



Universidade de Brasília  
Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade  
Departamento de Administração  
Curso de Graduação em Administração a distância

**SAMANTHA ARAUJO DE OLIVEIRA ASSUNÇÃO GUEDES**

**SATISFAÇÃO E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS  
PROFESSORES DE ENSINO FUNDAMENTAL E MÉDIO**

Brasília – DF

2010

SAMANTHA ARAUJO DE OLIVEIRA ASSUNÇÃO GUEDES

**SATISFAÇÃO E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS  
PROFESSORES DE ENSINO FUNDAMENTAL E MÉDIO**

Monografia apresentada a Universidade de Brasília (UnB) como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Administração.

Professor Orientador: Prof. Dr. Antonio Isidro Filho

Brasília – DF

2010

Guedes, Samantha Araujo de Oliveira Assunção.

Satisfação e Qualidade de Vida no Trabalho dos Professores de Ensino Fundamental e Médio / Samantha Araujo de Oliveira Assunção Guedes. – Brasília, 2010.

51 f.: il.

Monografia (bacharelado) – Universidade de Brasília, Departamento de Administração - EaD, 2010.

Orientador: Prof. Dr. Antônio Isidro Filho, Departamento de Administração.

1. Satisfação. 2. Qualidade de Vida no Trabalho. 3. Professores do Ensino Fundamental e Médio. I. Título.

SAMANTHA ARAUJO DE OLIVEIRA ASSUNÇÃO GUEDES

**SATISFAÇÃO E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS  
PROFESSORES DE ENSINO FUNDAMENTAL E MÉDIO**

A Comissão Examinadora, abaixo identificada, aprova o Trabalho de Conclusão do Curso de Administração da Universidade de Brasília da  
aluna:

**Samantha Araujo de Oliveira Assunção Guedes**

Prof. Dr. Antonio Isidro Filho  
Professor-Orientador

Profa. Késia Rozzett  
Professor-Examinador

Brasília, 04 de dezembro de 2010.

Dedico este trabalho ao meu marido Marco, pelo incentivo e apoio; ao meu filho Yan pela compreensão nos momentos de ausência; e a minha mãe e irmãos, em especial minha irmã Giovanna, pela força nesta importante etapa da minha vida.

## AGRADECIMENTOS

À Professora Elizabeth Hirata, pela contribuição na definição do tema desenvolvido e suas importantes considerações no Projeto de Pesquisa. À Professora Juliana Barreiros Porto, pela orientação e informações necessárias ao desenvolvimento da minha pesquisa. À Professora Maira pela direção e orientação deste trabalho.

A todos os professores que colaboraram com os dados apresentados neste trabalho.

*"O rio atinge seus objetivos porque aprendeu a contornar obstáculos "*

Lao-Tsé

## RESUMO

O presente estudo teve como objetivo principal analisar o nível de Satisfação e a percepção da Qualidade de Vida no Trabalho – QVT dos professores do ensino fundamental e médio. Para este fim, foi realizada uma revisão bibliográfica sobre Satisfação e QVT, passando pelo histórico, evolução, conceito, abordagens, pesquisas e estudos sobre os temas. Foi utilizada a pesquisa *survey*, que compreende a obtenção de dados sobre características e opiniões de determinado grupo de pessoas, através de questionário. Os respondentes da pesquisa foram 40 professores de três instituições de ensino. Os instrumentos utilizados permitiram avaliar a percepção da QVT dos professores, identificar o nível de Satisfação, caracterizar o perfil sócio-demográfico e funcional dos respondentes e analisar as relações entre o nível de Satisfação e a QVT. Na análise, de modo geral, os resultados apresentados demonstraram satisfação na percepção da QVT em questões relacionadas às Condições de trabalho, Capacidades, Oportunidades oferecidas, aspectos Sociais e políticas de direito praticadas pelas instituições. E apresentou insatisfação às questões conceituadas como Remunerações e Promoções. Os resultados obtidos demonstraram que, apesar das limitações, devido à existência de poucos estudos sobre a QVT dos professores, pode-se dizer que o estudo atende aos objetivos propostos. Porém, enfatiza-se a necessidade do desenvolvimento de outras investigações mais significativas desses profissionais.

Palavras-chave: Satisfação. QVT. Professores.



# SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO .....	9
1.1	Contextualização.....	10
1.2	Formulação do Problema.....	11
1.3	Objetivo Geral .....	12
1.4	Objetivos Específicos.....	12
1.5	Justificativa .....	12
2	REFERENCIAL TEÓRICO.....	15
2.1	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO .....	15
2.1.1	Conceituação da QVT .....	15
2.1.2	Histórico e Evolução da QVT .....	16
2.1.3	Abordagens da QVT.....	19
2.1.4	Modelos teóricos para análise da QVT.....	19
2.2	SATISFAÇÃO NO TRABALHO.....	21
2.2.1	Conceituação da Satisfação no Trabalho.....	21
2.2.2	Histórico e Evolução da Satisfação no Trabalho .....	22
2.3	RELAÇÃO ENTRE A SATISFAÇÃO E A QVT .....	23
2.4	A SATISFAÇÃO E A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS PROFESSORES .....	24
3	MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA .....	26
3.1	Caracterização da organização .....	27
3.2	População e amostra .....	27
3.3	Caracterização dos instrumentos de pesquisa .....	28
3.4	Procedimentos de coleta e de análise de dados.....	30
4	RESULTADOS E DISCUSSÃO .....	32

5 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES .....	39
REFERÊNCIAS.....	41
APÊNDICE .....	44
Apêndice A – Carta de apresentação.....	44
ANEXOS .....	45
Anexo A – Questionários.....	45
ESCALA DE AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO .....	45
ESCALA DE SATISFAÇÃO NO TRABALHO .....	49
Anexo B – Caracterização da Amostra .....	51

# 1 INTRODUÇÃO

As constantes mudanças provocadas pelo mundo globalizado, através principalmente do desenvolvimento social, tecnológico e científico, resultam em profundas alterações no trabalho das pessoas, além de surgirem novas prioridades nas relações de trabalho. Através da visão de que as pessoas são o diferencial das organizações, as modernas empresas devem adotar políticas de gestão de pessoas, partindo do princípio que as pessoas contribuem de modo decisivo para o sucesso organizacional.

Devido esta realidade, a Satisfação e a Qualidade de Vida no Trabalho – QVT são temas muito discutidos na atualidade, com pesquisas desenvolvidas e diversos artigos publicados, principalmente, na área de saúde, pois as organizações participam da preocupação de melhoria das condições de trabalho, em decorrência de que o trabalho passou a ocupar um lugar de destaque na vida das pessoas.

Conforme Gil (2001), o tema Qualidade utilizado nas empresas, há alguns anos atrás, era significado de produção, hoje em dia, porém, as empresas pensam além da qualidade do trabalho e priorizam a qualidade de vida dos seus funcionários.

Para Limongi-França (1996), a QVT significa a exigência dos processos de trabalho, do ambiente físico, e padrões de relacionamento, através da valorização nas condições de trabalho. No mesmo enfoque, para a autora, a Satisfação no trabalho diz respeito ao estado de satisfação emocional de uma pessoa no seu trabalho referente ao bem-estar, desenvolvimento e integridade humana.

A QVT pode ser utilizada para renovar as formas de organização, com a finalidade de se conseguir maior participação dos funcionários e melhoria do seu desempenho, bem como aumentar a produtividade das empresas, trazendo com isso, a satisfação pessoal (FERNANDES, 1996).

O tratamento dado aos funcionários de uma organização é um fator fundamental no envolvimento com a ética do trabalho. As organizações devem visar o sucesso, porém também devem ter como objetivo a satisfação das pessoas que executam o trabalho (SCHERMERHORN JR; HUNT; OSBORN, 1999). O termo QVT

é um importante indicador da qualidade geral da experiência das pessoas no comportamento organizacional. Conforme os autores, além de indicar como as pessoas realizam seus trabalhos, como elas são e como desenvolvem seus trabalhos, demonstra que um melhor desempenho pode ser obtido através do nível de satisfação no trabalho.

Dentro desse contexto, o estudo da QVT, utilizada como uma ferramenta de gestão, voltada para a satisfação e bem-estar do trabalhador, é um tema que, cada vez mais, merece ser estudado e analisado. Apesar de bastante difundido nos últimos anos, o aspecto subjetivo do tema abre possibilidades de novos estudos em organizações e segmentos ainda não explorados.

A investigação da questão da QVT dos professores de ensino fundamental e médio, que representam uma grande parcela do corpo docente, faz-se necessária para a avaliação da satisfação no trabalho da área educacional, e a sua influência na melhora das condições de trabalho e bem-estar dos professores.

Conforme Soriano e Winterstein (1998), o estudo da satisfação no trabalho na área educacional, torna possível o conhecimento de aspectos que dizem respeito às instituições de ensino, como as condições de trabalho, o tipo de direção e as oportunidades de crescimento profissional do professor.

Diante do exposto, destaca-se a importância de um estudo no segmento educacional. Assim, este estudo tem por objetivo ampliar as pesquisas na área e fornecer informações para o meio acadêmico, através da análise da percepção da QVT na satisfação dos professores do ensino fundamental e médio.

## **1.1 Contextualização**

Os temas QVT e a Satisfação no trabalho ganham importância no âmbito das organizações e espaço nas discussões acadêmicas. A área de gestão de pessoas preocupa-se com o potencial do indivíduo e procura cada vez mais, formas inovadoras da promoção da QVT e Satisfação.

