



Revista de Administração da Unimep

E-ISSN: 1679-5350

gzograzian@unimep.br

Universidade Metodista de Piracicaba

Brasil

Ribeiro de Oliveira, Rodrigo; Bento da Silva, Iris; Silva Pinto de Castro, Dagmar; Limongi-França, Ana Cristina

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO - QVT DOS PROFESSORES DE ENSINO TÉCNICO

FEDERAL: OS FATORES BIOPSICOSSOCIAIS E ORGANIZACIONAIS DE SATISFAÇÃO

Revista de Administração da Unimep, vol. 11, núm. 2, mayo-agosto, 2013, pp. 143-173

Universidade Metodista de Piracicaba

São Paulo, Brasil

Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=273728673007>

- ▶ Como citar este artigo
- ▶ Número completo
- ▶ Mais artigos
- ▶ Home da revista no Redalyc

 redalyc.org

Sistema de Informação Científica

Rede de Revistas Científicas da América Latina, Caribe, Espanha e Portugal
Projeto acadêmico sem fins lucrativos desenvolvido no âmbito da iniciativa Acesso Aberto

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO - QVT DOS PROFESSORES DE ENSINO TÉCNICO FEDERAL: OS FATORES BIOPSICOSSOCIAIS E ORGANIZACIONAIS DE SATISFAÇÃO

***QUALITY OF WORK LIFE - QWL TEACHERS OF TECHNICAL
EDUCATION FEDERAL: THE BIOPSYCHOSOCIAL FACTORS AND
ORGANIZATIONAL SATISFACTION***

Rodrigo Ribeiro de Oliveira (Instituto Federal de São Paulo campus Registro)
rodrigo.oliveira@ifsp.edu.br

Iris Bento da Silva (Universidade de São Paulo campus São Carlos) *ibs@sc.usp.br*

Dagmar Silva Pinto de Castro (Universidade Metodista de Piracicaba) *dscastro@unimep.com*

Ana Cristina Limongi-França (Universidade de São Paulo) *climongi@usp.br*

Endereço Eletrônico deste artigo: <http://www.raunimep.com.br/ojs/index.php/regen/editor/submissionEditing/651#scheduling>

Resumo

No cenário atual em que há exigências contínuas de evolução do conhecimento, e dos avanços tecnológicos, a educação tecnológica é um assunto que merece destaque, pois é através dela que uma grande parcela dos trabalhadores são formados para atuar no mercado de trabalho cada vez mais qualificado e competitivo. Um dos projetos estratégicos, mais importantes na área de ensino no país, é o dos Institutos Federais. Até 2014, os Institutos Federais contarão com 562 unidades de *campi* em todo país. Houve crescimento significativo do quadro funcional: no ano de 2002 contava com 8.999 professores, atualmente conta com 30.201 e deverá chegar a um total de 52.481. Isso mostra um crescimento de 583,18%. Nesse contexto, o objetivo deste trabalho foi analisar o grau de satisfação dos professores dos Institutos Federais com a QVT, diante dos impactos de sua expansão no Brasil. Esta pesquisa caracteriza-se como mista (qualitativa e quantitativa), exploratória, descritiva, estudo de campo (entrevistas) e avaliação (*survey*). Com relação ao instrumento, foi utilizado o Protocolo Biopsicossocial e organizacional - BPSO-96, de Limongi-França. Foram realizadas 18 entrevistas com professores de cinco *campi* e 43 questionários respondidos por *e-mail*. Entre os cinco domínios avaliados, constatou-se que o domínio social foi o que

Rodrigo Ribeiro de Oliveira, Iris Bento da Silva, Dagmar Silva Pinto de Castro, Ana Cristina Limongi-França

apresentou o menor índice de satisfação (3,193), enquanto que o domínio psicológico apresentou maior satisfação (6,819). Destaca-se que a variável que apresentou a maior média na pesquisa foi a relação professor-aluno (8,233). Os achados demonstram a necessidade de alinhamento quanto a política de gestão de benefícios e apoio familiar e comunitários no grupo pesquisado, e revelam comprometimento e colegismo entre os professores, o que refletem positivamente na qualidade da relação ensino-aprendizagem neste cenário.

Palavras-chave: Professor de educação profissional e tecnológica, qualidade de vida no trabalho, Institutos Federais, Protocolo BPSO.

