

FACULDADE DE CIÊNCIAS E EDUCAÇÃO DE RUBIATABA
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS

KELCIA PEREIRA CABRAL

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO EM
UMA ESCOLA MUNICIPAL**

RUBIATABA – GO
2008.

KELCIA PEREIRA CABRAL

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO
EM UMA ESCOLA MUNICIPAL**

Monografia apresentada à Faculdade de Ciências e Educação de Rubiataba – FACER, como requisito para obtenção do grau de Bacharel em Administração de Empresas sob a orientação do Professor Enoc Barros da Silva.

RUBIATABA-GO
2008

FICHA CATALOGRÁFICA

Cabral, Kelcia Pereira

Qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso em uma Escola Municipal / Kelcia Pereira Cabral – Rubiataba - GO: FACER- Faculdade de Ciências e Educação de Rubiataba, 2008.

48f.

Orientador: Enoc Barros da Silva (Especialista)

Monografia (Graduação) FACER- Faculdade de Ciências e Educação de Rubiataba.
Curso de Graduação em Administração de Empresas

Bibliografia.

1. Motivação. 2. Satisfação no trabalho. 3. QVT. I. FACER- Faculdade de Ciências e Educação de Rubiataba. Curso de Graduação em Administração de Empresas. II. Título.

CDU658.3:331

Elaborada pela biblioteconomista Célia Romano do Amaral Mariano – CRB/1-1528

KELCIA PEREIRA CABRAL

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO
EM UMA ESCOLA MUNICIPAL**

COMISSÃO JULGADORA
MONOGRAFIA PARA OBTENÇÃO DO GRAU DE GRADUADO PELA FACULDADE
DE CIÊNCIAS E EDUCAÇÃO DE RUBIATABA

RESULTADO: _____

Orientador _____

ENOC BARROS DA SILVA
Especialista em Administração de Empresas

2º Examinador _____

3º Examinador _____

Rubiataba, 12 de dezembro de 2008.

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho primeiramente a Deus pela sabedoria nos momentos difíceis e a todos que acreditaram na minha capacidade para realizá-lo..

Aos meus pais, Joana Fraga e José Domingos Cabral, exemplos de determinação, coragem e confiança.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus em primeiro lugar por me permitir finalizar este curso com a realização deste trabalho.

A minha família pelo apoio e incentivo na minha trajetória acadêmica, como também em minha vida.

Ao professor Enoc Barros da Silva pela orientação, pelo apoio e profissionalismo, pelos ensinamentos fundamentais, pela compreensão e dedicação durante este período de convivência e pelas sugestões e críticas que muito contribuíram para o resultado final deste trabalho.

À Escola Municipal Leôncio José de Santana pelo apoio técnico.

Aos professores da FACER pelo aprendizado e “companheirismo” de cada um.

Muito obrigada a todos!

RESUMO

Este trabalho de caráter preliminar e exploratório tem por propósito analisar as questões relacionadas à Qualidade de Vida no Trabalho na Escola Municipal Leôncio José de Santana, sob o ponto de vista da gestão dos colaboradores da organização. O principal objetivo do estudo é destacar a existência do tema proposto, mesmo quando não se aborde diretamente Qualidade de Vida no Trabalho, mas através dos critérios existentes relacionados com as políticas de Recursos Humanos. O método de pesquisa é o estudo de caso, representando as ações que a empresa adota. Os dados coletados representam uma entrevista pessoal realizada na própria escola, situada na cidade de Itapaci – GO. Os resultados descrevem a existência de alguns indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho atuando nas diversas áreas representadas pelo enfoque da satisfação, analisados dentro das práticas de Recursos Humanos vigente, considerando o mercado de trabalho em que a organização se insere. A análise e a interpretação dos resultados apontam que o fator salário, seguido do pouco reconhecimento do trabalho desenvolvido por parte dos seus superiores são os fatores que mais contribuem para a insatisfação no trabalho. No entanto, observa-se que os resultados favoráveis são os que mais se aproximam da realidade da escola, o que denota a existência da Qualidade de Vida na referida instituição de ensino.

Palavras-chave: Qualidade de Vida, Motivação e Satisfação.

ABSTRACT

This preliminary work of character and exploratory analyses the questions made a list of to Quality of Vida in the Work in the Municipal School Leôncio José of Santana, from the point of view of the management of the enterprise. The principal objective of the study detached the existence of the proposed subject itself when Quality of Vida should not is boarded straightly in the Work, but through the existent criteria connected with the politics of Human Resources. The method of inquiry was a case study, through the model of independent variables, representing the actions what the enterprise adopts. The data were collected through personal interview in the school itself situated in the city of Itapaci – Go. The results describe the existence of some Vida's quality indicators in the Work when there are acting in several areas represented by the approach of the satisfaction, analysed inside the practices of Human Resources in force, considering the labor market in which the organization is inserted. The analysis and the interpretation of the results point that the factor salary they, when recognition of the work developed by part of his superiors was followed of little, are the factors that more contribute to the dissatisfaction in the work. However, it is noticed that the favorable results are those that more are brought near of the reality of the school, which shows the existence of the Quality of Vida in the above-mentioned.

Key words: Life Quality, Motivation and Satisfaction.

LISTA DE GRÁFICOS

1	Gráfico 01: Gênero.....	28
2	Gráfico 02: Estado Civil.....	29
3	Gráfico 03: Idade dos Colaboradores.....	29
4	Gráfico 04: Tempo de Serviço.....	30
5	Gráfico 05: Grau de Escolaridade.....	30
6	Gráfico 06: Clima de Confiança.	31
7	Gráfico 07: Treinamentos.....	32
8	Gráfico 08: Informações e comunicação no ambiente de trabalho.....	33
9	Gráfico 09: Cooperação entre colaboradores.....	33
10	Gráfico 10: Satisfação nos aspectos: tecnológico e sócio-psicológico.....	34
11	Gráfico 11: Elogio e motivação no trabalho desempenhado.....	34
12	Gráfico 12: Realização Profissional.....	35
13	Gráfico 13: Remuneração.....	35
14	Gráfico 14: Condições ambientais da escola.....	36
15	Gráfico 15: Reconhecimento pelo trabalho.....	37
16	Gráfico 16: Clima favorável à motivação.....	37
17	Gráfico 17: Classificação da QVT na escola.....	38

SUMÁRIO

DEDICATÓRIA	
AGRADECIMENTOS	
RESUMO	
LISTA DE GRÁFICOS	
I INTRODUÇÃO.....	11
2 PROBLEMÁTICA	13
3 Objetivos.....	14
3.1 Objetivo Geral.....	14
3.2 Objetivos Específicos.....	14
4 JUSTIFICATIVA.....	15
5 REFERENCIAL TEÓRICO	16
5.2 Origem da Qualidade de Vida no Trabalho	17
5.3 Qualidade de vida no trabalho	18
5.4 Qualidade de Vida no Trabalho e a Legislação Pertinente.....	19
5.5 Motivação dos Colaboradores.....	20
6 QUALIDADE DE VIDA DO PROFISSIONAL DA DUCAÇÃO.....	22
7 METODOLOGIA	25
7.1 Local da Pesquisa	25
7.2 Tipo de Pesquisa.....	25
7.3 Método da Pesquisa.....	26
8 RESULTADOS E DISCUSSÕES	27
8.1 Perfil	28
8.2 Questões Diversas.....	31
9 CONCLUSÃO.....	39
10 SUGESTÃO PARA A INSTITUIÇÃO DE ENSINO.....	40
11 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	41
APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO.....	44
APÊNDICE B – DADOS DA ALUNA.....	45

1 INTRODUÇÃO

O mundo vive hoje um momento de transição fantástico que se reflete na busca incessante pelo incremento da competitividade organizacional. Tal desafio, por sua vez, pode ser apontado como um dos responsáveis pela necessidade da qualidade.

Neste contexto, é crucial às organizações pensar em sedimentar suas habilidades e potenciais para abraçar o novo conceito de trabalho, bem como os desafios a ele inerentes. Para tanto, é preciso falar em qualidade de vida no trabalho, ressaltando-se, sempre, a abordagem deste assunto como questão de competitividade organizacional.

Portanto, é perfeitamente pertinente e muito relevante o desenvolvimento de aspectos que favoreçam o atendimento e o desenvolvimento do ser humano como um ser multidisciplinar, reconhecendo suas mais variadas e amplas necessidades.

É importante ressaltar que o ser humano traz consigo sentimentos, ambições; cria expectativas, envolve-se, busca o crescimento dentro daquilo que desenvolve e realiza. Então, é preciso que deixemos de lado aquela idéia de que o homem trabalha tão somente para a obtenção do salário, que nega seus sentimentos, que não se frustra com a falta de crescimento, que não se aborrece com o total descaso dos seus gestores que apenas lhe cobram a tarefa e não o orientam para a real situação da empresa, que lhe negam o acesso às informações, que o tratam apenas como uma peça a mais no processo de produção. É necessário que saibamos que, cada vez que ele entra na empresa, está entrando um “ser” integrado e indivisível, com direito a todos os sonhos de auto-estima e auto-realização.