Nas organizações atuais, a alta competitividade e as constantes e rápidas mudanças impõem a necessidade de uma reflexão sobre a influência do capital humano nas organizações. É fato que o indivíduo influencia diretamente na produtividade das organizações, e questões como a Satisfação do indivíduo e a importância crescente da QVT, fazem parte dos investimentos em melhoria das condições de trabalho para os indivíduos, possibilitando a Satisfação com a QVT através das relações sociais, principalmente pensando na saúde e bem-estar dos trabalhadores.

Para Pilatti e Bejarano (2005), se em termos práticos o capital humano é o ativo mais importante nas empresas, estes devem ser valorizados. As autoras discorrem que, a QVT pode ser vista como um indicador da qualidade da experiência humana no ambiente profissional, e assim, este conceito relaciona a satisfação do trabalhador com a sua capacidade produtiva e melhoria do desempenho, através do ambiente de trabalho seguro, com respeito e oportunidades. As iniciativas de QVT têm dois focos: de um lado, o aumento da produtividade e do desempenho, e do outro, a melhoria da satisfação e da qualidade de vida no trabalho.

Nesse contexto, a melhoria da Satisfação e da QVT dos professores estão relacionadas ao aumento da sua produtividade e como o seu desempenho afeta diretamente as atividades educacionais.

## **1.2 Formulação do Problema**

Com base na importância das questões relacionadas à Satisfação e QVT dos professores no contexto organizacional, a presente pesquisa se propõe a responder a seguinte questão: Qual o nível de Satisfação e as percepções da QVT dos professores de ensino fundamental e médio?

### **1.3 Objetivo Geral**

O objetivo deste estudo é analisar a relação da percepção da QVT com o nível de Satisfação dos professores de ensino fundamental e médio.

### **1.4 Objetivos Específicos**

- Identificar o nível de Satisfação dos professores de ensino fundamental e médio;
- Identificar a percepção da QVT para os professores de ensino fundamental e médio;
- Caracterizar o perfil sócio-demográfico e funcional dos professores.

### **1.5 Justificativa**

O presente trabalho busca analisar a percepção da QVT através do modelo de organização das instituições de ensino no trabalho dos professores, e a sua influência no nível de satisfação dos professores no trabalho. A QVT pode estabelecer a elevação do nível de satisfação dos funcionários de uma organização, porém também pode estar relacionada com o aumento da produtividade das empresas, como resultado da maior participação dos empregados nos processos relacionados ao seu trabalho.

Pilatti e Bejarano (2005) descrevem que a QVT pode ser vista como um indicador da qualidade da experiência das pessoas no ambiente organizacional, interligando o conceito com a satisfação dos funcionários às suas capacidades produtivas, através das condições de segurança do ambiente de trabalho, das políticas de treinamento e aprendizagem adotadas pela empresa, como também dos equipamentos adequados utilizados no desempenho das funções pelo funcionário.

A Satisfação e a QVT são temas bastante discutidos em trabalhos acadêmicos, uma vez que o tipo e o modo de trabalho exercido pelas pessoas, como a posição profissional que estes ocupam dentro de uma organização, são meios de satisfazerem suas necessidades de vida, com reflexos para a qualidade de vida.

A satisfação das pessoas no trabalho é um ponto crucial para a melhora do desempenho e aumento da produtividade nas organizações e influencia diretamente o comportamento humano no local de trabalho, afetando o desempenho dos funcionários. Nesse contexto, é importante para a organização o conhecimento dos fatores que influenciam a satisfação dos seus funcionários, pois através desses dados poderá melhorar a qualidade de vida no trabalho.

A qualidade de vida baseia-se em uma visão integral das pessoas, que é o chamado enfoque biopsicossocial, com origem na medicina psicossocial. O conceito biopsicossocial, abordado por Limongi-França (1996), propõe uma visão integrada e holística do ser humano, com potencialidades distintas, sejam biológicas, psicológicas e sociais, de acordo com as suas necessidades e condições de vida. A melhoria da qualidade de vida no trabalho, diz respeito à valorização das condições humanas de trabalho. Desse modo, os programas de QVT devem atender às necessidades humanas, considerando as diferenças do comportamento organizacional e pessoal.

Segundo definição de Limongi-França (1996, p. 19), esta conceituação, adotada pela Organização Mundial de Saúde (OMS), é descrita por Lipowski (1986) que em uma visão mais ampla, explicita o conceito de saúde, como um complexo de bem-estar biológico, psicológico e social, e não somente como uma questão de doença.

Desse modo, a relevância da pesquisa reside principalmente na existência da aplicação de um modelo de gestão de qualidade de vida no trabalho, analisado através das suas diversas conotações e interpretações, com a identificação dos pontos positivos e negativos dos ambientes de trabalho dos professores, de acordo com as variáveis estabelecidas.

A escolha do tema Satisfação e QVT, em virtude do lugar de destaque que ocupam na vida das pessoas, permitem uma melhor compreensão do indivíduo e da

sua realidade social. Já para as organizações, influencia a efetividade, ajuda a aumentar a produtividade, diminuir os custos e melhorar a imagem da empresa frente ao mercado.

O restrito número de pesquisas em instituições de ensino dos setores público e privado, que buscam analisar a satisfação e a qualidade de vida dos professores de ensino médio e fundamental, justifica, também, a realização deste estudo. A importância do estudo também contribui para uma reflexão no que diz respeito à revisão das ações e programas de gestão de qualidade de vida no trabalho e a sua influência na satisfação dos professores, visando à melhoria da qualidade de vida.

Assim, este estudo busca obter um conhecimento mais profundo sobre os aspectos relacionados à percepção da QVT dos professores e a sua influência no nível de Satisfação acerca do ambiente profissional das instituições de ensino.



## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

O debate teórico do conceito de Satisfação e da QVT auxilia o crescimento da construção do tema, discorre sobre os seus diversos níveis de entendimento e fornece meios para a sua aplicação na prática organizacional.

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

Para Rodrigues (1995), o início do debate sobre QVT tem origem desde o início da existência do ser humano, utilizando outros nomes e contextos, todavia, com intuito de sempre apresentar ou gerar satisfação e bem-estar ao trabalhador na execução das suas atividades.

#### **2.1.1 Conceituação da QVT**

O conceito da QVT, de acordo com Limongi-França e Rodrigues (2002, p.156 apud KARPINSKI; STEFANO, 2008, p.2):

Qualidade de vida no trabalho é uma compreensão abrangente e comprometida das condições de vida do trabalho, que inclui aspectos de bem-estar, garantia da saúde e segurança física, mental e social e capacitação para realizar tarefas com segurança e bom uso da energia pessoal. A origem do conceito está ligada às condições humanas e a ética do trabalho, que compreende desde exposição a riscos ocupacionais observáveis no ambiente físico, padrões de relação entre trabalho contratado e a retribuição a esse esforço – com suas implicações éticas e ideológicas – até a dinâmica do uso do poder formal e informal; enfim, inclui o próprio significado do trabalho.

Limongi-França (1996) discorre que vários autores dedicam-se ao estudo da QVT com enfoque voltado para o comportamento organizacional, patologia do trabalho, promoção à saúde e programas de qualidade total. Segundo a autora, a QVT pode ser conceituada na observação dos seguintes enfoques: grau de

satisfação do funcionário com a organização; condições gerais dos ambientes organizacionais; promoção da saúde.

A QVT é um indicador da qualidade da experiência humana no ambiente de trabalho. Sendo um conceito intimamente ligado à satisfação dos funcionários em relação à sua capacidade produtiva, dentro de um ambiente de trabalho que confere segurança, que existe respeito entre os colegas, com as oportunidades de treinamento e aprendizagem, com os equipamentos utilizados e as facilidades próprias para o desempenho das funções (PILATTI; BEJARANO, 2005).

A conceituação da QVT é definida por Albuquerque e França (1998, p.41) como:

...um conjunto de ações de uma empresa que envolve diagnóstico e implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais dentro e fora do ambiente de trabalho, visando propiciar condições plenas de desenvolvimento humano para e durante a realização do trabalho.

Pilatti e Bejarano (2005) descrevem alguns conceitos essenciais à QVT como: a participação do funcionário nas decisões que afetam o desempenho de suas funções; a reestruturação das tarefas, estruturas e sistemas; uma maior liberdade e melhor satisfação no trabalho; sistemas de compensações que valorizem o trabalho de forma justa, conforme o desempenho do funcionário; adequação do ambiente de trabalho às necessidades individuais do funcionário; e satisfação com o trabalho.

### **2.1.2 Histórico e Evolução da QVT**

A qualidade de vida é um tema que atualmente faz parte das discussões a nível organizacional, coletivo e individual das pessoas, pois os indivíduos estão cada vez mais conscientes e mais cuidadosos com o seu estilo de vida (ALBUQUERQUE; FRANÇA, 1998).

Já Schmidt e Dantas (2006) conferem que apesar da crescente difusão do tema, a dificuldade de conceituação da QVT é atribuída ao fato de que a expressão

é abrangente e de grande subjetividade, incorporando uma imprecisão conceitual e de utilização incorreta.

Para Nadler e Lawler (1983 apud RODRIGUES, 1995), a QVT é uma expectativa que as empresas possuem para o alcance do aumento do nível de produtividade, não esquecendo a motivação e a satisfação do indivíduo.