Abstract

In the current scenario where there are requirements for continuous evolution of knowledge and technological advances, technology education is an issue that deserves attention, for it is through her that a large proportion of workers are trained to work in the labor market increasingly skilled and competitive. One of the strategic projects, the most important in the area of education in the country, is the Federal Institutes. By 2014, the Federal Institutes will have 562 units campuses across the country. There was significant growth in the workforce: in 2002 had 8,999 teachers, now has 30,201 and is expected to reach a total of 52,481. This shows an increase of 583.18%. In this context, the aim of this study was to analyze the degree of satisfaction of teachers of Federal Institutes with QWL, on the impacts of its expansion in Brazil. This research is characterized as mixed (qualitative and quantitative), exploratory, descriptive field study (interviews) and evaluation (survey). With respect to the instrument, using the Protocol Biopsychosocial and organizational - BPSO-96 of Limongi-France. 18 interviews were conducted with teachers from five campuses and 43 completed questionnaires by email. Among the five domains assessed, it was found that social dominance was presented the lowest level of satisfaction (3.193), while the psychological domain showed the greatest satisfaction (6,819). It is noteworthy that the variable that had the highest average in the survey was the teacher-student relationship (8,233). The findings demonstrate the need for alignment as the management policy

Rodrigo Ribeiro de Oliveira, Iris Bento da Silva, Dagmar Silva Pinto de Castro, Ana Cristina Limongi-França

benefits and family support and community group researched and show commitment and collegiality among teachers, which reflects positively on the quality of teaching-learning relationship in this scenario.

Key-words: Teacher education and professional technology, quality of work life, Federal Institutes, Protocol BPSO.

Artigo recebido em: 17/06/2013

Artigo aprovado em: 31/08/2013

1. Introdução

Estudos de base econômica têm demonstrado que, em média, os países que alcançam um alto nível de crescimento econômico são também aqueles que têm maiores níveis de alfabetização e têm investido continuamente na melhoria da educação e da força de trabalho.

Na Europa, as taxas de retorno sobre o investimento em educação são de 7% a 8%, sendo que em muitos países em desenvolvimento, podem ser muito maiores. No Brasil, por exemplo, a taxa global de retorno sobre o investimento em educação é da ordem de 12% a 14%. Estas taxas positivas sugerem que investir em educação contribui para o crescimento econômico do país (CARNOY, 2006).

O Censo Escolar realizado pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais (INEP) do Ministério da Educação, aponta um crescimento de 60% no número de matrículas entre 2007 e 2011. Nesse período, o crescimento foi substancial, com uma expansão de 780.162 para 1.250.900, na educação profissional. Com a expansão da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica e a criação do Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (PRONATEC), o número de estudantes na educação profissional será ainda maior (BRASIL, 2012).

A retomada do crescimento econômico do país, o surgimento de um modelo de produção vinculados à intensa aplicação de ciência e tecnologia e a exigência de trabalho qualificado aumentam a importância da formação escolar e profissional em

Rodrigo Ribeiro de Oliveira, Iris Bento da Silva, Dagmar Silva Pinto de Castro, Ana Cristina Limongi-França

todos os níveis. Nesse contexto, cabe destacar a importância da educação profissional e tecnológica para a expansão da sua oferta e ampliação da rede de ensino (CALDAS, 2011).

Um dos mais importantes na área do ensino no país, é o da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica, denominada Rede, que contará, até 2014, com 562 unidades de *campi* em todo país. Este processo é responsável pela interiorização da oferta pública de educação profissional e pela renovação do quadro funcional com ingresso de trabalhadores em educação profissionalizante. Essa Rede que se constitui de professores e técnicos administrativos, apresentava um quadro funcional, no ano de 2002, de 8.999 professores, atualmente (2012) conta com 28.175 e deverá chegar a um total de 52.481. Isso mostra um crescimento de 583,18% no final da consolidação da expansão, sem considerar exonerados e aposentados (BRASIL, 2012; ARAUJO; GRISCHKE, 2012).

Nesse contexto, o tema da qualidade de vida no trabalho assume maior complexidade, pois, não basta melhorar um aspecto para melhorar a educação como um todo. Se fosse fácil resolver o desafio da qualidade no ambiente de educação não se estaria discutindo este tema no momento atual. Ela requer um conjunto de fatores que contribuam para a qualidade no ambiente de educação (GAROTTI, 2009).