A Gestão da Qualidade de Vida nas empresas tem sofrido perda de credibilidade por causa da aparente superficialidade e por ser usada por aqueles que nela vêem só mais uma forma de adiar soluções e mudanças efetivas nas condições de trabalho. Embora ainda haja enorme lacuna entre o discurso e ação, a preocupação com a Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho vêm ganhando grande expressão e forma em âmbito mundial e também, no ambiente organizacional brasileiro (LIMONGI-FRANÇA, 2007, p. 42).

Favorecer o desenvolvimento de um perfil humano condizente com os padrões do paradigma emergente consiste em construir os alicerces para uma organização inteligente e inovadora. Respeitar o trabalhador como “ser humano” significa contribuir para a construção

de um mundo mais humano e para um desenvolvimento sustentável. Investimento em qualidade de vida significa investimento no progresso da sociedade e da economia global, que por sua vez, irá gerar motivação e comprometimento.

Colaboradores comprometidos estão sendo convocados para fazer parte das soluções e é exatamente neles que as empresas mais tendem a investir. É muito mais fácil, para a empresa, conseguir pessoas competentes do que motivadas e comprometidas. Por isso, identificar fatores capazes de promover a motivação dos empregados e dominar as técnicas adequadas para trabalhar com ela vem se tornando tarefa das mais importantes para os gerentes. (CHIAVENATO, 2000, p. 79).

Sabendo-se que a vantagem competitiva das empresas está em seus recursos humanos e que somente funcionários com qualidade em suas vidas estarão estimulados e comprometidos com seu trabalho, cada vez mais, as empresas deveriam passar a se preocupar com esse aspecto e enxergá-los como seres humanos holísticos, com necessidades não apenas econômicas, mas também, físicas psicológicas, sociais e intelectuais. É certo que, se não estiverem satisfeitos com sua vida pessoal e profissional, não estarão mobilizadas para contribuir com a qualidade dos produtos e serviços da organização.

2 PROBLEMÁTICA

Alcançar a qualidade de vida é o grande anseio do ser humano que busca tudo que possa lhe proporcionar maior bem estar e equilíbrio físico, psíquico e social, uma regra para se obter uma vida mais satisfatória. Profissionais de diversos segmentos dedicam-se a descobrir novas formas e maneiras de obter estes anseios.

Neste contexto, a qualidade de vida está sendo inserida no meio organizacional das empresas, local onde grande parcela do tempo das pessoas é dedicada. O mercado cada vez mais competitivo e exigente movido pela velocidade das informações geradas por um mundo globalizado e pelos avanços tecnológicos define o profissional como sendo a verdadeira potência. A motivação e o comprometimento são os combustíveis dessa potência. Portanto a geração de qualidade de vida nas empresas é essencial para se obter a motivação e o comprometimento entre colaboradores.

Como se sabe, em termos de qualidade, o cliente é o rei. Partindo desse pressuposto, igualmente em termos de profissionais da educação, do cliente interno, faz-se necessário entender quais são suas expectativas, necessidades e exigências deste novo paradigma da educação, ou seja, o que a empresa deve entender que a Qualidade de Vida no Trabalho – QVT - não é mais um luxo e sim, uma necessidade. Neste contexto, questionamos: que estratégias básicas a empresa pode adotar para melhorar a produtividade e a eficiência dos colaboradores da Escola? Quais são os fatores intervenientes na sua Qualidade de Vida? O que fazer para melhorar o seu nível de satisfação, refletindo em sua produtividade?

3 OBJETIVOS

3.1 Objetivo Geral

O objetivo deste estudo foi analisar a qualidade de vida no trabalho dos colaboradores da Escola Municipal Leôncio José de Santana, localizada na cidade de Itapaci-Go. Contudo, para alcançar tal objetivo, fez-se necessário realizar um diagnóstico geral dos colaboradores e verificar suas percepções face aos indicadores de QVT e apresentar propostas visando à melhoria contínua da QVT dos colaboradores da Escola.

3.2 Objetivos Específicos

- Verificar se a higiene e a segurança no trabalho podem ser consideradas variáveis que afetam o bom desempenho dos colaboradores na organização;
- Verificar se os colaboradores são conscientes das necessidades de adoção de políticas de qualidade para melhorar as condições de vida no trabalho;
- Diagnosticar causas de insatisfação do colaborador e o consequente descomprometimento e ineficiência no trabalho;
- Apresentar propostas visando à melhoria contínua da Qualidade de Vida no Trabalho da Escola Municipal Leôncio José de Santana.

4 JUSTIFICATIVA

O que justifica a realização deste trabalho é que, apesar da importância crescente que se vem dando a este assunto, onde muitas empresas estão percebendo que melhorar a qualidade de vida de seus colaboradores e de suas famílias, torna a empresa mais saudável, competitiva e produtiva. Podemos observar, em um contexto geral, que ainda há uma acentuada carência de programas e estratégias eficientes de inclusão das pessoas, na qualidade da empresa.

QVT está presente no cotidiano do ser humano desde a sua existência, buscando sempre o bem-estar do trabalhador na execução de suas atividades, através de facilidades e instrumentos que possibilitem a melhor execução das tarefas diárias.

Sendo assim, o conceito de QVT agrega considerações e conquistas legais que buscam proteger o trabalhador, atender às necessidades e esperanças do mesmo, melhorar o ambiente de trabalho e a motivação para este, buscando assim, atender as demandas de maior produtividade das organizações.

Tendo em vista que os elementos mais importantes de uma empresa são os recursos humanos, esta também deveria se preocupar com a QVT dos seus colaboradores. E, acima de tudo, a valorização do ser humano em seu ambiente de trabalho.

É, pois, oportuno e relevante analisar o modo de ser, viver e agir dos colaboradores da Escola Municipal Leôncio José de Santana, na direção da melhoria da QVT.

5 REFERENCIAL TEÓRICO

Nos dias de hoje, não se admite que as ações em QVT sejam feitas unicamente como um modismo ou para melhorar a imagem da empresa.

No mundo empresarial, com crescente frequência ocorrem alinhamentos das questões organizacionais e da dimensão humana. Nesses casos, amplia-se a compreensão do lado humano e das organizações. Aumenta-se a possibilidade de viver melhor na empresa. A compreensão desse processo de construção de uma nova forma de administrar o bem-estar, com competências e habilidades complexas, é reforçada, como se procura demonstrar, por evidências e sinais das organizações, do mercado, dos tipos de trabalho e do estilo de vida individual. Esse conjunto de evidências indica que está sendo construída uma nova competência da gestão nas empresas a partir dos fatores críticos: O Conceito de Qualidade de Vida; Produtividade; a Legitimidade; o Perfil do Gestor; as Práticas e valores; e as Competências em QVT (LIMONGI-FRANÇA, 2007, p. 33).

De acordo com Rodrigues (1994), a meta principal do programa de QVT é a conciliação dos interesses dos indivíduos e das organizações, ou seja, ao melhorar a satisfação do trabalhador, melhora-se a produtividade da empresa. A expectativa pessoal dos profissionais é que, se as empresas esperam qualidade nos produtos e serviços por elas oferecidos, ações que melhorem a vida do trabalhador devem ser incorporadas definitivamente no cotidiano das empresas. Com a QVT, conseqüentemente, haverá uma maior probabilidade de se obter qualidade de vida pessoal, social e familiar, embora sejam esferas diferentes e nelas se desempenhem papéis diferentes.

Embora, historicamente, QVT esteja mais associada a questões de saúde e segurança no trabalho, seu conceito passa a sinalizar a emergência de habilidades, atitudes e conhecimentos em outros fatores, abrangendo agora associações com produtividade, legitimidade, experiências, competências gerenciais e mesmo integração social (LIMONGI-FRANÇA, 2007, p. 175).

A questão do trabalho tem motivado diversos estudos, pesquisas e discussões; categorias profissionais vêm se mobilizando em busca de melhores condições não apenas financeiras, como também vêm exigindo que as empresas proporcionem ao trabalhador condições para desempenhar suas atividades com menos desgastes e problemas físicos e mentais.

Chiavenato (2008) nos diz que o avanço tecnológico vem contribuindo muito para o

desenvolvimento das empresas e da sociedade em geral; porém, mostra-se também como uma ameaça à permanência no emprego do trabalhador moderno, podendo ser, também, uma oportunidade para acompanhar as mutações do ambiente atual, tornando-o apto a novos desafios ou para o crescimento dentro da empresa ao qual está inserido.

5.1 Origem da Qualidade de Vida no Trabalho

Segundo Rodrigues (1994, p. 34)

a Qualidade de Vida no Trabalho tem sido uma preocupação do homem desde o início de sua existência. Com outros títulos em outros contextos, mas sempre voltada para facilitar ou trazer satisfação e bem-estar ao trabalhador na execução de sua tarefa.