Citando as Teorias Administrativas, Gil (2001) descreve que a Escola das Relações Humanas, surgiu com o princípio da necessidade de humanização das relações de trabalho, considerando a relevância dos fatores psicológicos e sociais na produtividade. Com base no enfoque dado por Elton Mayo, psicólogo americano, que desenvolveu uma experiência na fábrica de Western Electric, distrito de Chicago, com início em 1927, com o objetivo de estudar as influências da iluminação na produtividade, nos índices de acidentes e fadiga. Porém, a aplicação da pesquisa veio demonstrar a influência dos fatores sociais e psicológicos na produção final do trabalho, podendo-se dizer que as Relações Humanas fazem parte de um processo de integração dos indivíduos em determinada situação de trabalho, fazendo com que os trabalhadores consigam encontrar a satisfação das suas necessidades sociais e psicológicas além de colaborem com a empresa (GIL, 2001). Conforme Rodrigues (1995), o estudo do comportamento humano, através das pesquisas de Mayo, são importantes para a motivação dos indivíduos no alcance dos objetivos organizacionais e da qualidade de vida do trabalhador.

Apesar da contribuição desses estudos para a QVT, Nadler e Lawler apud Fernandes (1996) e Rodrigues (1995) descrevem uma visão da evolução do conceito de QVT, que começou a tomar forma a partir da década de 1950, conforme Quadro 1.

Quadro 1 - Definições evolutivas da QVT na visão de Nadler e Lawler

<b>Evolução da QVT</b>	<b>Definição</b>
De 1959 a 1972	Investigação de como melhorar a qualidade de vida no trabalho para as pessoas.
De 1969 a 1974	Foco no indivíduo anterior ao resultado organizacional, porém tanto o trabalhador quanto a empresa, eram alvo de melhorias.
De 1972 a 1975	QVT como complexo de métodos, abordagens ou técnicas para melhorar o ambiente organizacional, tornando o trabalho mais produtivo e satisfatório.
De 1975 a 1980	Movimento ideológico sobre a natureza do trabalho e as relações dos trabalhadores com a organização.
De 1979 a 1983	QVT como um remédio contra os problemas de qualidade, competitividade, baixas taxas de produtividade e outros problemas organizacionais.
Previsão de futuro	No caso da QVT no futuro, caso haja fracasso de projetos, terá apenas a concepção de caráter passageiro.

Fonte: Adaptado de Nadler e Lawler, 1983 apud Fernandes (1996) e Rodrigues (1995).

A evolução do estudo da QVT tomou força na década de 1980, com o debate da questão da qualidade total, desenvolvido principalmente pelo Japão, através dos ciclos de controle da qualidade, difundido após para o mundo ocidental, e em primeiro lugar nos EUA (RODRIGUES, 1995).

Nos anos 90, a adoção de modelos, métodos e técnicas de trabalho com vistas para a satisfação dos clientes internos e externos, por países como Alemanha, França, Holanda, Suécia, Dinamarca, Noruega e Itália, aumentou a propagação dos conhecimentos da QVT. Países como Inglaterra, Canadá, México e Índia, buscam significadamente o desenvolvimento da QVT. No Brasil, grupos de

estudos possibilitam o crescimento da divulgação do tema (CARANDINA, 2003 apud SCHMIDT; DANTAS, 2006).

Apesar de, no Brasil, a preocupação com a QVT ter surgido mais tarde, vários pesquisadores e organizações trabalham no desenvolvimento do tema, fomentando discussões que possibilitam o seu crescimento através de estudos e idéias que contribuem para o tema, com destaque para as autoras Eda Conte Fernandes e Ana Cristina Limongi-França.

A aplicação da qualidade de vida no ambiente profissional aconteceu mais recentemente, conforme afirmam Quirino e Xavier (1987 apud RODRIGUES, 1995), sendo que a mesma representa hoje o que antes era abordado nos estudos de motivação, fatores ambientais, físicos e ergonômicos e de satisfação no trabalho.

### **2.1.3 Abordagens da QVT**

A QVT pode ser estudada com fundamentos em três abordagens: sistemas de qualidade, potencial humano e saúde e segurança do trabalho. A abordagem sobre sistemas de qualidade diz respeito a políticas e programas de Qualidade Total, Certificação ISO 9000, entre outros métodos e práticas. No ponto de vista do potencial humano, a abordagem refere-se ao desenvolvimento motivação e capacitação das pessoas. Já a abordagem sobre saúde e segurança relaciona-se à preservação, prevenção ou correção de ações que tornam neutros os riscos com o trabalho (LIMONGI-FRANÇA, 1996).

### **2.1.4 Modelos teóricos para análise da QVT**

Vários modelos teóricos foram desenvolvidos por estudiosos, e todos são largamente utilizados como referência de pesquisas acadêmicas. Destacam-se os seguintes autores: Walton (1973); Hackman e Oldham (1975); Westley apud Goulart

e Sampaio (1999); Werther e Davis (1983); Belanger apud Benavides (2000); Huse e Cummings (1985) (LIMONGI-FRANÇA; KANIKADAN, 2006). Os modelos listados no Quadro 2 consideram como referência os critérios de uso e as dimensões do trabalho.

Quadro 2 – Modelos teóricos em Qualidade de Vida do Trabalho

Modelo Teórico	Dimensões do Trabalho
Walton (1973)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compensação justa e adequada</li> <li>• Condições de trabalho seguras e saudáveis</li> <li>• Oportunidades imediatas para desenvolver e usar as capacidades humanas</li> <li>• Oportunidades futuras para o crescimento contínuo</li> <li>• Integração social na organização</li> <li>• Constitucionalismo na organização</li> <li>• Trabalho e espaço total na vida</li> <li>• Relevância social do trabalho</li> </ul>
Hackman e Oldham (1975)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variedade de Habilidade</li> <li>• Identidade da Tarefa</li> <li>• Significado da Tarefa</li> <li>• Autonomia</li> <li>• <i>Feedback</i></li> </ul>
Westley (1979)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Política</li> <li>• Econômica</li> <li>• Psicológica</li> <li>• Sociológica</li> </ul>
Werther e Davis (1983)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organizacional</li> <li>• Ambiental</li> <li>• Comportamental</li> </ul>
Belanger (1983)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabalho em si</li> <li>• Crescimento pessoal e profissional</li> <li>• Tarefas com significado</li> <li>• Funções e estruturas organizacionais abertas</li> </ul>
Huse e Cummings (1985)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participação do trabalhador</li> <li>• Projeto de cargos</li> <li>• Inovação no sistema de recompensas</li> <li>• Melhoria no ambiente de trabalho</li> </ul>

Fonte: Adaptado de Limongi-França e Kanikadan (2006).

## **2.2 SATISFAÇÃO NO TRABALHO**

Conforme Siqueira (2008) a Satisfação no trabalho atualmente é um tema como um dos diversos conceitos que abordam a afetividade do indivíduo no seu ambiente de trabalho. É entendida como o resultado da saúde e bem-estar do indivíduo no trabalho em relação ao ambiente organizacional.

### **2.2.1 Conceituação da Satisfação no Trabalho**

Conforme Carlotto e Câmara (2008, p. 203), “a satisfação no trabalho é definida como um conjunto de sentimentos favoráveis ou desfavoráveis com os quais os trabalhadores percebem seu trabalho”. E completam que “a satisfação no trabalho consiste em um construto completo e de difícil delimitação tanto em termos teóricos quanto empíricos”. As autoras definem ainda a satisfação no trabalho como um fenômeno complexo, sendo difícil a explicação e indicação de sentido, pois diz respeito a um estado subjetivo, com variações entre sujeitos, de tempo e de circunstâncias. Podemos estabelecer que a satisfação geral com o trabalho seja o equilíbrio que existe entre o significado de satisfação e propriamente a satisfação encontrada no trabalho.

É importante ressaltar que a Satisfação no trabalho significa para Siqueira (2008) o conjunto das experiências vividas pelos indivíduos no contexto organizacional. A autora relaciona ainda cada um dos cinco valores de satisfação no trabalho, como as práticas agradáveis de satisfação com o salário, as promoções, os colegas, as chefias e com o próprio trabalho.

A satisfação deve ser vista como conseqüência do ambiente organizacional sobre a saúde do indivíduo e também como um componente psicossocial do conceito de bem-estar no trabalho, juntamente com o envolvimento e comprometimento organizacional afetivo. A Satisfação no trabalho está, portanto, relacionada à afetividade no ambiente de trabalho, como vínculo afetivo (SIQUEIRA, 2008).

Martinez, Paraguay e Latorre (2004) ressaltam a importância dos fatores psicossociais em relação à saúde e bem-estar dos trabalhadores, em que aspectos como a saúde mental e a capacidade para o trabalho, estão relacionadas com a Satisfação no trabalho.

Schermerhorn Jr, Hunt e Osborn (1999), relacionam a Satisfação no trabalho com o desempenho profissional, considerando três pontos de vista, em que a satisfação gera o desempenho, o desempenho causa a satisfação e as recompensas geram tanto a satisfação como melhoram o desempenho. “Só quando as pessoas tiverem entusiasmo e forem capazes, as organizações poderão atingir alto desempenho. Só quando as pessoas tiverem uma sensação de satisfação pessoal em seu trabalho, será possível alto desempenho numa base contínua.” (SCHERMERHORN JR; HUNT; OSBORN, 1999, p. 86).

## **2.2.2 Histórico e Evolução da Satisfação no Trabalho**

Desde o começo do século XX, a satisfação no trabalho é um tema de interesse de pesquisadores do comportamento organizacional e gestores organizacionais, mesmo que no início a busca por conhecimentos dos sentimentos dos trabalhadores relacionava a satisfação com a motivação (SIQUEIRA, 2008).

Elton Mayo, com seu estudo sobre satisfação no trabalho, por volta de 1920, em Hawthorne, teve grande relevância para os estudos do comportamento humano no trabalho (RODRIGUES, 1995).