A precarização das condições de trabalho vem causando doenças nos educadores e comprometendo toda ação de ensino-aprendizagem, já que esse profissional é a espinha dorsal desse processo.

Pensando nessas questões, pode-se argumentar que existem lacunas a serem preenchidas e que devem ser consideradas e tratadas logo no início da implantação (expansão) e na manutenção dos *campi* dos Institutos Federais. De forma geral, considera-se de vital importância identificar e entender a percepção dos professores quanto à satisfação com a Qualidade de Vida no Trabalho, diante do impacto da expansão dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia.

Rodrigo Ribeiro de Oliveira, Iris Bento da Silva, Dagmar Silva Pinto de Castro, Ana Cristina Limongi-França

2. Referencial Teórico

2.1. Os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia

A Lei 11.892, publicada em 29/12/2008, cria no âmbito do Ministério da Educação um novo modelo de instituição de educação profissional e tecnológica. Esse modelo foi estruturado a partir do potencial instalado nos Centros Federais de Educação Tecnológica (CEFETs), Unidades Descentralizadas de Ensino (UNEDs), Escolas Técnicas e Agrotécnicas Federais e Escolas vinculadas às Universidades Federais. Assim sendo, os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia (IFET's) criam e fortalecem condições estruturais essenciais para o desenvolvimento educacional, social e econômico do Brasil (BRASIL, 2008; PACHECO; SILVA, 2009). A Figura 1 mostra esse aspecto.



Figura 1: Novo modelo de instituição de educação profissional e tecnológica

Fonte: Brasil (2008); Pacheco; Silva (2009).

Na educação profissional, a docência se define prioritariamente pelos conhecimentos e pelo domínio da área técnica. Em sua grande maioria os docentes

Rodrigo Ribeiro de Oliveira, Iris Bento da Silva, Dagmar Silva Pinto de Castro, Ana Cristina Limongi-França

priorizam o domínio do conhecimento técnico e de práticas desenvolvidas a partir do conhecimento dos/em distintos mercados, em detrimento dos conhecimentos pedagógicos.

Os professores da educação profissional ministram os fundamentos (técnica e metodologia) em sua ação profissional a partir de suas próprias ações. Muitas vezes, é pelo apreço, amor e pela dedicação que têm a sua profissão. São estes saberes que fazem dele um profissional docente (SOARES, 2008).

2.2. Qualidade de Vida no Trabalho

As organizações possuem em comum a constante busca por um aumento de produtividade, construída também com os avanços tecnológicos. Por outro lado, existe também outro fator comum que na maioria das vezes é deixado em segundo plano: o ser humano (SGANZERLA, 2007).

Stephen e Dhanapal (2012) afirmam que a Qualidade de Vida no Trabalho de um indivíduo é tão importante quanto sua vida pessoal. A satisfação e contentamento em ambos os aspectos são muito importantes para manter a vida mais equilibrada. Uma desarmonia em um desses aspectos, pode prejudicar o outro, gerando a insatisfação.

De acordo com Walton (1975), a Qualidade de Vida no Trabalho vem recebendo destaque como forma de resgatar valores humanísticos e ambientais, que vêm sendo negligenciados em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico. O autor não defende as práticas antigas de trabalho, mas alerta para os impactos da automação na QVT.

A Qualidade de Vida no Trabalho é um dos novos desafios para a administração contemporânea. Ela afeta diretamente a vida dos indivíduos e consequentemente os resultados das organizações.

A Qualidade de Vida no Trabalho também tem um impacto significativo para a sociedade. Um trabalhador feliz vai experimentar sentimento positivo e este sentimento é levado para sua família e para sociedade. A QVT é importante, pois contribui para o

Rodrigo Ribeiro de Oliveira, Iris Bento da Silva, Dagmar Silva Pinto de Castro, Ana Cristina Limongi-França

ambiente, bem como para a estrutura familiar, oferecendo meios para cumprir as responsabilidades individuais (BAGTASOS, 2011).