O autor diz ainda que “não podemos desprezar, por exemplo, os ensinamentos de Euclides de Alexandria sobre os princípios da geometria, há 300 anos a.C. E que foram aplicados para melhorar o método de trabalho dos agricultores à margem do Nilo [...]”.

O que se observa, portanto, é que a preocupação da QVT é um assunto discutido e pensado desde os primórdios da humanidade, no entanto há que se ressaltar que muito ainda se tem por fazer para que de fato essa preocupação seja efetivada tornando-se uma realidade em todas as empresas, de modo a transformar as relações entre empregador e empregado. A QVT está intrinsecamente ligada à produtividade e à realização do trabalhador. A QVT está fortemente associada a atitudes e comportamentos das pessoas e ao desempenho organizacional de seu ambiente de trabalho. (LIMONGI-FRANÇA, 2007).

Outra questão a se ressaltar é que QVT não se restringe às condições físicas de trabalho exigidas a um trabalhador, na verdade as condições psicológicas, sociais e ambientais necessitam de cuidados.

Segundo Rodrigues (1994), “não são apenas as condições físicas de trabalho que importam. É preciso algo mais. As condições sociais e psicológicas também fazem parte do ambiente de trabalho.”

5.2 Qualidade de Vida no Trabalho

Na concepção de Limongi-França (2007, p. 22) “a QVT faz parte das mudanças pelas quais passam as relações de trabalho na sociedade moderna, em rápida transformação”.

Para Walton, (1973 apud CHIAVENATO, 2008), a “expressão Qualidade de Vida tem sido usada com crescente frequência para descrever certos valores ambientais e humanos, negligenciados pelas sociedades industriais em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico”.

Entende-se neste contexto que a Qualidade de Vida no Trabalho está associada a uma série de fatores, tais como: se o trabalhador está realizado com o trabalho executado, se é reconhecido nos seus méritos, se recebe promoções em função do bom trabalho desenvolvido, se é bem relacionado no ambiente de trabalho, se tem voz e vez, sendo natural que este se sinta valorizado e, assim terá melhores possibilidades de ter a qualidade de vida que todo trabalhador almeja e precisa.

Chiavenato (2008, p. 367), ressalta que a qualidade de vida no trabalho envolve uma constelação de fatores, como a satisfação com o trabalho executado, possibilidades de futuro na organização, reconhecimento pelos resultados alcançados, o salário percebido, benefícios auferidos, relacionamento humano dentro do grupo e da organização, liberdade de decidir, possibilidade de participar e coisas assim.

O autor diz ainda que “a QVT envolve não somente os aspectos intrínsecos do cargo, como todos os aspectos extrínsecos e contextuais. Ela afeta atitudes pessoais e comportamentais importantes para a produtividade”.

A qualidade de vida no trabalho pode se configurar como um fator positivo ou mesmo negativo para o trabalhador no contexto do trabalhador. Segundo Chiavenato (2008, p. 297), “ela representa o grau em que os membros da organização são capazes de satisfazer suas necessidades pessoais através de suas atividades na organização”.

Para Limongi-França (2007, p. 175), “a base da discussão sobre o conceito de qualidade de vida encerra escolhas de bem-estar e percepção do que pode ser feito para atender às expectativas criadas tanto por gestores como por usuários de ações de qualidade de vida na empresa”.

Ela reitera que a QVT vem ganhando importância no âmbito das organizações e espaços nas discussões acadêmicas e empresariais, suscitando várias indagações: por que as preocupações com a QVT vêm crescendo nos últimos anos, quando as empresas estão intensamente envolvidas com sua sobrevivência e sua posição competitiva no mercado? As empresas têm considerado a questão da qualidade de vida no trabalho em suas estratégias de Gestão de Pessoas nesse ambiente competitivo? Até que ponto uma organização pode ter qualidade total de seus produtos ou serviços, se não houver qualidade de vida de seus colaboradores?

Certamente estas e outras indagações ocupam o espaço de discussão de nossa pesquisa.

5.3 Qualidade de Vida no Trabalho e a Legislação Pertinente

A preocupação com a saúde no trabalho não é algo novo. Para Couto (1995)¹, foi durante a 1ª Guerra Mundial, mais especificamente no ano de 1915, com a fundação da Comissão de Saúde dos Trabalhadores na Indústria de Munições, que a preocupação tomou os primeiros contornos. Essa comissão, que era composta por fisiologistas e psicólogos, com o término da Guerra foi transformada no Instituto de Pesquisa da Fadiga Industrial e, mais tarde, passou a se chamar Instituto de Pesquisa sobre Saúde no Trabalho.

No entanto há que se observar que os direitos a que teriam os trabalhadores não são garantidos pelo Estado.

Carmo et al. (apud LIMONGI-FRANÇA, 2007, p. 40), relata que “[...] as normas sociais que reconhecem, definem, atribuem direitos ao homem, mas que ainda não tem aplicações garantidas pelo Estado em uma sociedade”. Essa parece ser a situação vigente em nosso país, reitera a autora, em que a população é cotidianamente violentada em relação aos direitos básicos de cidadania.

Faz se necessário ressaltar que essa realidade é facilmente comprovada em nossas escolas. Os dados obtidos em nossas pesquisas nos levam a crer que, de fato, a questão da

1 Disponível em <http://www.efdeportes.com/efd93/trabalho.htm>. Acesso: 16 nov 2008.

qualidade de vida dos nossos trabalhadores não é prioridade sob nenhum ponto de vista.

5.4 Motivação do Colaborador

Criar um ambiente onde as pessoas se sintam bem com a gerência, com elas mesmas e entre seus colegas de trabalho, onde possam satisfazer suas próprias necessidades, ao mesmo tempo em que cooperam com o grupo, é conduzir a organização para o crescimento e sucesso.

Segundo Chiavenato (1999, p. 88), “motivo é tudo aquilo que impulsiona a pessoa a agir de determinada forma, ou pelo menos que dá origem a um comportamento específico”. A motivação pode ocorrer tanto internamente na mente do indivíduo, ou provocada por fatores externos, do ambiente em que vive.

Os indivíduos têm necessidades interiores, que são levados, pressionados ou motivados a reduzir ou a satisfazer. Quer dizer, os indivíduos agirão para satisfação de suas necessidades.

Maslow classifica as necessidades humanas em uma hierarquia de necessidades primárias e secundárias.

Necessidades primárias: necessidades fisiológicas e necessidades de segurança.

O indivíduo nasce com certa bagagem de necessidades fisiológicas que são inatas ou hereditárias. De início seu comportamento é exclusivamente voltado para a satisfação dessas necessidades, como fome, sede, ciclo sono-atividade, sexo etc. a partir de certa idade, o indivíduo ingressa em uma longa trajetória de aprendizagem de novos padrões de necessidades. Surgem as necessidades de segurança, voltadas para a proteção contra o perigo, ameaças ou privação. Assim as necessidades de segurança, bem como as fisiológicas, constituem as necessidades primárias do indivíduo voltadas para sua conservação pessoal. (MASLOW apud CHIAVENATO, 1999, p. 92).

A vida humana gira em torno de satisfazer necessidades, sejam quais forem, o homem sempre está em busca de seu bem-estar.

De acordo com Maslow (apud DAVIS; NEWSTROM, 1992), existem três níveis de necessidades secundárias, o de terceiro nível diz respeito ao amor, participação e envolvimento social. É imprescindível a satisfação dessas necessidades, uma vez que as pessoas passam a maior parte do tempo no trabalho. As de quarto grau abrangem a auto-estima e o reconhecimento do valor pessoal. Os colaboradores devem se sentir valorizados pelas outras pessoas. Por último, o de quinto grau representa a auto-realização, fazer valer o seu potencial, utilização plena de seus talentos individuais.

5 QUALIDADE DE VIDA DO PROFISSIONAL DA EDUCAÇÃO

Atualmente, é comum e freqüente ouvir das pessoas, que estão sofrendo "um desgaste profissional" em seus trabalhos. É sábio que as transformações macroeconômicas globais trouxeram uma grande mudança na vida ocupacional das pessoas. (GUIMARÃES; FREIRE, 1999). Com a globalização da economia e a conseqüente racionalização do trabalho e o aumento das esferas competitivas entre as empresas, o trabalhador é forçado a se adaptar às situações que não se encontra preparado como: cursos de capacitação, prazos a serem cumpridos e o alto nível de responsabilidade que têm de enfrentar em suas profissões.

As pessoas passam a maior parte de seu tempo trabalhando, seja na empresa, na escola, na indústria, na construção, no campo ou nas estradas. O trabalho é motivado pela necessidade física, econômica e social que as pessoas têm para garantir sua sobrevivência e posição na vida. Elas são conhecidas pelas atividades que exercem, e estas podem ser prazerosas ou não, sendo que os recursos internos de cada pessoa irão determinar sua própria adaptação à realidade e de como ressentem as características do trabalho.