Um dos percussores dos estudos sobre Satisfação, Maslow elaborou um modelo de satisfação das necessidades, onde a satisfação no trabalho é definida através do grau com que o trabalho atende as diversas necessidades do indivíduo (HERNANDEZ; MELO, 2003).

Dentro do contexto teórico, também é importante mencionar a teoria da motivação-higiene de Frederick Herzberg. As pesquisas de Herzberg associavam a insatisfação com o trabalho em virtude do ambiente do trabalho e a satisfação com o trabalho ao seu conteúdo (VASCONCELOS, 2001). Os fatores que podem produzir insatisfação foram nomeados por Herzberg como fatores higiênicos e fatores



motivadores. Os fatores higiênicos, capazes de produzir insatisfação, compreendem a política e a administração da organização, as relações interpessoais com os supervisores, supervisão, condições de trabalho, salários, *status* e segurança no trabalho. Os fatores motivadores, capazes de produzir satisfação, compreendem realização, reconhecimento, o próprio trabalho, responsabilidade e progresso ou desenvolvimento. O trabalho de Herzberg contribui de forma significativa para as pesquisas desenvolvidas na área, dando suporte teórico na sua proposta de motivação do indivíduo com base no enriquecimento do cargo (RODRIGUES, 1995).

## **2.3 RELAÇÃO ENTRE A SATISFAÇÃO E A QVT**

A relação entre a Satisfação e a QVT tem sido objeto de diversos estudos teóricos e empíricos. Estudos sobre QVT recaem na necessidade de um maior aprofundamento na valorização das condições de trabalho. Fatores como o entendimento das relações trabalho-saúde e como essas relações interferem nas mudanças, as necessidades ergonômicas em busca da humanização do trabalho, a formação de equipes multidisciplinares que cuidem das novas demandas de estilo de vida, o ambiente físico e a gestão da saúde, devem ser avaliados pelas organizações (LIMONGI-FRANÇA, 1996).

Rodrigues (1995) explicita a importância da qualidade de vida dentro e fora do trabalho, discorrendo que a QVT influencia e é influenciada por diversos aspectos da vida social. O autor também reforça o ponto de vista de que a QVT não pode estar isolada da satisfação no trabalho e da vida do indivíduo como um todo.

Para atingir um nível de satisfação dos funcionários é necessário que a QVT na empresa encontre formas de conseguir o bem-estar dos mesmos. Devem ser considerados fatores como a renda compatível com o mercado e que proporcione condições de suprir necessidades básicas e sociais; os funcionários tenham orgulho de trabalhar na empresa; estímulo da auto-estima, mostrando como é importante a colaboração do funcionário na organização; uma posição positiva da empresa perante a sociedade; o funcionário deve ter uma relação equilibrada entre o tempo de trabalho e lazer com a sua família; estabelecimento de horários acessíveis e

formas de labor sensatas; oferecimento de oportunidades de cargos por merecimento, dedicação, competências; utilização do potencial que o colaborador detém; respeito dos direitos legais e justiça nas recompensas merecidas (KARPINSKI; STEFANO, 2008).

Conforme Karpinski e Stefano (2008), a QVT assume duas posições opostas, se de um lado, os funcionários merecem bem-estar e satisfação no trabalho, de outro, o interesse das organizações está relacionado aos seus efeitos potenciais sobre produtividade e qualidade.

De acordo com Fernandes (1996), a QVT é um meio que as organizações utilizam para renovar as formas de organização. Assim, a organização, com o propósito de alcançar maior participação dos funcionários, consegue a melhoria do seu desempenho, aumenta a produtividade e como conseqüência traz a satisfação pessoal.

## **2.4 A SATISFAÇÃO E A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS PROFESSORES**

Temas como a Satisfação e a QVT dos professores que atuam no ensino básico ou no ensino médio têm sido pouco investigados.

Apesar de existirem poucas pesquisas acadêmicas direcionadas para a QVT dos professores de ensino fundamental e médio, é importante citar a pesquisa realizada por Petroski (2005). O instrumento elaborado pelo autor constitui um meio de avaliação da qualidade de vida no trabalho de professores universitários.

Both et al (2006), desenvolveram um estudo para mensurar a qualidade de vida no trabalho percebida por professores de Educação Física do Ensino Fundamental e Médio, e ao considerar as especificidades do estudo, houve a necessidade de algumas adaptações no instrumento elaborado por Petroski (2005).

O estudo Both et al (2006), realizado através da adaptação do instrumento de Petroski (2005), teve como objetivo a verificação das informações empíricas, como a validade e a fidedignidade da “Escala de Avaliação da Qualidade de Vida no

Trabalho Percebida por Professores de Educação Física do Ensino Fundamental e Médio” (QVT-PEF), para mensurar a QVT dos professores por meio da avaliação da reprodutibilidade e consistência interna.

Em relação às pesquisas realizadas para o estudo da Satisfação, merece citação o estudo de Soriano e Winterstein (1998), que teve como objetivo a comparação do grau de satisfação e significação do trabalho do professor de educação física, com o de professores de outros componentes curriculares, tradicionalmente mais valorizados na educação escolar.

Outro artigo de destaque, Carlotto e Câmara (2008), utilizaram instrumentos de pesquisa para análise das propriedades psicométricas, através do Questionário de Satisfação no Trabalho, fundamentado no trabalho de Locke (1984 apud CARLOTTO; CÂMARA, 2008). Os participantes de estudo das autoras, além de trabalhadores da área de saúde, também foram trabalhadores pertencentes ao campo da educação, formados por professores do ensino fundamental, médio e universitário.

Limongi-França e Kanikadan (2007) desenvolveram um estudo para identificar as percepções de QVT dos professores de inglês através do modelo de competências para a Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho (GQVT) e da abordagem biopsicossocial (BPSO-96). No artigo, as autoras ressaltam que o fato de existirem poucos estudos sobre os profissionais em questão, dificultou o acesso a pesquisa, com poucos dados históricos e estatísticos para a comparação dos resultados.

### 3 MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA

Em relação à metodologia aplicada, o tipo de pesquisa, com base nos critérios definidos por Vergara (2009), foi descritiva e exploratória quanto aos fins, e quanto aos meios foi adotada uma pesquisa de campo.

De acordo com Marconi e Lakatos (2007), a técnica de pesquisa utilizada correspondeu à documentação direta, especificamente através da observação direta extensiva, com a aplicação de questionário.

A pesquisa teve caráter descritivo, pois expôs as características dos participantes do estudo e estabeleceu as correlações entre as variáveis, e foi exploratória, dado o restrito número de pesquisas com a temática apresentada. No que diz respeito à pesquisa de campo, houve uma investigação empírica realizada junto aos professores respondentes, nos locais onde ocorrem os fenômenos estudados. Foi utilizada a pesquisa *survey*, que compreende a obtenção de dados sobre características e opiniões de determinado grupo de pessoas, através de questionário.

As variáveis escolhidas para a análise do problema de pesquisa foram a percepção da QVT, a Satisfação e as características funcionais e sócio-demográficas de cada professor, bem como as suas percepções acerca do ambiente profissional das instituições de ensino.

Em relação ao universo, como critério de representatividade, foi definida a população amostral de professores, através da amostra probabilística de acessibilidade, pela facilidade de acesso às instituições de ensino fundamental e médio locais.

As seções a seguir descrevem a caracterização da organização e da população, apresentam o tamanho da amostra, os instrumentos de pesquisa e os procedimentos de coleta utilizados.

### **3.1 Caracterização da organização**

Foram escolhidas duas instituições de ensino da rede pública e quatro instituições da rede particular, sendo seis no total. Dessas, apenas uma instituição da rede pública lecionava apenas para o ensino fundamental.

Depois de realizados vários contatos com as instituições de ensino da rede pública, não se obteve o retorno para autorização da aplicação da pesquisa. Já nas instituições de ensino privadas, foi autorizada a aplicação em três delas. Uma das instituições privadas também não autorizou a realização da pesquisa.

Assim, a caracterização das organizações ficou definida em três instituições de ensino fundamental e médio.

### **3.2 População e amostra**

A população amostral desta pesquisa sobre Satisfação e QVT foi delimitada aos professores de ensino fundamental e médio das instituições de ensino de um bairro da cidade do Rio de Janeiro. A quantidade de instituições bem como o número de professores dispostos a colaborar com a pesquisa visou atingir uma amostra que possibilitasse a generalização dos resultados para as outras instituições de ensino locais.

É importante ressaltar que apesar da caracterização das instituições estarem delimitadas às instituições de ensino particular, a população amostral, no caso os professores de ensino fundamental e médio, não representavam apenas as instituições privadas, visto que uma parte da amostra trabalha tanto em instituições de ensino privadas quanto públicas.

Foram distribuídos 112 questionários, e desse total obteve-se um retorno de 40 questionários respondidos, representando 35,72% do total. Pode-se considerar bom este número, visto que, em média, os questionários expedidos pelo

pesquisador alcançam 25% de devolução, segundo Marconi e Lakatos (2007, p. 203).

A amostra composta de 40 professores, 28 respondentes do sexo feminino (70%) e 12 professores do sexo masculino (30%). A faixa etária com maior predominância foi a de 26 a 35 anos, com 45% do total de professores respondentes. Em relação ao estado civil, 65% eram casados ou com união estável e 35% solteiros ou viúvo ou separado/divorciado.

Do total de professores, 3% trabalham somente em instituições públicas, 67% em instituições privadas, e 30% trabalham em instituições de ensino públicas e privadas, ao mesmo tempo.