A construção da Qualidade de Vida no Trabalho de acordo com Limongi-França (2009), ocorre a partir do momento em que se enxergam as pessoas como um todo. Este enfoque é conhecido como biopsicossocial BPSO-96. A autora explica que o conceito de biopsicossocial originou-se da Medicina Psicosomática que propõe uma visão integrada, holística do ser humano, em oposição à abordagem cartesiana, que divide o ser humano em partes. No mesmo estudo define-se que “*toda pessoa é um complexo biopsicossocial, ou seja, tem potencialidades biológicas, psicológicas e sociais que respondem simultaneamente às condições de vida.*” A partir dessa visão, deve-se trabalhar o que hoje conhecemos como domínios específicos. Esta expressão era conhecida como camada, critérios ou indicadores. No entanto, visando ao alinhamento das discussões no âmbito da Qualidade de Vida, passou-se a denominar essas competências como domínios, que serão definidos a seguir.

O domínio biológico refere-se às características físicas herdadas ou adquiridas ao nascer e mantidas por toda a vida. Compreendendo metabolismo, resistências e vulnerabilidades dos órgãos ou sistemas. O domínio psicológico refere-se aos processos afetivos, emocionais e de raciocínio conscientes ou inconscientes que formam a personalidade de cada pessoa e o seu modo de perceber e posicionar-se diante das pessoas e das circunstâncias que vivencia. O domínio social revela os valores, as crenças, o papel na família no trabalho e em todos os grupos e comunidades a que cada pessoa pertence e participa. O meio ambiente e a localização geográfica também formam a dimensão social. Conforme Limongi-França (2010), visando integrar o conceito com elementos do trabalho em organizações, desenvolveu-se o domínio organizacional, que se refere à cultura organizacional, porte da empresa, tecnologia, segmento econômico em que atua e padrões de competitividade. O conjunto desses domínios formam a visão de pessoa no trabalho: BPSO, em contínua interação, interdependência, mas como processos intrínsecos e extrínsecos próprios, conforme a Figura 2.

Rodrigo Ribeiro de Oliveira, Iris Bento da Silva, Dagmar Silva Pinto de Castro, Ana Cristina Limongi-França

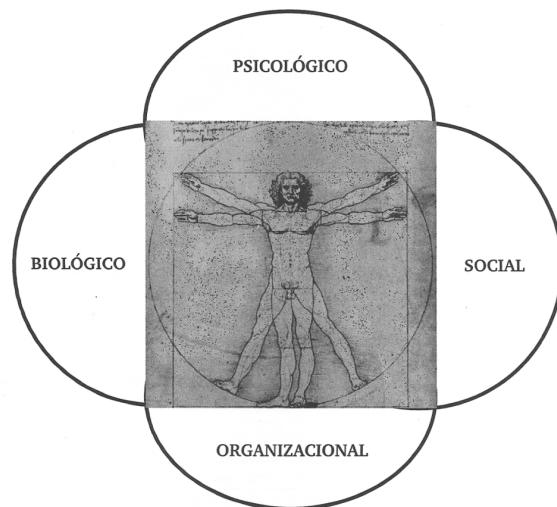


Figura 2: A visão de pessoal BPSO

Fonte: Limongi-França (2009)

O modelo BPSO descrito foi utilizado para avaliar a satisfação da qualidade de vida no trabalho dos professores dos Institutos Federais, através do protocolo com indicadores agrupados de acordo com cada domínio descrito e com escala para registro da percepção sobre os diversos aspectos integrados do seu bem-estar pessoal e profissional.

3. Procedimentos Metodológicos

3.1. Instrumento de Pesquisa

O questionário para esta pesquisa foi construído a partir do protocolo BPSO-96 (biopsicossocial e organizacional) de Limongi-França que é validado na cultura brasileira e possui abrangência de indicadores.

Para esta pesquisa foi criado um bloco específico “organizacional de sala de aula” que fora denominado “Atividades Docentes”.

A escala utilizada no questionário possui dez níveis, variando da insatisfação total (1) à satisfação total (10).

Rodrigo Ribeiro de Oliveira, Iris Bento da Silva, Dagmar Silva Pinto de Castro, Ana Cristina Limongi-França

3.2. Planejamento do Estudo de Campo

3.2.1. Estratégia para a Coleta de Dados

3.2.1.1. Pesquisa Qualitativa

A coleta de dados foi realizada entre agosto e setembro de 2012 foram agendadas e realizadas 18 entrevistas com professores de cinco *campi* do Instituto Federal. Estes *campi* foram escolhidos de modo que se contemplassem todas as regiões do Brasil (Centro-Oeste, Nordeste, Norte, Sudeste e Sul).