Ser profissionais da educação é uma das profissões mais estressantes na atualidade. Geralmente as jornadas de trabalhos dos profissionais da educação são longas, com raras pausas de descanso e/ou refeições breves e em lugares desconfortáveis. O ritmo intenso e variável, com início muito cedo pela manhã, podendo ser estendido até à noite em função de dupla ou tripla jornada de trabalho. No corre-corre, os horários são desrespeitados, perdem-se horas de sono, alimenta-se mal e não há tempo para o lazer. São exigidos níveis de atenção e concentração para a realização das tarefas. Quando o trabalho é desprovido de significação, não é reconhecido ou é uma fonte de ameaças à integridade física e/ou psíquica acaba por determinar sofrimento ao profissional da educação.

Infelizmente este profissional tem enfrentado, nos últimos tempos, em suas atividades diárias, diversas situações que são consideradas fontes de estresse. A começar pelos profissionais da educação do maternal e do jardim-de-infância, que lidam com crianças que estão iniciando sua socialização e prontas para assimilarem experiências para o desenvolvimento de suas personalidades.

Os profissionais da educação não são preparados para tamanha responsabilidade, em intervir na educação e correção do comportamento de crianças que vêm à escola com

problemas do ambiente familiar. Estes problemas podem ser de ordem emocional, física e econômica que os pais enfrentam e projetam nos filhos através de suas atitudes.

Aos profissionais da educação é encaminhado um programa de atividades pedagógicas que deve ser cumprido num prazo estabelecido pela direção da escola, e o desenvolvimento das atividades não dependem somente do profissional da educação e sim da capacidade intelectual de cada aluno. E numa classe que em média há 35 a 40 alunos, não são todos que têm facilidade em assimilar o conteúdo com sucesso, ocorrendo os problemas de aprendizagem do aluno que atrasam o desenvolvimento das atividades e as dificuldades que os profissionais da educação têm em lidar com situações que tem que ser resolvidas fora da sala de aula, neste caso, nas clínicas psicopedagógicas.

Um novo fator estressante: a meta do Ministério da Educação e Cultura em reduzir o índice de analfabetismo no Brasil, a ordem é não reprovar. O agravante é que alunos não reúnem condições de serem aprovados, mas não podem ficar retidos. Outra situação refere-se às questões do início da atividade sexual, uma gravidez não planejada e doenças sexualmente transmissíveis entre os alunos.

Nas últimas décadas, surgiu uma situação altamente estressante nas escolas: as drogas. Se os profissionais da educação não souberem enfrentar a situação em conjunto com a direção da escola, passará a sofrer pressões e ameaças, além de perder o controle sobre os alunos na própria sala. Um clima de hostilidade e competição negativa no ambiente escolar traz conseqüências danosas para os profissionais da educação. A raiva e a frustração são sentimentos que interferem desfavoravelmente à saúde física e mental. Algumas estratégias podem auxiliar.

Observa-se ainda que o trabalho do profissional da educação não se limita dentro das salas de aulas, neste caso em lecionar e lidar com seus alunos. Existem situações fora das salas de aula como: esclarecimento de dúvidas dos alunos, questões pessoais de alunos que procuram os profissionais da educação, por encontrarem neste, mais segurança e compreensão ao falarem de seus problemas, reuniões de pais e mestres, problemas com drogas na escola, gravidez precoce de alunas adolescentes, hostilidade e competição entre os profissionais da educação. São situações “problemas” que chegam ao seu conhecimento, e que fogem ao seu preparo e controle profissional.

Esta categoria de profissionais da educação também vem sendo apontada como uma

das mais propensas ao estresse e *burnout*². O nome vem da expressão em inglês *to burn out*, ou seja, queimar completamente, consumir-se. O termo *burnout* é usado para definir um esgotamento físico e mental crônico causado pelo trabalho. Trata-se de um estresse ocupacional caracterizado por exaustão emocional, apatia extrema, desinteresse pelo trabalho e lazer, depressão, alterações de memória e humor, fadiga, enxaqueca, dores musculares e distúrbios do sono. A enfermidade acomete principalmente nos profissionais que lidam com pessoas e nesta categoria estão incluídos os profissionais da educação, expostos às situações de extrema pressão, jornadas exaustivas, responsabilidade e frustração.

Vale ressaltar que um dos motivos que levam os profissionais da educação a não ter uma QVT satisfatória, esbarra na falta de motivação e a satisfação com que o trabalho é realizado.

É incontestável que a reforma operada na escola pública gerou uma situação de crise na comunidade escolar, em especial na comunidade de professores, com forçosas repercussões sobre os alunos e, obviamente, novas preocupações para os seus encarregados. Desde logo, porque muitas das decisões foram ditadas por preconceitos políticos e assentam num conhecimento pouco sólido da realidade educativa. Segundo Chiavenato (2000, p. 79), a motivação é o processo de induzir uma pessoa ou um grupo, sendo que cada pessoa possui necessidades e personalidades distintas. Há, assim, uma grande diversidade de objetivos e anseios das organizações, e para que todos ganhem, é necessária uma adequada administração dos fatores emocionais.

Os professores vêm o seu trabalho desvalorizado e o seu papel social diminuído. Dispersam-se em burocracias, remetendo para segundo plano a efetiva aquisição de conhecimentos e competências pelos alunos e desvalorizando o que de mais importante existe na nobre tarefa de ensinar.

² A **Síndrome de Burnout** é um termo psicológico que descreve o estado de exaustão prolongada e diminuição de interesse, especialmente em relação ao trabalho. O termo burnout (do inglês "combustão completa") descreve principalmente a sensação de exaustão da pessoa acometida

6 METODOLOGIA

A pesquisa se caracteriza como um estudo de caso, pois permite uma análise em profundidade e detalhamento de todos os aspectos de QVT na Escola Municipal Leôncio José de Santana. Uma pesquisa de QVT permite saber como as pessoas se sentem em relação aos vários fatores (tanto internos como externos) da empresa e, a partir daí, gerenciar esse dado.

Com o intuito de obter respostas aos objetivos principais deste trabalho, a pesquisa foi efetuada em duas etapas:

1^a: Pesquisa teórica com consultas em: livros e páginas de internet sobre o tema tratado, para tornar possível a análise dos dados, com base em teorias de vários autores.

2^a: Aplicação do Questionário contendo 17 perguntas, sendo objetivas e subjetivas destinadas a 30 colaboradores da escola.

Local da Pesquisa

O estudo foi realizado na Escola Municipal Leôncio José de Santana, situada à Rua São Paulo, Setor Aeroporto na cidade de Itapaci-GO.

6.2 Tipo de Pesquisa

Foi executado na Escola Municipal Leôncio José de Santana, com o objetivo de questionar os colaboradores sobre seus posicionamentos no que concerne a QVT no ambiente de trabalho, partindo da pesquisa descritiva e exploratória.

A pesquisa descritiva tomou como método de delineamento o levantamento, que de acordo com Gil (1991, p. 56), são pesquisas que se caracterizam pela interrogação direta das pessoas cujo comportamento deseja-se conhecer. Basicamente, procede-se à solicitação de informação a um grupo significativo de pessoas acerca do problema estudado para depois

mediante análise quantitativa obterem suas conclusões correspondentes aos dados.

Neste caso, utilizamos o questionário como instrumento para conhecermos melhor o grupo estudado.

A pesquisa exploratória, segundo Gil (1991, p. 59), é um trabalho de natureza exploratória quando envolver levantamento bibliográfico e entrevista com pessoas que tiveram (ou tem) experiências práticas com o problema pesquisado e análise de exemplos que estimulem a compreensão. Possui ainda a finalidade básica de desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e idéias para a formulação de abordagens posteriores. Dessa forma, esse tipo de estudo visa proporcionar um maior conhecimento para o pesquisador acerca do assunto, a fim de que esse possa formular problemas mais preciso ou formular hipóteses que possam ser pesquisadas por estudos posteriores.

6.3 Método da Pesquisa

O estudo de caso é a metodologia escolhida para a realização da pesquisa. De acordo com Gil (1994, p.78):

O estudo de caso é caracterizado pelo estudo profundo e exaustivo de um ou de poucos objetos, de maneira que permita o seu amplo e detalhado conhecimento, tarefa praticamente impossível mediante o outro delineamento considerado.

O estudo de caso trata-se de uma abordagem metodológica de investigação especialmente adequada quando se procura compreender, explorar ou descrever acontecimentos e contextos complexos, nos quais estão simultaneamente envolvidos diversos fatores. Por sua própria natureza, um estudo de caso provoca em quem participa dele, um processo de reciclagem pessoal, de descobertas pessoais. Todos aqueles que estão envolvidos num estudo desse tipo acabam, de certo modo, vivenciando uma experiência de autodescoberta.

Os dados foram coletados através de entrevista por meio de um questionário, que conforme Lakatos e Marconi (2001, p. 195), “a entrevista é um encontro entre suas pessoas, a fim de que uma delas obtenha informações a respeito de determinado assunto, mediante uma conversação de natureza profissional”.

A entrevista é uma conversação feita face a face, onde o entrevistado dará ao entrevistador as informações necessárias verbalmente. Também são coletados dados através de análise documental com a ajuda dos colaboradores (professores e administrativo) e da observação participativa.