A escolaridade dos professores está condicionada ao curso no qual lecionam. Sendo que, dos 13% que possuem o Ensino Médio e os 8% que não concluíram o curso Superior, lecionam no ensino fundamental de 1<sup>a</sup>. a 4<sup>a</sup>. série. Os demais lecionam no ensino fundamental de 5<sup>a</sup>. a 8<sup>a</sup>. série e no ensino médio. Desses, 50% concluíram o curso Superior e 30% possuem Pós-Graduação, Mestrado ou Doutorado.

### **3.3 Caracterização dos instrumentos de pesquisa**

Como instrumentos de pesquisa que visaram identificar o nível de Satisfação e apurar a percepção da Qualidade de Vida no Trabalho - QVT dos professores, foram utilizados dois questionários, a Escala de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho e a Escala de Satisfação no Trabalho – EST (Anexo A). Para caracterizar o perfil dos professores, foi utilizado um questionário com itens sócio-demográficos e funcionais (Anexo B).

Para a coleta de dados referente à variável QVT foi utilizada a Escala de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho, elaborada e validada por Petroski (2005) e adaptada por Both et al (2006), através da Escala de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho Percebida por Professores de Educação Física do Ensino Fundamental e Médio – QVT-PEF.

O instrumento de medida desenvolvido por Petroski (2005), que desenvolveu um instrumento de medida denominado Escala de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho Percebida por Professores, com base no modelo de análise de QVT de Walton (1973), foi adaptado por Both et al (2006) e tem a forma de um questionário, que contempla 34 questões distribuídas em oito dimensões a serem respondidas por meio de Escala Likert de sete pontos.

Conforme Both et al (2006), como o questionário desenvolvido por Petroski (2005) avalia a qualidade de vida no trabalho de professores universitários, foram realizadas algumas adaptações no instrumento original para adequá-lo aos professores de Educação Física do Ensino Fundamental e Médio. As modificações efetuadas na redação dos indicadores que compõem a matriz analítica do instrumento de Petroski (2005) foram pequenas, mas importantes, principalmente as alterações na redação das respectivas questões, no sentido de buscar maior aproximação da linguagem às verbalizações freqüentemente utilizadas pelo professor do ensino fundamental e médio. Também houve a preocupação de manter o foco nas questões da instituição escolar.

O instrumento apresenta nível aceitável de consistência interna e alto índice de coeficiente de estabilidade dos escores, com valor de 0,9482 ( $\alpha$  de Cronbach) (BOTH et al, 2006). Assim, foi verificado que, apesar de nesse estudo, o questionário validado pelos autores ter sido adaptado para a avaliação dos professores de Educação Física, pôde ser utilizado para os professores em geral do ensino fundamental e médio.

Para a identificação da percepção da QVT, a matriz analítica deste estudo também toma por base o modelo proposto por Walton (1973 apud LIMONGI-FRANÇA; KANIKADAN, 2006). A matriz considera as seguintes dimensões: a) remuneração e compensação; b) condições de trabalho; c) oportunidade para o desenvolvimento das capacidades humanas; d) oportunidade de crescimento e segurança do trabalho; e) a integração social no trabalho; f) constitucionalismo na organização do trabalho; g) trabalho e vida privada; h) relevância social do trabalho.

Em relação ao nível de Satisfação dos professores, o instrumento de pesquisa aplicado foi a Escala de Satisfação no Trabalho (EST), de Siqueira (2008) construída e validada no Brasil. A Escala de Satisfação no Trabalho - EST aborda

uma visão multidimensional de satisfação no trabalho e seus itens abrangem as cinco dimensões teóricas definidas pela autora. As respostas são obtidas por meio de escala Likert de sete pontos, entre insatisfação total (1) e satisfação total (7).

Através da abordagem fatorial, foram obtidos índices altos de precisão ( $\alpha$  de Cronbach) para cada um dos cinco componentes, distribuídos em 25 itens, variando de 0,82 a 0,92. As dimensões teóricas definidas na Escala de Satisfação no Trabalho - EST são: a satisfação com os colegas de trabalho (fator 1, cinco itens,  $\alpha = 0,86$ ); satisfação com o salário (fator 2, cinco itens,  $\alpha = 0,92$ ); satisfação com a chefia (fator 3, cinco itens,  $\alpha = 0,90$ ); satisfação com a natureza do trabalho (fator 4, cinco itens,  $\alpha = 0,82$ ); e satisfação com as promoções (fator 5, cinco itens,  $\alpha = 0,87$ ) (SIQUEIRA, 2008).

Para o cálculo do escore médio, foram somados os valores assinalados pelos respondentes em cada item que integra a dimensão, dividindo-se este valor por cinco. Assim, de acordo com Siqueira (2008), para a interpretação dos dados, quanto maior o valor do escore médio, maior o grau de satisfação do funcionário com aquela dimensão do seu trabalho. Valores entre 1 e 3,9 indicam insatisfação, valores entre 4 e 4,9 informa uma condição de indiferença, e valores entre 5 e 7 tendem a indicar a satisfação do funcionário.

### **3.4 Procedimentos de coleta e de análise de dados**

Como procedimento, foi estabelecido um primeiro contato com as instituições de ensino, através de diretores e coordenadores. Assim, foi possível obter a autorização para realização da pesquisa e verificar quantos professores trabalhavam nas instituições. Em relação à quantidade de respondentes, foi verificado com cada instituição quantos professores faziam parte do seu quadro.

Os instrumentos de pesquisa foram aplicados após autorização da Diretoria ou Coordenação das instituições de ensino e entendimento que a instituição não seria citada na pesquisa, sendo esclarecido através da carta de apresentação (Apêndice A), o sigilo e a não identificação dos respondentes.



Os questionários foram entregues diretamente para alguns professores, como também foram colocadas urnas lacradas nas instituições, para que cada professor fosse depositando, à medida que respondiam os questionários da pesquisa. O tempo de retorno dos questionários foi aproximadamente de duas a três semanas e foram devolvidos 40 questionários do total de 112 distribuídos. Houve apenas três questões em que a resposta foi omitida pelos respondentes.

Conforme recebidos, os questionários foram numerados e os dados transferidos para a planilha eletrônica do *Microsoft Excel*, onde foi realizada uma análise inicial, através de procedimentos estatísticos básicos, como média e desvio-padrão.

Os dados da caracterização dos respondentes, perfil sócio-demográficos e funcionais, foram codificados e transpassados para a planilha, sendo calculada a frequência e percentual de cada item.

Para análise dos dados da Escala de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho percebida por professores do ensino fundamental e médio, as questões foram agrupadas em 8 fatores conforme as categorias conceituais proposta por Walton (1973 apud LIMONGI-FRANÇA; KANIKADAN, 2006). Na Escala de Satisfação no Trabalho - EST foram obtidos cinco escores médios, calculados através da soma das médias dos valores preenchidos de cada item, dividindo-se o valor encontrado por cinco, apresentando assim a média de escore para cada dimensão.

Em seguida, os dados coletados foram tratados e cruzados utilizando o *software* da IBM SPSS 17.0 (*Statistical Package for the Social Sciences*) para sistemas operacionais com ambiente *Windows*. Para correlação, foi utilizado o coeficiente de correlação de Pearson, como método para análise da significância. Os coeficientes de correlação varia de -1 a 1, quanto mais próximo de zero, menor a relação, e mais próximo de -1 a 1, maior a relação.

## 4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Da amostra final composta por 40 respondentes, destaca-se o fato de a maioria dos respondentes ser do sexo feminino, o equivalente a 70%. Conforme Soriano e Winterstein (1998), este fato não é incomum em relação ao trabalho do professor. Os autores citam que existe um alto percentual do sexo feminino em outros estudos sobre o profissional.

Os dados sócio-demográficos e funcionais importantes utilizados na correlação com o nível de Satisfação e percepção da QVT do Professor foram o Tempo de Serviço e a Faixa Salarial. Em relação ao tempo de serviço dos respondentes, a maioria, 70% trabalham como professor há menos de 10 anos; e apenas 5% dos respondentes possuem mais de 30 anos de serviço. No que diz respeito à faixa salarial, 48% ganham até R\$1.081,54; 13% entre R\$1.081,55 a R\$2.000,00; 25% entre R\$2.000,01 a R\$3.000,00; 5% entre R\$3.000,01 a R\$4.000,00; 8% recebem entre R\$4.000,01 a R\$5.000,00 e apenas 3% ganham acima de R\$5.000,01. Considerando uma carga horária média entre 30 e 40 horas semanais, estabelecida nas instituições de ensino pesquisadas no estudo, estes valores ratificam a questão dos baixos salários recebidos pelos professores da educação básica no Brasil.

No comparativo com outros estudos, Limongi-França e Kanikadan (2007) em sua pesquisa sobre a QVT dos professores de inglês, descrevem que, grande parte desses professores recebe menos de R\$ 1.000,00, com um percentual de 42,9% do total pesquisado.

As questões da Escala de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho foram agrupadas em fatores conforme o modelo de Walton (1973 apud LIMONGI-FRANÇA; KANIKADAN, 2006 e BOTH et al, 2006), descritos a seguir no Quadro 3:

Quadro 3 – Fatores QVT

FATORES	QUESTÕES
Compensação Justa e adequada	7, 18, 24 e 27
Condições de Trabalho	1, 10, 13, 17, 20 e 25
Uso das Capacidades	2, 9, 14, 23, 28 e 34
Oportunidade futura de crescimento e segurança	3, 11, 30 e 33
Integração Social na organização do trabalho	4, 8, 22, 29 e 32
Constitucionalismo na organização de trabalho	5, 15, 26 e 31
Trabalho e vida	6 e 19
Relevância Social	12, 16 e 21

Fonte: Adaptado de Walton, 1973 apud Limongi-França e Kanikadan, 2006 e Both et al, 2006.