As entrevistas foram realizadas com quatro professores de cada *campi*, dois homens e duas mulheres; dois da área técnica e dois do núcleo comum.

Apenas no *campus* da região Norte, foram entrevistados um professor da área técnica e uma professora do núcleo comum, devido ao período de greve.

Foi necessário permanecer em cada *campus*, em torno de 4 horas e meia a 6 horas, devido ao tempo de espera associado ao tempo de duração de cada entrevista, que variou de 7min59s a 29min04s. As entrevistas foram todas gravadas e transcritas na sua íntegra. No *campus* da região Sul, houve a necessidade de remarcar o dia, pois os sujeitos a serem entrevistados estavam muito atarefados.

3.2.1.2. Pesquisa Quantitativa (*survey*)

A pesquisa quantitativa iniciou no II Fórum Mundial de Educação Profissional e Tecnológica que aconteceu no período de 28 de maio a 1º de junho de 2012 em Florianópolis, Santa Catarina – Brasil. Este evento contou com a participação de aproximadamente 26.700 pessoas, entre professores (as), estudantes, representantes da sociedade civil e de governos de 30 países.

Com a estratégia de otimizar os esforços do pesquisador, este achou melhor, posicionar-se na recepção da tenda de apresentação dos pôsteres que abrigaria a pesquisa de 2.660 pesquisadores. A abordagem deu-se através de uma pergunta feita pelo pesquisador: **O (a) senhor(a) faz parte do quadro de professores efetivos do Instituto Federal?** Caso a resposta fosse positiva era explicado que se tratava de uma pesquisa de doutorado, qual o seu propósito e que gostaríamos da participação dos professores dos diversos *campi* na pesquisa. Dessa forma, solicitávamos o endereço eletrônico (*e-mail*) do (a) professor(a) e informávamos que posteriormente seria enviado

Rodrigo Ribeiro de Oliveira, Iris Bento da Silva, Dagmar Silva Pinto de Castro, Ana Cristina Limongi-França

por *e-mail* o *link* e o questionário eletrônico para preenchimento. Não houve recusa dos professores em participar da pesquisa. A dificuldade encontrada foi o ruído do ambiente, que dificultou a comunicação entre os professores e o pesquisador. Durante os dias 30 e 31 de maio e 1º de junho de 2012, nos períodos das 7h30 às 11h00 e das 13h30 às 18h45 foram colhidos 159: *e-mails* de professores dos mais diversos *campi* dos Institutos Federais

Dos 159 (cento e cinquenta e nove) *e-mails* encaminhados, 14 (quatorze) foram rejeitados pelos destinatários, restando 145 (cento e quarenta e cinco) válidos. Foram respondidos 43 (quarenta e três) no período de 30 de agosto a 06 de setembro de 2012. Conseguiu-se o percentual aceitável de 29,65% de retorno dos questionários.

Segundo Marconi e Lakatos (2009), em média, os questionários expedidos pelo pesquisador alcançam 25% de devolução, obtivemos portanto percentual de retorno um pouco acima do proposto pelos autores.

3.2.2. Critério de Amostragem

A amostragem não probabilística tem sido muito utilizada em vários segmentos como, por exemplo, em pesquisa de mercado, apesar da impossibilidade de estender os resultados para a população (MIGUEL; LEE HO, 2012).

Dessa pesquisa, participaram os professores que se encontravam no *campus* nos dias das entrevistas. A amostra utilizada no estudo de campo foi **accidental e não probabilística**. Na amostragem accidental, apenas consideram-se os casos que aparecem e continua-se o processo até que a amostra atinja o determinado tamanho. (SELL TIZ, 1960). O detalhamento da coleta de dados, o período de realização, o instrumento de pesquisa e o tipo de pesquisa apresentam-se no Quadro 1.