Os questionários continham perguntas fechadas e abertas que segundo Richardson (1999, p. 193), são destinadas a obter informação sociodemográfica do entrevistado (sexo, idade, escolaridade etc) e respostas de identificação de opiniões (sim – não – conheço – não conheço etc) e as perguntas semi-abertas destinadas a aprofundar as opiniões do entrevistador. Por exemplo: Por que não gosta? Por que não gostaria de conhecer? etc.

Foram aplicados 30 questionários, sendo que no momento da entrega do questionário aos funcionários era explicado o objetivo da pesquisa, o caráter sigiloso das informações prestadas, bem como sua participação era voluntária. Posteriormente, os respondentes devolviam o questionário em data combinada.

Em resumo, as perguntas de um questionário podem ser abertas ou fechadas. As duas apresentam um ótimo resultado, que devem ser constantemente lembradas pelo pesquisador, para evitar análises erradas. Após a coleta dos dados foi feita então, a tabulação e análise, obtendo os resultados que serão vistos a seguir.

7 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Os resultados obtidos se deram através da classificação ordenada dos dados, do confronto dos resultados dos questionários, que procuraram verificar a comprovação das hipóteses de estudo, ou seja, avaliar os indicadores de QVT na Escola Municipal Leôncio José de Santana na cidade de Itapaci-Goiás, avaliando assim o nível de satisfação dos trabalhadores dessa instituição.

7.1 Perfil dos Colaboradores

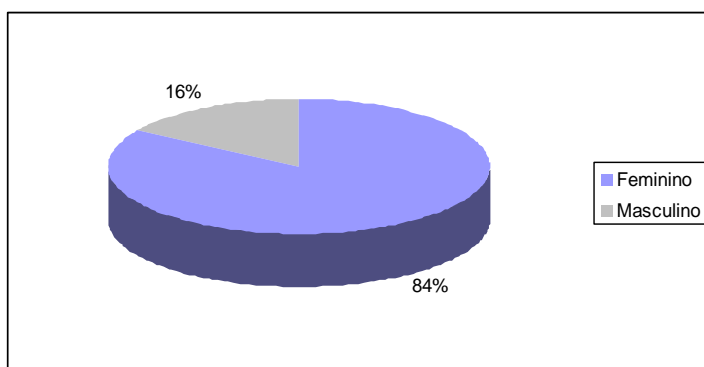


Gráfico 1: Gênero dos colaboradores
Fonte: Elaborado pela autora (2008).

No gráfico 1, podemos perceber que 84% dos colaboradores são do sexo feminino e apenas 16% são do sexo masculino. Estes resultados são característicos das instituições de ensino, haja vista que o que se observa geralmente é que os profissionais da educação são do sexo feminino. Essa realidade talvez seja uma questão cultural, ou ainda devido ao fato de que as mulheres se enquadrem melhor a essa realidade.

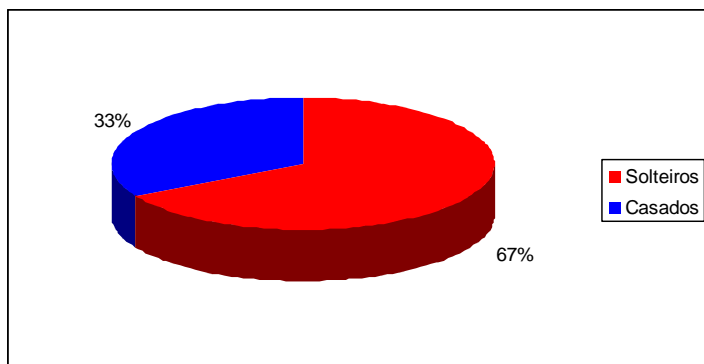


Gráfico 2: Estado civil dos colaboradores
 Fonte: Elaborado pela autora (2008).

No gráfico 02, notamos que 67% dos entrevistados são solteiros e apenas 33% são casados. Podemos dizer que estes resultados são inusitados, se considerarmos que a grande maioria dos profissionais das instituições de ensino são casados. Isto talvez denote uma nova tendência nas relações de trabalhos estabelecidas pelas escolas.

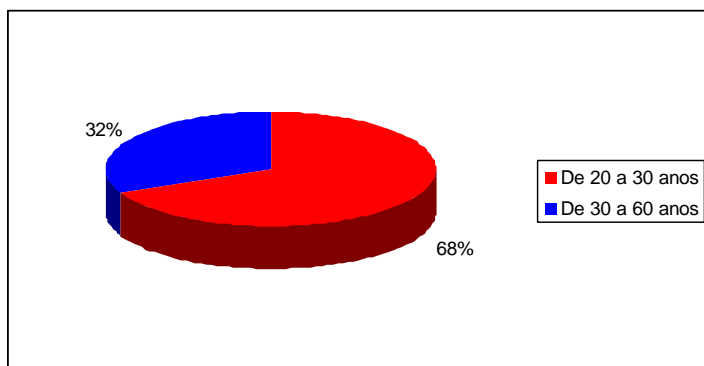


Gráfico 3: Idade dos colaboradores
 Fonte: Elaborado pela autora (2008).

No gráfico 3, percebe-se que 68% dos colaboradores se encontram na faixa etária de 20 a 30 anos e 32% estão entre 30 e 60 anos, o que demonstra que há nesta escola profissionais bastante jovens, o que talvez justifique o resultado obtido na figura 2, onde a maioria são solteiros.

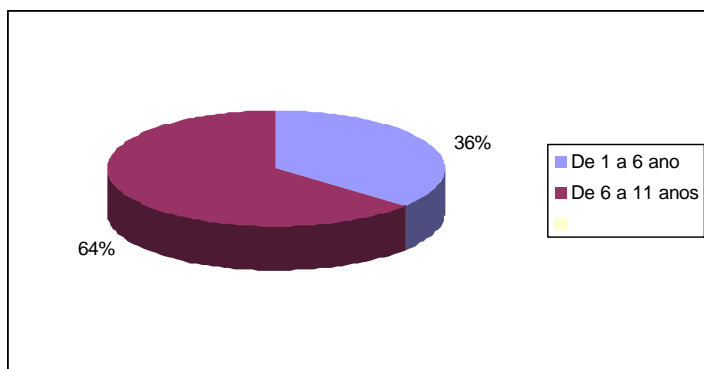


Gráfico 4: Tempo de serviço na escola
 Fonte: Elaborado pela autora (2008).

No gráfico 4, percebe-se que os colaboradores com o maior tempo de serviço não passam de 11 anos, o que se dá em função da criação da escola, que foi fundada há 11 anos. 64% estão na faixa de 6 a 11 anos de serviço e 36% estão na escola a menos de 7 anos. Esse resultado nos leva a crer que os colaboradores da Escola são estáveis, o que denota certo grau de satisfação.

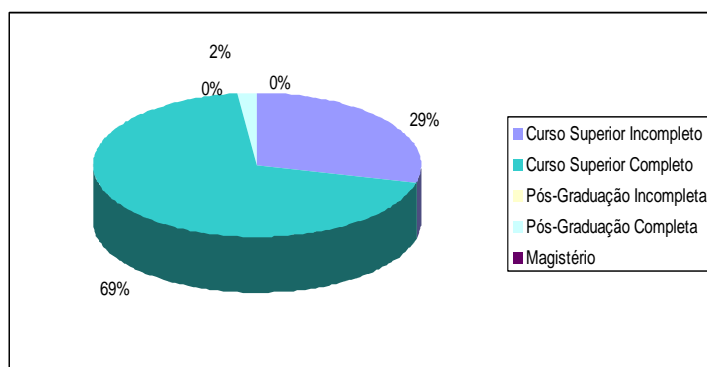


Gráfico 5: Grau de Escolaridade dos Colaboradores da Escola Municipal Leônicio José de Santana.
 Fonte: Elaborado pela autora (2008).

No gráfico 05, nota-se que 69% já concluíram um curso superior, 29% está cursando, 2% concluíram a Pós-graduação. Estes resultados demonstram que os colaboradores da escola preocupam-se com a formação acadêmica e se interessam pela formação continuada, o que caracteriza praticamente todas as instituições de ensino, ou seja, são exigências das leis que regem a educação nacional, em especial a LDB 9.304/96 do MEC.

A instituição, pelo que se constata, não oferece formação direta aos colaboradores, ate porque não é esta sua finalidade, no entanto oportuniza a eles incentivos educacionais bem

delineados, sendo este um fator muito importante, para a maioria das pessoas no que se refere à qualidade de vida. Chiavenato (2000, p. 90) ressalta que esse tipo de incentivo deixa o funcionário mais motivado e, muitas vezes, por se sentir mais bem acolhido, sua produtividade e disposição aumentam.

