type="checkbox"/> De R\$ 3001 a R\$ 5000 <input type="checkbox"/> Acima de 5001	Escolaridade: <input type="checkbox"/> Até 4ª série <input type="checkbox"/> Até 8ª série <input type="checkbox"/> Até Segundo grau <input type="checkbox"/> Faculdade incompleta <input type="checkbox"/> Faculdade completa <input type="checkbox"/> Outras (identifique)	Nº de dependentes: <input type="checkbox"/> nenhum <input type="checkbox"/> Um <input type="checkbox"/> Dois <input type="checkbox"/> Três <input type="checkbox"/> Quatro <input type="checkbox"/> Cinco <input type="checkbox"/> Mais de cinco
Nome da empresa:			
Representante da empresa para certificação:			
Produto certificado:			
Número atual de funcionários na unidade certificada:			
Data da certificação:		Tipo:	
Grau de risco ocupacional:			
Poderá utilizar estas informações para decisões / gerenciamento na empresa? <input type="checkbox"/> não <input type="checkbox"/> Sim			
Tempo de existência da unidade?			
Como é a qualidade de vida da sua Empresa (quanto a organização, dimensões, objetivos e qualidade)			

## PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

### DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

**Título da Pesquisa:** QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO EM ESCOLAS PÚBLICAS DE EDUCAÇÃO BÁSICA: UMA ABORDAGEM A PARTIR DO QUESTIONÁRIO BPSO

**Pesquisador:** ANTONIO DOS SANTOS SILVA

**Área Temática:**

**Versão:** 1

**CAAE:** 62882522.7.0000.5158

**Instituição Proponente:** Universidade Vale do Rio Verde - UNINCOR

**Patrocinador Principal:** Financiamento Próprio

### DADOS DO PARECER

**Número do Parecer:** 5.713.058

#### **Apresentação do Projeto:**

O projeto está apresentado de acordo com as normas

#### **Objetivo da Pesquisa:**

Os objetivos da pesquisa foram claros e o parecerista compreendeu o que está sendo proposto

#### **Avaliação dos Riscos e Benefícios:**

A avaliação do risco está de acordo com o proposto pelo trabalho

#### **Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:**

O trabalho foi muito bem elaborado dentro das normas previstas na instituição

#### **Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:**

Todos os termos estavam presentes e assinados conforme previsto

#### **Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:**

O trabalho está de acordo e liberado para ser aplicado

#### **Considerações Finais a critério do CEP:**

**Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:**

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
----------------	---------	----------	-------	----------

**Endereço:** Avenida Castelo Branco, 82 - Bloco B 4º andar

**Bairro:** Chácara das Rosas **CEP:** 37.417-150

**UF:** MG **Município:** TRES CORACOES

**Telefone:** (35)3239-1246 **Fax:** (35)3239-1246 **E-mail:** cepunincor@unincor.edu.br

Continuação do Parecer: 5.713.058

Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_2010663.pdf	01/09/2022 12:06:04		Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	projeto_de_pesquisa_julio.pdf	01/09/2022 12:04:50	ANTONIO DOS SANTOS SILVA	Aceito
Folha de Rosto	julio_folha_de_rosto.pdf	01/09/2022 12:03:39	ANTONIO DOS SANTOS SILVA	Aceito
Outros	questionario_professores.pdf	01/09/2022 11:13:15	ANTONIO DOS SANTOS SILVA	Aceito
Outros	roteiro_de_entrevistas.pdf	01/09/2022 11:12:40	ANTONIO DOS SANTOS SILVA	Aceito
Cronograma	cronograma.pdf	01/09/2022 11:12:09	ANTONIO DOS SANTOS SILVA	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	tcle.pdf	01/09/2022 11:11:58	ANTONIO DOS SANTOS SILVA	Aceito