As oito categorias segundo os critérios da QVT estão conceituadas em: a Compensação justa e adequada refere-se à obtenção de remuneração adequada pelo trabalho realizado em relação ao mercado externo e interno; Condição de trabalho diz respeito ao ambiente de trabalho, que engloba a jornada de trabalho e os equipamentos disponíveis para a execução do trabalho; o Uso das Capacidades supõe o aproveitamento do capital humano; as Oportunidades envolvem as políticas da instituição referente ao desenvolvimento, crescimento e planos de carreira; Integração social, quando é observada a existência da igualdade de oportunidades e as relações sociais; o Constitucionalismo indica se os direitos do trabalhador estão sendo cumpridos pela instituição; em Trabalho e vida deve-se encontrar o equilíbrio entre vida pessoal e trabalho; e na Relevância social, considera-se a responsabilidade social da instituição.

A seguir, temos a Tabela 1 com os dados obtidos das respostas relativas aos itens que formam os fatores da QVT. Os fatores Condições de Trabalho, Uso das Capacidades, Oportunidades, Integração Social, Constitucionalismo e Relevância Social apresentaram escore médio superior a 5,00, considerado elevado o grau de satisfação. Vemos nesses itens, que as instituições pesquisadas investem em qualidade de vida no que diz respeito aos fatores mencionados.

O fator Compensação justa e adequada refere-se às questões de salário e remuneração, com média de 4,26, pode-se considerar pouca satisfação dos professores com este item.

Já o fator de Trabalho e Vida, agrupa as questões relacionadas às atividades profissionais e a sua influência na vida pessoal. Este item evidenciou uma percepção levemente insatisfatória dos professores, com média de 3,43 e pode estar relacionado com a jornada dupla de trabalho dos professores que muitas das vezes têm de trabalhar em casa, seja na preparação da aula ou na correção das provas e trabalhos escolares.

Tabela 1 – Média e Desvio Padrão dos Fatores de QVT

FATORES	MÉDIA	DESVIO PADRÃO
Compensação justa e adequada	4,26	1,93
Condições de trabalho	5,33	1,89
Uso das capacidades	5,50	1,62
Oportunidades	5,43	1,80
Integração social	5,35	1,80
Constitucionalismo	5,36	1,92
Trabalho e vida	3,43	1,81
Relevância social	5,93	1,40

Fonte: Dados da pesquisa

Na Escala de Satisfação no Trabalho, as questões foram agrupadas em 5 dimensões conforme o Quadro 4.

Quadro 4 – Fatores da Satisfação

FATORES	QUESTÕES
Colegas de trabalho	1, 6, 14, 17 e 24
Satisfação com o salário	5, 8, 12, 15 e 21
Satisfação com a chefia	2, 9, 19, 22 e 25
Natureza do trabalho	7, 11, 13, 18 e 23
Promoções	3, 4, 10, 16 e 20

Fonte: Adaptado de Siqueira (2008)

A análise dos dados referente à Escala de Satisfação no Trabalho apresentou média e desvio padrão conforme a Tabela 2.

Tabela 2 – Média e Desvio Padrão da Satisfação

FATORES	MÉDIA	DESVIO PADRÃO
Colegas de trabalho	5,38	1,34
Satisfação com o salário	3,25	1,53
Satisfação com a chefia	5,58	1,27
Natureza do trabalho	4,71	1,40
Promoção	4,10	1,19

Fonte: Dados da pesquisa

Os fatores compostos por itens de Satisfação com os colegas de trabalho e Satisfação com a chefia obteve média de respectivamente 5,38 e 5,58. Percebe-se uma satisfação com esses valores, referentes às questões ligadas pelas relações de trabalho, tanto com os outros professores como para com os cargos de chefia, exercidos pelos coordenadores e diretores de escola.

Foi observada insatisfação do professor em relação ao fator salário, com um escore médio de 3,25. Fazendo um comparativo com o estudo realizado por Soriano e Winterstein (1998), que comparou o grau de satisfação e significação do trabalho do professor de educação física com professores de português e matemática, este resultado demonstra que, conforme analisado pelos autores, os professores de outros componentes curriculares recebem salário inferior. Este fato, provavelmente refere-se que, a profissão do professor de educação física permite que ele exerça o seu trabalho em outras organizações, como clubes e academias.

As questões relacionadas com os fatores Natureza do trabalho indicam uma breve satisfação, com uma média de 4,71. E os itens que contemplam as Promoções evidenciam baixa percepção dos professores com 4,10 de média. A Natureza do trabalho revela um pouco de indiferença do professor com questões como a motivação no trabalho. E a quase insatisfação das questões ligadas ao fator Promoções denota que o trabalho do professor geralmente não permite um crescimento profissional e plano de carreira. Em relação às perspectivas na carreira, Soriano e Winterstein (1998), observaram que, os professores analisados em seu estudo, o professor de educação física, ao apresentar uma satisfação em relação ao fator Promoção, esta poderia estar estabelecida através das perspectivas de carreira fora do magistério.

Foram correlacionados os fatores da percepção da QVT com os fatores relacionados com o nível de Satisfação dos Professores, utilizando-se a correlação de Pearson, em que o coeficiente obtido mostra o grau das variáveis relacionadas entre si.

As análises iniciais destacam a presença de sete casos com o critério de significância maior que 0,5 e três casos com indicação de correlação de significância moderada (0,3 a 0,5). Sendo importante ressaltar que não houve correlação negativa, isto é, todas as correlações demonstraram relação entre as variáveis diretamente proporcional.

Outro ponto importante a destacar é a forte associação da Satisfação com o salário e a Compensação Justa e adequada, com um coeficiente de correlação de 0,739, reforçando a idéia que o trabalhador, nesse caso o professor, busca sempre uma remuneração adequada ao seu trabalho realizado. Neste ponto, coloca-se como discussão, a questão do mesmo fenômeno investigado, com duas variáveis diferentes, a Satisfação e a QVT, porém com sentimentos de afetividade e percepções parecidas, visto que, todas as correlações entre as duas variáveis estudadas obtiveram grau de associação forte e positiva.

Podemos observar que, entre os fatores Satisfação com os colegas x Constitucionalismo e os fatores Satisfação com os colegas x Relevância social, houve um relacionamento positivo forte, com coeficientes de correlação de 0,685 e 0,655, respectivamente. Percebemos também nesta correlação, que as relações de trabalho desses fatores estão fortemente associadas. As instituições devem respeitar os direitos de trabalho, considerar a privacidade, promover tratamento justo para todos e liberdade de expressão.

Nota-se nos fatores da Satisfação com a chefia x Constitucionalismo e a Satisfação com a chefia x Relevância Social, um relacionamento positivo forte com coeficiente de correlação de 0,699 e 0,714. Novamente vemos nesse ponto positivas relações de trabalho e sociais entre a instituição, os professores e os funcionários das escolas. O funcionário deve ter uma relação equilibrada entre o tempo de trabalho e lazer com a sua família, e a organização deve estabelecer horários acessíveis e formas de labor sensatas como também deve haver o respeito dos direitos legais e justiça nas recompensas merecidas (KARPINSKI; STEFANO, 2008).

Na correlação do fator Compensação Justa e adequada com a Faixa Salarial média dos professores pesquisados, foi observada correlação de significância relativamente baixa com o coeficiente de 0,239, revelando uma insatisfação dos professores relacionada a esse fator com os salários recebidos pelos mesmos. Limongi-França e Kanikadan (2007) explicam que a remuneração pode estar vinculada às políticas de gestão mais estruturadas das instituições.

No estudo dos professores de inglês, as autoras apresentam uma possível explicação de que o tempo de profissão, bem como as horas trabalhadas, aumenta a remuneração. A correlação entre as variáveis Tempo de serviço e Faixa salarial apresentou coeficiente de 0,260, relativamente positivo e fraco. Este resultado pode estar relacionado com o Tempo de Serviço informado pela maioria dos respondentes, de menos de 10 anos de serviço.

Limongi-França e Kanikadan (2007) estabelecem uma relação entre a escolaridade e o salário, isto é, quanto maior a escolaridade, maior a remuneração, mesmo informando em sua pesquisa, que grande parte da amostra possui o superior incompleto. Na correlação das variáveis Escolaridade e Faixa Salarial foi verificado coeficiente de Pearson de 0,443, apresentando grau de significância positivo e moderado, porém não foi observado com esses dados, a relação sugerida pelas autoras.

A variável sócio-demográfica Escolaridade foi correlacionada com o fator Oportunidades, apresentando coeficiente de Pearson de 0,268. A baixa percepção pode estar relacionada às políticas da instituição referente às Oportunidades referentes ao desenvolvimento, crescimento e planos de carreira. Em sua pesquisa, Limongi-França e Kanikadan (2007) demonstram que os professores que apresentam percepção positiva nesses itens de QVT, também esperam das instituições de ensino estratégias bem definidas como em gestão de carreira.