7.2 Questões Diversas

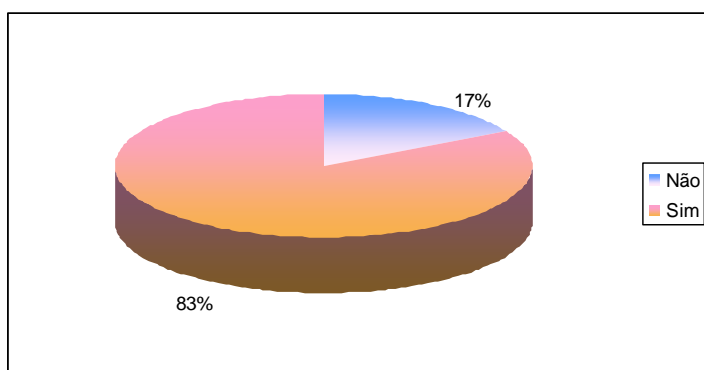


Gráfico 6: Há um clima de confiança mútua entre os colaboradores da escola que seja favorável pra desenvolver bem suas atividades?

Fonte: Elaborados pela autora (2008)

No gráfico 6, nota-se uma estreita relação de confiança e colaboração entre os colaboradores, onde 83% responderam sim e apenas 17% responderam que não há. O que notadamente se configura em um clima favorável a realização das atividades escolares, repercutindo certamente em melhoria na qualidade de ensino oferecido pela escola e para que se tenha qualidade de vida nas relações de trabalho estabelecidas entre os colaboradores.

Chiavenato (1994, p. 198) nos diz que é através da construção de um clima de confiança mútua, ambiciona-se um ambiente organizacional mais estável e seguro.

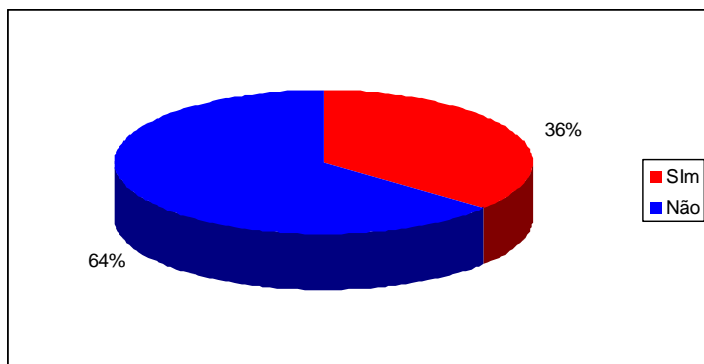


Gráfico 7: A escola oferece treinamentos adequados à sua função?
Fonte: Elaborado pela autora (2008)

No gráfico 7, analisando os resultados da pesquisa, percebe-se que a instituição de ensino pesquisada não se preocupa muito com a formação dos seus colaboradores, ou seja, 36% estão satisfeitos com a formação oferecida pela escola, mas em contrapartida, 64% não estão satisfeitos. Estes resultados, certamente prejudicam as relações de trabalho na escola e por sua vez a qualidade de vida também. Acredita-se que trabalhadores não satisfeitos com as oportunidades oferecidas pela empresa influenciam negativamente nos resultados dos serviços oferecidos.

Chiavenato (2000, p. 497) salienta que o treinamento é o processo educacional de curto prazo aplicado de maneira sistemática e organizado através do qual as pessoas adquirem conhecimentos, atitudes e habilidades em função dos objetivos definidos.

Carvalho e Nascimento (1997, p. 154), relatam que o treinamento é de fundamental importância, pois é um processo que ajuda o empregado a adquirir eficiências no seu trabalho presente ou futuro, através de pensamentos e ações, habilidades, conhecimentos e atitudes.

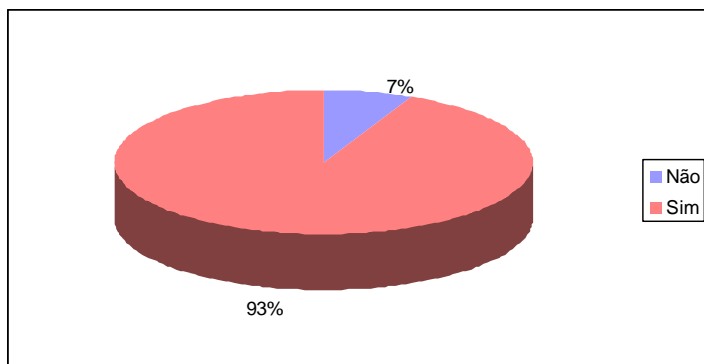


Gráfico 8: As informações e a comunicação são realizadas de maneira precisa e eficaz?
 Fonte: Elaborado pela autora (2008).

No gráfico 8, percebe-se que as informações e a comunicação na escola são bastante eficazes, pois 93% disseram sim, enquanto que apenas 7% disseram não ao serem inquiridos sobre esse assunto. Isto demonstra que há uma preocupação por parte da direção em levar em tempo hábil a informação de que todos necessitam. Acredita-se que a comunicação eficaz proporciona QVT, pois assim estarão prontos a realizar o que se fizer necessário para o bom desempenho das suas atividades.

Maximiano (2000, p. 282) nos diz que a comunicação é o processo de transferir e receber informações. É por meio da comunicação que as partes da organização articulam suas atividades para funcionar como um conjunto.

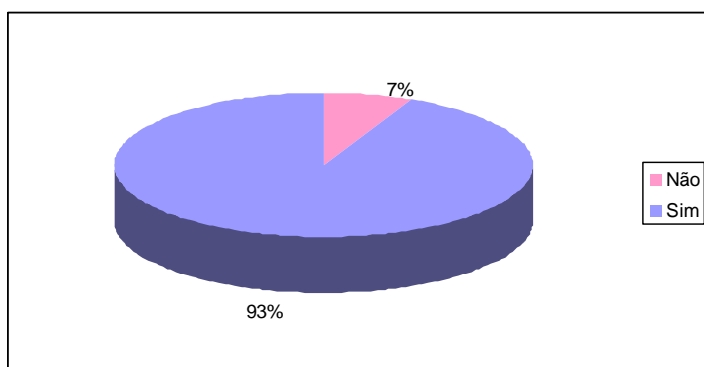


Gráfico 9: Seu trabalho exige muita cooperação com os outros colaboradores da escola?
 Fonte: Elaborado pela autora (2008).

No gráfico 9, nota-se um elevado nível de cooperação, pois 93% disseram que seu trabalho exige muita cooperação com os outros colaboradores da escola, enquanto que apenas 7% disseram que não. O trabalho em equipe fortalece a autonomia e qualifica o serviço a ser

prestado. Este dado é de suma importância para a qualidade de vida das pessoas, pois o trabalho compartilhado oferece melhores possibilidades de sucesso.

Chiavenato (2000, p. 294), diz que as equipes de trabalho operam com processo participativo de tomada de decisão, tarefas compartilhadas e responsabilidade por boa parcela do trabalho, pois cada membro do grupo deve possuir todas as habilidades para desempenhar diferentes tarefas.

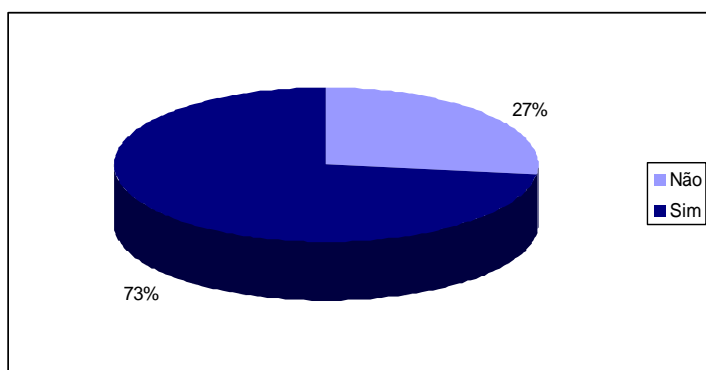


Gráfico 10: Você está satisfeito com seu emprego nos aspectos: tecnológico e sócio-psicológico?
Fonte: Elaborado pela autora (2008).

No gráfico 10, nota-se que a maioria dos entrevistados, 73%, se sente satisfeita com seu emprego nos aspectos tecnológicos e sócio-psicológico, enquanto que 27% não se sentem satisfeitos.

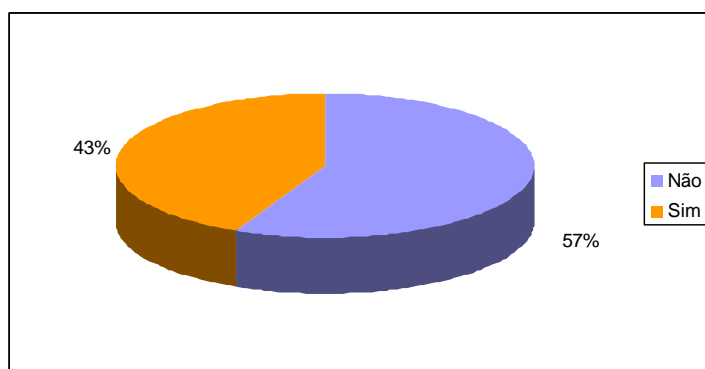


Gráfico 11: Os seus superiores te falam a respeito do que eles pensam a respeito de seu desempenho no trabalho?
Fonte: Elaborado pela autora (2008).