Quadro 1: Detalhamento da coleta de dados

Período de Realização	Instrumento	Tipo de Pesquisa	Número de Protocolos
Agosto e Setembro de 2012	Questionários	Quantitativa	43
	Entrevistas	Qualitativa	18

Fonte: O pesquisador

3.2.3. Material e Método Estatísticos

Para estimar a proporção populacional das proporções amostrais encontradas, utilizou-se um intervalo de confiança exato para o estimador de máxima verossimilhança de “p”, neste utiliza-se a distribuição F (LEEMIS; TRIVEDI, 1996). O intervalo de confiança (IC) para proporção (p) populacional é apresentado a seguir:

$$IC(p)_{1-\alpha} : [LI; LS] : \left[\frac{1}{1 + \frac{n-y+1}{yF_{2y; 2(n-y+1); \frac{1-\alpha}{2}}}} ; \frac{1}{1 + \frac{n-y}{(y+1)F_{2(y+1); 2(n-y); \frac{\alpha}{2}}}} \right],$$

em que, LI = Limite Inferior e LS = Limite Superior do intervalo de confiança estimado, $1 - \alpha$ é o nível de confiança da fórmula 1, sendo fixado em 95%, α é o nível de significância, F refere-se a probabilidade $\alpha/2$ e $1-\alpha/2$ da cauda superior direita da distribuição de F; n é o tamanho da amostra, y o número de sucessos ($y = 1, 2, \dots, n-1$), $2y$, $2(n - y + 1)$, $2(y + 1)$ e $2(n - y)$ são os graus de liberdade das distribuições de F.

Segundo Leemis e Trivedi (1996), nos casos especiais em que $y=0$ e $y=n$, deve-se proceder da seguinte forma:

Se $y=0$, o LI do IC é tomado como 0 e o LS é obtido como anteriormente.

Se $y=n$, o LS do IC é tomado como 1 e o LI é obtido como anteriormente.

Para estimar a média populacional das notas para cada item das médias amostrais encontradas, utilizou-se um intervalo de confiança para média com aproximação a uma distribuição normal. O intervalo de confiança (IC) para média (μ) populacional é apresentado a seguir:

$$IC(\mu)_{1-\alpha} : [LI; LS] : \left[\bar{x} - z_{\alpha/2} \frac{S}{\sqrt{n}} ; \bar{x} + z_{\alpha/2} \frac{S}{\sqrt{n}} \right]$$

em que, LI = Limite Inferior e LS = Limite Superior do intervalo de confiança estimado, $1 - \alpha$ é o nível de confiança da fórmula 2, sendo fixado em 95%, α é o nível

Rodrigo Ribeiro de Oliveira, Iris Bento da Silva, Dagmar Silva Pinto de Castro, Ana Cristina Limongi-França

de significância, z refere-se a probabilidade $\alpha/2$ unicaudal da distribuição normal; n é o tamanho da amostra (MORETTIN, 2009).

4. Análise e Discussão dos Resultados

4.1. Domínio Biológico

O Quadro 2 apresenta as médias das escalas do domínio biológico. A questão Q5 - Atuação da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) do *Campus*, reflete uma média de 3,093, a mais baixa de satisfação.

Este resultado sugere que as organizações devem gerir programas consistentes de prevenção contra os riscos ocupacionais, tais como físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e de acidentes, de acordo com a própria norma reguladora (NR5), que rege esta questão (STEFANO et al., 2006).

Em relação ao domínio biológico, os professores estão insatisfeitos com as seguintes questões: atendimento ambulatorial no *campus*; qualidade da alimentação servida no *campus*; qualidade dos programas de preservação da vida e da integridade física, bem como com a promoção da saúde dos servidores e dos alunos.

Quadro 2: Variáveis do Domínio Biológico

Variáveis do Domínio Biológico	Média	Erro Padrão	IC de 95% de confiança	
			LI	LS
Q1 - Controle do <i>campus</i> dos riscos ergonômicos (esforço físico, levantamento de peso, postura inadequada) e ambientais	5,140	0,376	4,403	5,876
Q2 - Atendimento ambulatorial no <i>campus</i> (atender às questões de saúde da comunidade do <i>campus</i>)	4,442	0,438	3,583	5,301
Q3 - Atendimento do plano de saúde (internações, consultas, exames, etc.)	5,581	0,372	4,851	6,311
Q4 - Qualidade da alimentação servida no <i>campus</i> (espaço físico para a alimentação, qualidade do alimento)	3,884	0,432	3,038	4,730