Os fatores da Promoção foram correlacionados com a Compensação justa e adequada, uso das Capacidades e as Oportunidades, apresentando coeficientes de correlação relativamente moderada e positiva, com 0,433, 0,428 e 0,491, e níveis de significância de 0,005, 0,002 e 0,001, respectivamente. Esta associação que estabelece os fatores da Promoção está diretamente relacionada com a leve insatisfação com os salários, o pouco aproveitamento das capacidades e das

competências dos professores pelas instituições e as políticas praticadas pelas instituições de ensino referente às oportunidades de atualização e planos de carreira. Conforme Karpinski e Stefano (2008), para o funcionário deve haver o oferecimento de oportunidades de cargos por merecimento e competências.

O fator Promoções, correlacionado com a variável funcional Tempo de serviço obteve coeficiente de Pearson de 0,062 e pode demonstrar que o desenvolvimento e o reconhecimento das capacidades e os planos de carreira também estabelece uma associação com o tempo de serviço e experiência do professor. Para Limongi-França e Kanikadan (2007), essa associação confirma uma ausência de gestão de carreira e vínculo com o trabalho. As autoras discorrem no seu estudo, que o tempo de atuação na profissão do professor de inglês, revela menores oportunidades de desenvolvimento pessoal.

Os fatores correlacionados Natureza do trabalho e uso das Capacidades, obtiveram coeficientes de 0,745. Podemos verificar que estes fatores demonstram a satisfação do professor com a atividade profissional e as suas capacidades e habilidades. O estudo de Martinez e Paraguay (2003) sobre satisfação e saúde no trabalho, enfatiza que aspectos como as capacidades para o trabalho, bem como a saúde do trabalhador, estão diretamente relacionadas com a satisfação no trabalho. As autoras discorrem que podem ser considerados todos os aspectos psicossociais do trabalho, como os processos de trabalho, o papel do indivíduo na organização, os relacionamentos interpessoais, e as possibilidades de desenvolvimento de carreira.



## 5 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

Esta pesquisa teve como principal objetivo analisar o nível de Satisfação dos professores de ensino fundamental e médio, e a sua percepção da QVT.

Na análise, de modo geral, os resultados apresentados expressaram satisfação na percepção da QVT dos professores, nas questões relacionadas com Condições de trabalho, uso das Capacidades, Oportunidades, Integração social, Constitucionalismo e Relações Sociais. Os dados mostraram indiferença e uma leve insatisfação nas questões conceituadas como Natureza de trabalho, Promoções e Trabalho e vida. Em relação à percepção da Remuneração justa e adequada a análise demonstrou uma insatisfação dos professores. Os resultados apresentaram que a satisfação consiste no conjunto de fatores que fazem parte das políticas adotadas pelas empresas.

Tomando por base a análise dos resultados tornou-se possível avaliar o nível de satisfação dos professores e a sua percepção da QVT, que como fenômeno complexo, exige investimentos das organizações para a sua implantação como ferramenta de gestão, que possibilite garantias necessárias para os trabalhadores, como um salário justo, benefícios sociais, condições de trabalho e segurança. Assim, por meio desse estudo, foi constatado que as escolas devem investir mais em políticas que busquem o bem-estar dos professores e a sua satisfação nas necessidades relacionadas à QVT, principalmente nas questões relacionadas aos aspectos profissionais, como as Promoções e Remunerações, visto que estes fatores apresentaram as maiores médias de insatisfação dos professores.

Observa-se uma consideração importante no que diz respeito à amostra obtida na pesquisa, apesar de razoável para um trabalho de conclusão de curso de graduação, poderia ter sido mais representativa. A necessidade de realização de estudos mais profundos, e a capacidade de maior representação da população, poderiam contribuir para resultados e análises mais profundas. Confere a esse ponto negativo, tanto um aprendizado, bem como um incentivo para a realização de futuras pesquisas na área.

Um ponto importante a destacar refere-se ao debate da relação entre dois fenômenos complexos, porém com a mesma posição. Nesse aspecto, o estudo poderia ter sido realizado com a aplicação de apenas um questionário, a Escala de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho percebida por professores do ensino fundamental e médio, visto que a matriz de análise dessa escala é formada por questões que avaliam a satisfação do professor.

Outro aspecto a ressaltar, apesar das limitações, pode-se dizer que este estudo atende aos objetivos propostos diante dos resultados obtidos e responde ao problema de pesquisa. Porém, ressalta-se a necessidade do desenvolvimento de novas pesquisas em uma área com poucos estudos empíricos. Assim, espera-se maior conscientização no trabalho do professor nos fatores relativos à Satisfação e a QVT.

Para concluir, este estudo contribui para destacar que sejam realizados maiores investimentos pelas instituições nas condições de trabalho dos professores, nos aspectos relacionados à saúde, ao crescimento profissional, bem como nas melhorias das remunerações como forma de valorizar o trabalho do professor de ensino fundamental e médio.

## REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, L. G.; FRANÇA, A. C. L. Estratégias de recursos humanos e gestão da qualidade de vida no trabalho: o *stress* e a expansão do conceito de qualidade total. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 33, n. 2, p. 40-51. abr./jun. 1998.

BOTH, J.; NASCIMENTO, J.V.; LEMOS, C.A.F.; DONEGÁ, A.L.; RAMOS, M.H.K.P.; PETROSKI, E.C.; DUARTE, M.F.S. Qualidade de Vida no Trabalho percebida por Professores de Educação Física. **Revista Brasileira de Cineantropometria de Desempenho Humano**, Florianópolis, v. 8, n. 2, p. 45-52. 2006.

CARLOTTO, M. S.; CÂMARA, S. G. Propriedades psicométricas do Questionário de Satisfação no Trabalho (S20/23). **Psico-USF**. Canoas, v. 13, n. 2, p. 203-210. jul./dez. 2008.

FERNANDES, E. C. **Qualidade de Vida no Trabalho**: como medir para melhorar. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

GIL, A. C. **Gestão de Pessoas**: Enfoque nos Papéis Profissionais. São Paulo: Atlas, 2001.

HERNANDEZ, J. A. E.; MELO, F. M. O Clima Organizacional e a Satisfação dos Funcionários de um Centro Médico Integrado. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**. Brasília, v. 3, n. 1, p. 11-26, jan./jun., 2003.

KANIKADAN, A. Y. S.; LIMONGI-FRANÇA, A. C.. A qualidade de vida no trabalho dos professores de inglês. **Revista Brasileira de Gestão de Negócios**, São Paulo: FECAP, v. 9, n. 25, p. 59-80, set./dez. 2007.

KARPINSKI, D.; STEFANO, S. R. Qualidade de Vida no Trabalho e Satisfação: um estudo de caso no setor atacadista de beneficiamento de cereais. **Revista Eletrônica Lato Sensu**. Paraná, v. 3, n. 1, mar. 2008. Disponível em: <[http://web03.unicentro.br/especializacao/Revista\\_Pos/P%C3%A1ginas/3%20Edi%C3%A7%C3%A3o/Aplicadas/PDF/31-Ed3\\_CS-QualidadeTr.pdf](http://web03.unicentro.br/especializacao/Revista_Pos/P%C3%A1ginas/3%20Edi%C3%A7%C3%A3o/Aplicadas/PDF/31-Ed3_CS-QualidadeTr.pdf)>. Acesso em: 17 mai. 2010.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Fundamentos de metodologia científica**. 6.ed. São Paulo: Atlas, 2007.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Indicadores Empresariais de Qualidade de Vida no Trabalho**: esforço empresarial e satisfação dos empregados no ambiente de manufaturas com certificação ISO 9000. 1996. 244 f. Tese (Doutorado) – Faculdade de Economia e Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo, São Paulo.

LIMONGI-FRANÇA, A. C.; KANIKADAN, A. Y. S. A Construção de um Instrumento de Coleta de Dados a Partir do Modelo de Indicadores Biopsicossocial e Organizacional – BPSO-96 e do Modelo de Competências do Bem-Estar – BEO, sobre Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho. Porto Alegre: **Revista Eletrônica de Administração (REAd)**, v. 12, n. 6, Edição 54, nov/dez. 2006.

MARTINEZ, M. C.; PARAGUAY, A. I. B. B. Satisfação e saúde no trabalho: aspectos conceituais e metodológicos. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**. São Paulo, v. 6, p. 59-78, 2003.

MARTINEZ, M. C.; PARAGUAY, A. I., LATORRE, M. R. Relação entre satisfação com aspectos psicossociais e saúde dos trabalhadores. **Rev Saúde Pública**, São Paulo, v. 38, n.1, p. 55-61. 2004.

PETROSKI, E.C. **Qualidade de vida no trabalho e suas relações com estresse, nível de atividade física e risco coronariano de professores universitários**. 2005. Tese (Doutorado) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.

PILATTI, L. A.; BEJARANO, V. C. Qualidade de Vida no Trabalho: leituras e possibilidades no entorno. In: GONÇALVES, A.; GUTIERREZ, G. L.; VILARTA, R. (Org.). **Gestão da qualidade de vida na empresa**. Campinas, SP: IPES Editorial, p. 85-103. 2005.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de Vida no Trabalho**: evolução e análise no nível gerencial. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 1995.

SCHERMERHORN JR., J. R.; HUNT, J. G.; OSBORN, R. N. **Fundamentos de comportamento organizacional**. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 1999.

SCHMIDT, D.R.C.; DANTAS, R. A. S. Qualidade de vida no trabalho de profissionais de enfermagem, atuantes em unidades do bloco cirúrgico, sob a ótica da satisfação. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**. São Paulo, v. 14, n. 1, p. 54-60. jan./fev. 2006.

SIQUEIRA, M. M. M. Satisfação no Trabalho. In: SIQUEIRA, M. M. M. (Org.). **Medidas do Comportamento Organizacional: Ferramentas de Diagnóstico e de Gestão**. São Paulo: Artmed, p. 265-274. 2008.