Nota-se no gráfico 11 que 43% dos entrevistados estão satisfeitos no que concerne a

reconhecimento por parte de seus superiores em relação ao seu trabalho, enquanto que 57% não se sentem satisfeitos na sua relação com seus superiores. Estes dados mostram que colaboradores satisfeitos com seus superiores estão geralmente satisfeitos, e este é um fator determinante na qualidade de vida destes. Acredita-se que quando o funcionário é reconhecido, este tende a desempenhar melhor suas funções, o que certamente trará benefícios a entidade ou empresa.

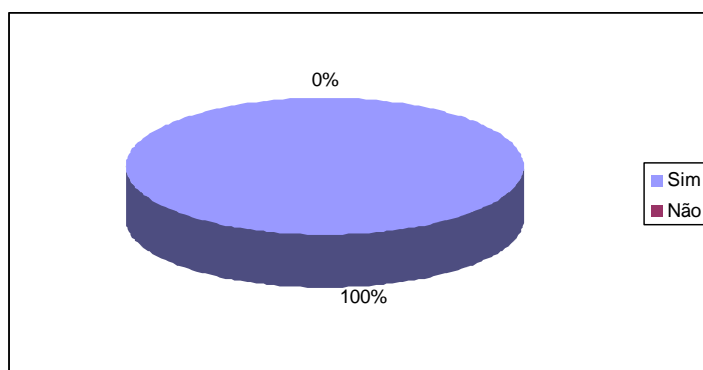


Gráfico 12: O trabalho que você executa é significativo para você? Sente-se realizado (a)?
Fonte: Elaborado pela autora (2008).

No gráfico 12, percebe-se que 100% dos entrevistados, a maioria absoluta, sentem-se realizados e seu trabalho é significativo. Entende-se, nesse contexto, que a qualidade de vida desses trabalhadores é muito boa o que se configura por sua vez, em bons resultados para a instituição e para todos os que dela usufruem.

Segundo Maximiano (2004, p. 298), quanto maior a satisfação dos colaboradores, mais alta é a qualidade de vida no trabalho.

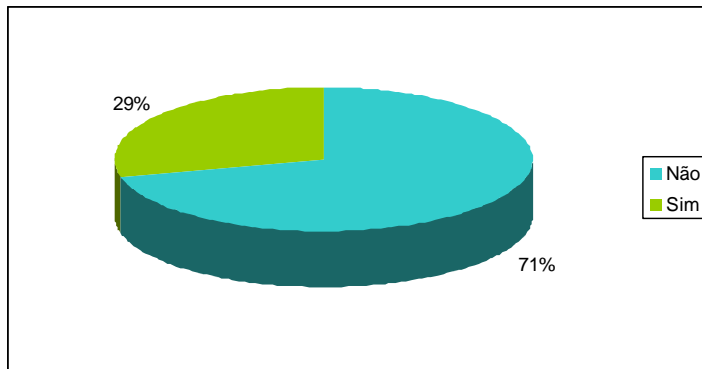


Gráfico 13: Você está satisfeito com a remuneração?
 Fonte: Elaborado pela autora (2008)

No gráfico 13, nota-se que a maioria dos entrevistados, 71% não estão satisfeitos com a sua remuneração, enquanto que 29% responderam que sim, estão satisfeitos. Entende-se que este resultado não se configura em uma surpresa se considerarmos a realidade dos salários e da insatisfação por parte dos profissionais da educação e este é um fator agravante, não determinante da má QVT. O funcionário que não está satisfeito com sua remuneração geralmente não exerce adequadamente suas funções e isto prejudica suas relações de trabalho com os colaboradores e nem sempre os resultados são satisfatórios.

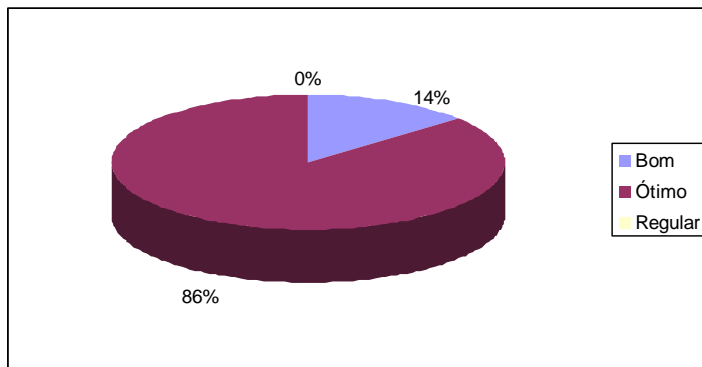


Gráfico 14: Qual é o grau de satisfação em relação às condições ambientais da escola (iluminação, higiene, ventilação e organização)?
 Fonte: Elaborado pela autora (2008)

No gráfico 14, observa-se que o grau de satisfação dos pesquisados é bastante satisfatório, sendo que 86% responderam ótimo e 14% responderam bom. As condições de trabalho na escola são qualificadas como favoráveis pelo fato de que a escola zela pelo bem estar dos seus trabalhadores, o que certamente trará retorno aos serviços oferecidos pela instituição.

Para Chiavenato (2000, p. 434), as condições ambientais de trabalho, embora não se descuide, querem referir às circunstâncias físicas que envolvem o empregado enquanto ocupante de um cargo na organização, sendo esta de fundamental importância para o desenvolvimento de um bom trabalho.

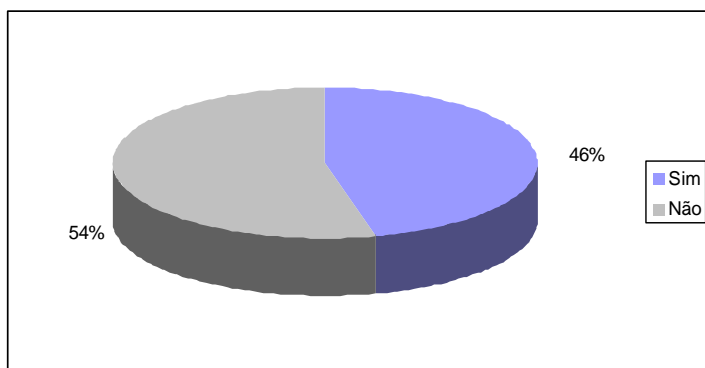


Gráfico 15: Você se sente reconhecido pelo seu trabalho na escola?
Fonte: Elaborado pela autora (2008).

No gráfico 15, 46% dos entrevistados se sentem reconhecidos pelo seu trabalho na escola e 54% não se sentem reconhecidos. Este é um fator agravante detectado na pesquisa, pois se entende que o trabalhador que não se sente reconhecido tende a se sentir desestimulado para o exercício das suas funções o que certamente trará prejuízos para a instituição e para todos que dela necessitem.

Segundo Maximiano (2000) o reconhecimento é ter feito a diferença na vida profissional das pessoas. Às vezes, pode ser uma simples mensagem de agradecimento por um aconselhamento que levou o profissional a melhorar seu relacionamento com colegas.

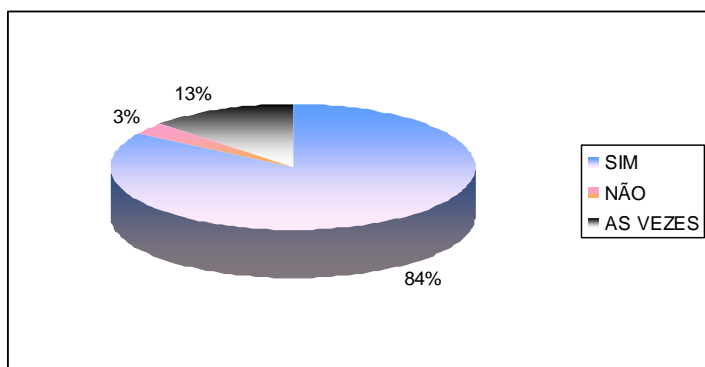


Gráfico 16: O clima organizacional é favorável para que os colaboradores se sintam motivados no desempenho

de suas funções?

Fonte: Elaborado pela autora (2008).

Analisando o gráfico 16, nota-se que a maioria dos colaboradores, 84%, sente-se motivados pela empresa, 13% diz que não e 3% às vezes sente que o clima é favorável. Este resultado também nos parece favorável à empresa, haja vista o percentual dos que se sentem motivados, e este fator é muito importante para que se tenha uma qualidade de vida.

À Luz de Maximiano (2000, p. 106) o clima organizacional é representado pelos conceitos e sentimentos que as pessoas partilham a respeito da organização e que afetam de maneira positiva ou negativa sua satisfação e motivação para o trabalho.