**Situação do Parecer:**

Aprovado

**Necessita Apreciação da CONEP:**

Não

TRES CORACOES, 20 de Outubro de 2022

---

**Assinado por:**

**Fabiano Guimarães Nogueira  
(Coordenador(a))**

**Endereço:** Avenida Castelo Branco, 82 - Bloco B 4º andar

**Bairro:** Chácara das Rosas

**CEP:** 37.417-150

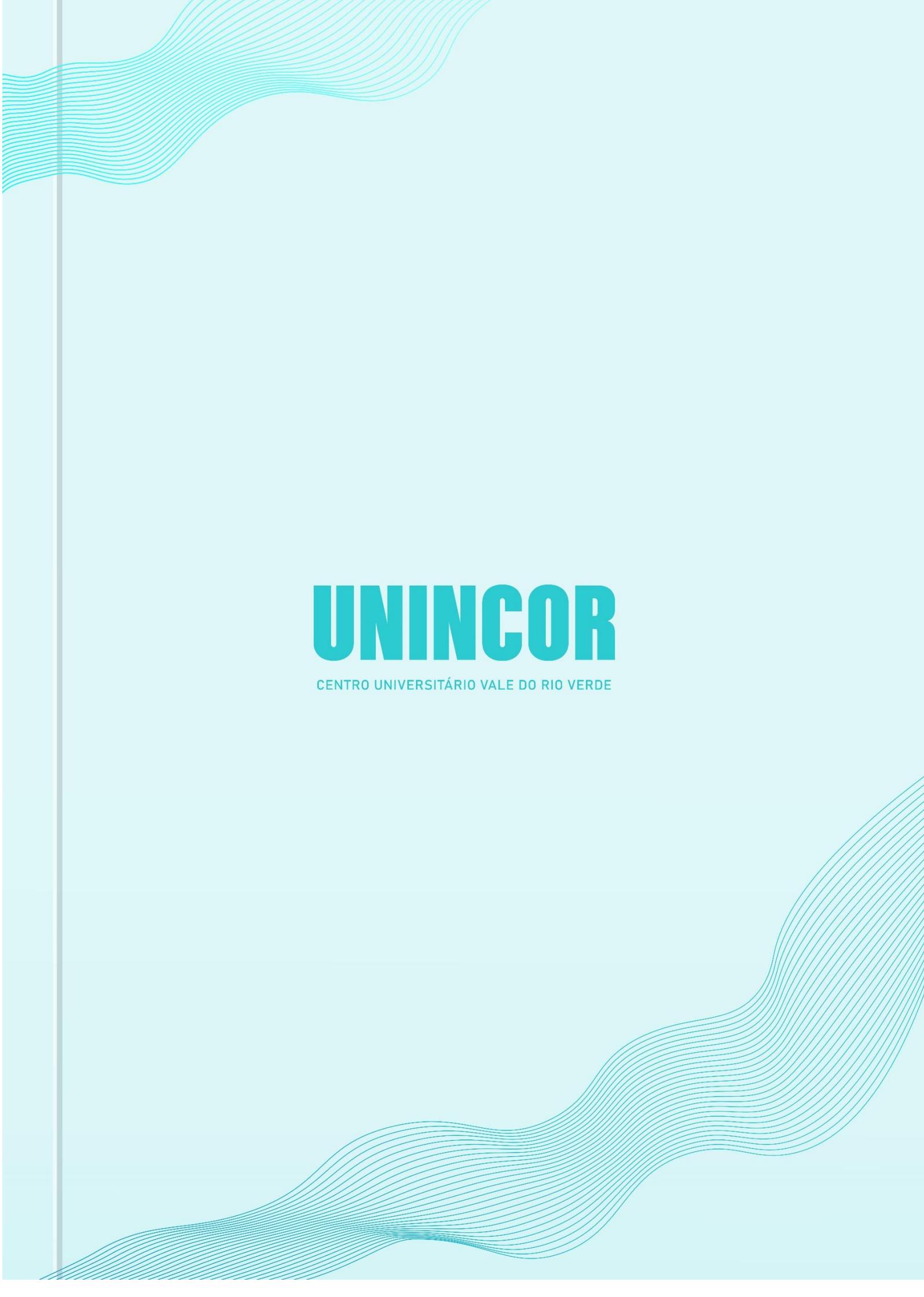
**UF:** MG

**Município:** TRES CORACOES

**Telefone:** (35)3239-1246

**Fax:** (35)3239-1246

**E-mail:** cepunincor@unincor.edu.br



**UNINCOR**

CENTRO UNIVERSITÁRIO VALE DO RIO VERDE