SORIANO, J. B.; WINTERSTEIN, P. J. Satisfação no trabalho do professor de educação física. **Revista Paulista de Educação Física**, São Paulo, v. 12, n. 2, p. 145-159. jul./dez., 1998.

VASCONCELOS, A. F. Qualidade de Vida no Trabalho: origem, evolução e perspectivas. **Cadernos de Pesquisas em Administração**. São Paulo, v. 8, n. 1, p. 23-35. jan./mar. 2001.

VERGARA, S. C. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**. 11 ed. São Paulo: Atlas, 2009.

## APÊNDICE

### Apêndice A – Carta de apresentação

#### **Pesquisa sobre Satisfação e Qualidade de Vida no Trabalho dos Professores de Ensino Fundamental e Médio**

Prezado Professor (a),

A presente pesquisa tem por objetivo identificar a percepção da Qualidade de Vida no Trabalho no nível de Satisfação dos professores de ensino fundamental e médio das instituições de ensino da Ilha do Governador – RJ.

A finalidade deste estudo consiste em fazer uma pesquisa acadêmica na área de Gestão de Pessoas para conclusão do curso de graduação em Administração à distância da Universidade de Brasília – UNB.

Esclarecemos que a participação no estudo implica unicamente no preenchimento de dois questionários, que deverão ser respondidos individualmente, sem identificação e com garantia de sigilo. Sua colaboração é solicitada no sentido de responder aos questionários em anexo, manifestando sua opinião sobre os diversos aspectos considerados. Lembre-se de que não existem respostas certas ou erradas, o que importa é a sua opinião sincera.

Sua opinião, pessoal e criteriosa, será de extrema relevância para os objetivos deste estudo e será tratada com absoluto sigilo. Todos os resultados serão apresentados de modo a não permitir a sua identificação.

Por favor, responda todos os itens deste questionário, escolhendo a alternativa que melhor corresponda à sua percepção sobre os diversos aspectos de seu trabalho.

Antecipadamente, agradeço a sua importante colaboração, colocando-me, desde já, a sua inteira disposição, pessoalmente, por e-mail ou através de contato telefônico.

Atenciosamente,

Samantha Araujo de O. Assunção Guedes

E-mail: [samanthaassuncao@yahoo.com.br](mailto:samanthaassuncao@yahoo.com.br)

Telefones:

Residencial: (21) 3598 8433

Celular: (21) 9876 8344 / (21) 8144 1091

Comercial: (21) 2106 0000 R. 1195

## ANEXOS

### Anexo A – Questionários

#### ESCALA DE AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Escala de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho Percebida por Professores do Ensino Fundamental e Médio.

( 1 ) discordo totalmente ( 2 ) discordo bastante ( 3 ) discordo um pouco ( 4 ) não concordo nem discordo ( 5 ) concordo um pouco ( 6 ) concordo bastante ( 7 ) concordo totalmente

AFIRMAÇÕES	PERCEPÇÃO
1 A jornada de trabalho na instituição é suficiente e adequada para realizar todas as atividades que envolvem meu trabalho.	( 1 ) ( 2 ) ( 3 ) ( 4 ) ( 5 ) ( 6 ) ( 7 )
2 Meu trabalho permite usar minhas diferentes habilidades e capacidades, com iniciativa e criatividade.	( 1 ) ( 2 ) ( 3 ) ( 4 ) ( 5 ) ( 6 ) ( 7 )
3 A instituição possibilita atualização permanente de seus professores permitindo o desenvolvimento de suas potencialidades.	( 1 ) ( 2 ) ( 3 ) ( 4 ) ( 5 ) ( 6 ) ( 7 )
4 Na instituição, o professor é aceito e respeitado pelo seu trabalho e potencial, sem considerar o gênero, cor, aparência física ou preferência sexual.	( 1 ) ( 2 ) ( 3 ) ( 4 ) ( 5 ) ( 6 ) ( 7 )
5 Tenho liberdade de criticar e discordar, inclusive da chefia, em qualquer assunto sem temor de represálias.	( 1 ) ( 2 ) ( 3 ) ( 4 ) ( 5 ) ( 6 ) ( 7 )
6 As atividades profissionais realizadas na instituição interferem (prejudicam) na minha vida familiar.	( 1 ) ( 2 ) ( 3 ) ( 4 ) ( 5 ) ( 6 ) ( 7 )

7	Na instituição, professores de mesma classe funcional recebem salários similares.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
8	Há na instituição grupos de trabalho ou pessoas que fornecem auxílio mútuo e suporte sócio-emocional aos professores.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
9	Estou satisfeito com a quantidade de feedback que recebo dos colegas.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
10	Meus locais de trabalho são saudáveis e a saúde é preservada.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
11	Tenho amplas oportunidades de usar no trabalho os conhecimentos adquiridos em cursos.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
12	A instituição valoriza e respeita os professores no sentido de não depreciar seus trabalhos.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
13	Realizo minhas atividades com tranquilidade, percebo apenas um estresse estimulante ao longo do dia.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
14	Sinto-me satisfeito profissionalmente com as tarefas realizadas como professor na instituição.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
15	A instituição respeita os direitos trabalhistas dos professores como férias, licenças, cumprimento de decisões judiciais, entre outros, incluindo a garantia de defesa dos direitos do trabalhador na justiça.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
16	16 Na minha percepção, a comunidade tem orgulho e respeito pelo trabalho desenvolvido na instituição.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
17	Estou satisfeito com os materiais disponíveis para o trabalho.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
18	Minha remuneração é justa, considerando minhas qualificações.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
19	Após o trabalho chego em casa com ânimo e energia, para dar atenção à família e/ou realizar	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)



	atividades de lazer.	
20	Estou satisfeito com os equipamentos disponíveis para o trabalho.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
21	Tenho orgulho e satisfação em pertencer ao corpo docente da instituição.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
22	O relacionamento na instituição baseia-se no princípio ético, na amizade e cordialidade.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
23	Tenho autonomia para planejar e executar as atividades de ensino.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
24	Minha remuneração como professor na instituição é adequada para viver com dignidade.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
25	Meus locais de trabalho são adequadamente arrumados.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
26	O direito do professor à sua privacidade é respeitado na instituição.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
27	Professores da instituição têm melhor remuneração que professores de equivalente posição, em outras escolas da cidade.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
28	Das atividades que realizo recebo feedback suficiente da direção.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
29	Na instituição existem símbolos de status e/ou degraus acentuados na estrutura hierárquica.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
30	O professor da instituição tem possibilidades de progredir na carreira (plano de carreira).	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
31	Na instituição todos os professores têm tratamento justo em todas as matérias, inclusive na distribuição do trabalho.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
32	Percebe-se entre os professores da instituição o predomínio de um espírito de coletividade e cooperação em vez de individualidade e competitividade.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
33	A instituição oferece aos professores segurança quanto ao recebimento do salário.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)

34	Meu trabalho é relevante para mim.	( 1 ) ( 2 ) ( 3 ) ( 4 ) ( 5 ) ( 6 ) ( 7 )
----	------------------------------------	---

## ESCALA DE SATISFAÇÃO NO TRABALHO

As frases a seguir falam a respeito de alguns aspectos do seu trabalho atual. Gostaríamos que você indicasse o **QUANTO SE SENTE SATISFEITO OU INSATISFEITO COM CADA UM DELES**.

Dê suas respostas anotando, nos parênteses que antecede cada frase, aquele número (de 1 a 7) que melhor representa sua resposta.

1 - Totalmente insatisfeito

5 - Satisfeito

2 - Muito insatisfeito

6 - Muito satisfeito

3 - Insatisfeito

7 - Totalmente satisfeito

4 - Indiferente

### NO MEU TRABALHO ATUAL SINTO-ME...

01 ( ) Com o espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho.

02 ( ) Com o modo como meu chefe organiza o trabalho do meu setor.

03 ( ) Com o número de vezes que já fui promovido nesta empresa.

04 ( ) Com as garantias que a empresa oferece a quem é promovido.

05 ( ) Com o meu salário comparado com o quanto eu trabalho.

06 ( ) Com o tipo de amizades que meus colegas demonstram por mim.

07 ( ) Com o grau de interesse que as minhas tarefas me despertam.

08 ( ) Com o meu salário comparado com a minha capacidade profissional.

09 ( ) Com o interesse do meu chefe pelo meu trabalho.

10 ( ) Com a maneira como a empresa realiza promoções de seu pessoal.

11 ( ) Com a capacidade do meu trabalho me absorver.

12 ( ) Com o meu salário comparado com o custo de vida.

13 ( ) Com a oportunidade de fazer o tipo de trabalho que faço.

14 ( ) Com a maneira como me relaciono com os meus colegas de trabalho.

- 15 (    ) Com a quantia em dinheiro que eu recebo ao final de cada mês.
- 16 (    ) Com as oportunidades de ser promovido nesta empresa.
- 17 (    ) Com a quantidade de amigos que eu tenho entre meus colegas de trabalho.
- 18 (    ) Com as preocupações exigidas pelo meu trabalho.
- 19 (    ) Com o entendimento entre eu e meu chefe.
- 20 (    ) Com o tempo que tenho de esperar por uma promoção nesta empresa.
- 21 (    ) Com o meu salário comparado com os meus esforços no trabalho.
- 22 (    ) Com a maneira como meu chefe me trata.
- 23 (    ) Com a variedade de tarefas que realizo.
- 24 (    ) Com a confiança que eu posso ter e meus colegas de trabalho.
- 25 (    ) Com a capacidade profissional do meu chefe.