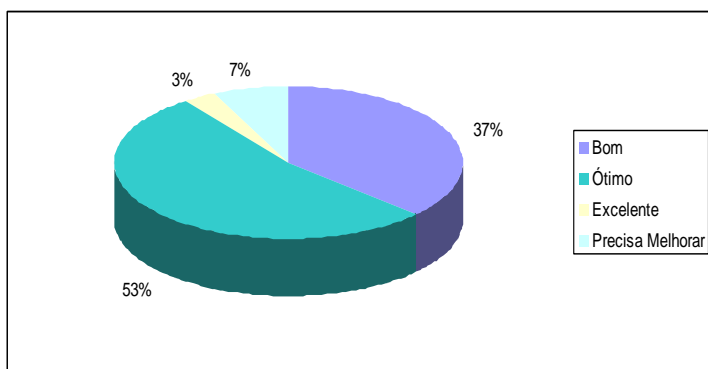


Gráfico 17: Como você classifica a qualidade de vida na escola em que trabalha?

Fonte: Elaborado pela autora (2008).

No gráfico 17, nota-se que 37% classificam a qualidade de vida na escola como boa, 53% ótimo, 3% acham excelente e 7% diz que precisa melhorar. Acredita-se que este resultado seja o esperado se considerarmos as dificuldades inerentes a uma instituição de ensino.

Limongi-França (2007, p. 149) ressalta que a QVT está fortemente associada a atitudes e comportamentos das pessoas e ao desenho organizacional de seu ambiente de trabalho.

8 CONCLUSÃO

Este trabalho teve como objetivo geral avaliar a Qualidade de Vida no Trabalho da Escola Municipal Leôncio José de Santana. Assim sendo, entende-se que a QVT nesta instituição de ensino tem vindo a aumentar nos últimos anos. A legislação vigente, certamente, não é suficiente para garantir a Qualidade de Vida ou produzir um ambiente mais humanizado. As necessidades mais básicas e aspirações mais altas do trabalhador devem ser atendidas.

Analisando essa questão foi possível identificar o nível de satisfação dos colaboradores da instituição. QVT é mais que o cumprimento de uma norma. Apregoa-se que as organizações devem humanizar o trabalho. Os indícios convergem para tal revolução. É muito importante iniciar esforços para adquirir experiências individuais e de grupo, buscando proporcionar a todos maior satisfação no trabalho, dando especial atenção à natureza das necessidades dos envolvidos neste processo.

A instituição de ensino, pelo que se constata, oferece oportunidade de participação aos colaboradores nos projetos de mudança de caráter organizacional, para que assim possam surgir novas idéias no sentido de minimizar as deficiências na gestão da Qualidade de Vida, buscando soluções inovadoras capazes de solucionar as necessidades da empresa.

Considerando os dados obtidos através da observação e do questionário durante a pesquisa, a situação é que existe QVT na escola, visto que os colaboradores estão cientes de uma política que proporcione um melhor ambiente para se desenvolver suas atividades, entretanto esta seja uma maneira para se conseguir com unanimidade a QVT entre os colaboradores.

Vale ressaltar que não há uma mágica para solucionar os problemas de Qualidade de Vida que os colaboradores enfrentam no cotidiano. Alguns desses problemas são de ordem estrutural, no entanto isto não quer dizer que não há possibilidades de reverter essa situação, se levarmos em conta que este é um assunto para ser tratado em todas as empresas, em especial na Escola Municipal Leôncio José de Santana, partindo do princípio que esta é uma empresa legitimada pela modernização, pela inovação. Faz-se necessário que persista o desejo de oferecer mais e melhores condições de trabalho aos seus trabalhadores.

9 SUGESTÕES PARA A INSTITUIÇÃO DE ENSINO

- Entender as necessidades dos colaboradores;
- É de fundamental importância que sejam criadas discussões sobre educação e QVT no ambiente escolar, devendo evoluir para a operacionalização de programas que possibilitem o aumento da qualidade de vida dos professores e demais servidores da escola;
- Formar uma unidade de trabalho mais ampla, empenhada e motivada para o desenvolvimento da instituição de ensino;
- Tratamento igualitário entre todos os colaboradores, a demonstração de interesse ou preocupação com suas atividades e a valorização de seu desempenho e suas conquistas;
- Criar um sistema de avaliação para dar feedback aos colaboradores da Escola Municipal Leôncio José de Santana.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de recursos humanos: fundamentos básicos**. São Paulo: Atlas, 1999.

_____. _____. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2004

_____. **Recursos humanos: o capital humano das organizações**. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2008.

DAVIS, Keith; NEWSTROM, John W. **O comportamento humano no trabalho: uma Abordagem psicológica**. São Paulo: Pioneira, 1992.

MCGREGOR, Douglas. **O lado humano da empresa**. 2. ed. São Paulo: Martins Fontes, 1992.

COUTO, Hudson de Araújo. **Ergonomia aplicada ao trabalho: o manual técnico da máquina humana**. Belo Horizonte: Ergo, 1995. Disponível em <http://www.efdeportes.com/efd93/trabalho.htm>. Acesso em 19 nov. 2008.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 1991.

GUIMARÃES, L. A. M.; GRUBITS, S. **Saúde mental e trabalho**. 1 ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2004, v. 3. Disponível em : http://www.unicamp.br/fef/espec/hotsite/gqve/TCC_GustavoElmaLuciaCimadon.pdf. Acesso em 28 nov. 2008.

LAKATOS, Eva Maria et al. **Fundamentos de metodologia científica**. 4.ed. Rio de Janeiro: Campus, 2001.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de vida no trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. São Paulo: Atlas, 2007.

MAXIMIANO, Antonio César Amaru. **Teoria geral da Administração: da revolução urbana à revolução digital**. 4 ed . São Paulo: Atlas, 2004.

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. São Paulo: Atlas, 1999.

RODRIGUES, Marcos Vinicius Carvalho. **Evolução e análise no nível gerencial.** 2.ed.
Petrópolis, RJ: Vozes, 1994.

Revisado por

Célia Romano Amaral Mariano
Biblioteconomista CRB/1-1528

APÊNDICE

APÊNDICE A

Questionário

Perfil do Colaborador

Gênero

masculino feminino

Estado Civil

solteiro casado

Idade

20 a 30 anos 30 a 60 anos

Tempo de serviço na escola

De 1 a 6 anos de 6 a 11 anos

Grau de Escolaridade

Magistério Curso Superior Incompleto Curso Superior Completo
 Pós-graduação Incompleta Pós-graduação Completa

1) Há um clima de confiança mútua entre os colaboradores da escola que seja favorável para se desenvolver bem suas atividades?

sim não

Justifique: _____

2) A escola oferece treinamentos adequados à sua função?

sim não

Justifique: _____

3) As informações e a comunicação são realizadas de maneira precisa e eficaz?

sim não

Justifique: _____

4) Seu trabalho exige muita cooperação com os outros colaboradores da escola?

sim não

Justifique: _____

5) Você está satisfeito com seu emprego nos aspectos: tecnológico e sócio-psicológico?

sim não

Justifique: _____

6) Comumente os seus superiores te falam sobre o que eles pensam a respeito do seu desempenho no trabalho?

sim não

Justifique: _____

7) O trabalho que você executa é significativo para você? Sente-se realizado (a)?

sim não

Justifique: _____

8) Você está satisfeito com a remuneração?

sim não

Justifique: _____

9) Qual é o grau de satisfação em relação às condições ambientais da escola (iluminação, higiene, ventilação e organização)?

bom ótimo regular

Justifique: _____

10) Você se sente reconhecido pelo seu trabalho na escola?

sim não

Justifique: _____

11) O clima organizacional é favorável para que os colaboradores se sintam motivados no desempenho de suas funções?

sim não às vezes

12) Como você classifica a qualidade de vida na Escola?

bom ótimo excelente precisa melhorar

APÊNDICE B

Dados da Aluna

Nome: Kelcia Pereira Cabral

Nº matrícula: 0411170501

Endereço: Rua Secundino Gaioso nº35 – Setor Gouvêa

Cep: 76.360-000

Cidade: Itapaci

Estado: Goiás

Telefone: (62) 8425-7895

Estágio realizado na área: Recursos Humanos

Instituição: Escola Municipal Leôncio José de Santana

Cidade: Itapaci

Estado: Goiás

Endereço: Rua São Paulo - Setor Aeroporto

Responsável pelo estágio: Maria Lúcia

Telefone: (62) 3361- 1062

DECLARAÇÃO

Eu, CÉLIA ROMANO DO AMARAL MARIANO, RG nº 5.714.022-4, formada em Biblioteconomia pela Faculdade de Sociologia e Política da USP com diploma registrado no MEC, inscrita no CONSELHO REGIONAL DE BIBLIOTECONOMIA – CRB/1-1528, DECLARO para os devidos fins acadêmicos que fiz a revisão das citações e referências bibliográficas da monografia de conclusão de **KELCIA PEREIRA CABRAL** do Curso de Administração de Empresas da Faculdade de Ciências e Educação de Rubiataba – FACER.

Rubiataba, 29 de janeiro de 2009

Célia Romano do Amaral Mariano
Biblioteconomista – FACER
CRB/1- 1528