Rodrigo Ribeiro de Oliveira, Iris Bento da Silva, Dagmar Silva Pinto de Castro, Ana Cristina Limongi-França

balanceado e variado, etc.)				
Q5 - Atuação da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) do Campus	3,093	0,381	2,347	3,839
Q6 - Qualidade dos programas de preservação da vida e da integridade física, bem como com a promoção da saúde dos servidores e dos alunos	3,651	0,366	2,934	4,368
Média	4,300	0,168	3,968	4,629

Fonte: Dados da pesquisa

A seguir são transcritas algumas respostas, ilustrando a insatisfação quanto ao domínio biológico:

Q2 - Atendimento ambulatorial no campus (atender às questões de saúde da comunidade do campus):

O atendimento ambulatorial no campus é feito pela menina que trabalha junto com o RH, ela é uma auxiliar de enfermagem, a única que temos, ela mede pressão, afere, enfim, ela assim uma emergência, mas é muito, não atende um ambulatório digamos assim.
(Entrevistado 1)

[...] o campus não tem ambulatório, [...] (Entrevistado 5)

Isso não tem, não existe. (Entrevistado 8)

Não, não temos [...], nós não temos ambulatório, não temos médico [...] (Entrevistado 14)

Não tem nenhum atendimento referente a enfermagem, se acontecer algum acidente de trabalho, corte, não tem ninguém para atender. Trabalhamos num lugar com animais peçonhentos, deveríamos ter uma enfermeira (grifo meu). (Entrevistado 16)

Q4 - Qualidade da alimentação servida no campus (espaço físico para a alimentação, qualidade do alimento, balanceado e variado, etc.):

Por enquanto não estamos servindo alimentação, só na lanchonete(grifo meu). (Entrevistado 3)

Não oferecem alimentação aqui no campus, então almoçamos fora(grifo meu), isso não é bom porque o nosso tempo é muito

Rodrigo Ribeiro de Oliveira, Iris Bento da Silva, Dagmar Silva Pinto de Castro, Ana Cristina Limongi-França

curto(grifo meu), até pra gente correr(grifo meu), se a gente volta é terrível, na verdade ficamos muito a mercê da estrutura da cidade(grifo meu). Temos um restaurante na entrada do campus, que tem uma estrutura muito pequena e acaba que não atende todo mundo(grifo meu), se você não chegar no início da refeição, meia hora depois não tem mais(grifo meu). Temos que sair e para quem não tem carro fica mais complicado(grifo meu). Dentro da cidade tem até umas opções de alimentação e a alimentação não é ruim. O campus não tem transporte(grifo meu) e acabamos gastando com gasolina ou moto taxi (grifo meu) que não é todo mundo que gosta, por causa da questão dos riscos, mas tem esse problema. (Entrevistado 9)

Aqui eu vou avaliar o serviço oferecido pela cantina, nós não temos refeitório(grifo meu). A nossa cantina serve alguns lanches terceirizados, então não há esse controle(grifo meu) [...], não são lanches ruins, mas não são balanceados que visam questão de qualidade, não vê a questão balanceada de vitaminas, nutrientes, não vê essa parte(grifo meu). (Entrevistado 14)

[...] eles deveriam usar menos os restos(grifo meu) de comida na hora da janta. (Entrevistado 16)

Q5 - Atuação da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) do Campus:

Acho que aqui não tem CIPA(grifo meu), não sei, não participo, nunca vi comentários (grifo meu). (Entrevistado 1)

Eu nem sei se tem essa comissão(grifo meu) aqui, eu nunca ouvi falar (grifo meu) dessa comissão, se ela existe está bem escondidinha porque eu não sei o que é(grifo meu). (Entrevistado 2)

[...] se existe está muito bem guardada(grifo meu). (Entrevistado 6)

[...], porque ela é inexistente(grifo meu). (Entrevistado 18)

Q6 - Qualidade dos programas de preservação da vida e da integridade física, bem como com a promoção da saúde dos servidores e dos alunos:

[...], há um desconhecimento meu sobre esse item, se tem alguma coisa aqui nesse sentido eu desconheço(grifo meu). (Entrevistado 4)

Rodrigo Ribeiro de Oliveira, Iris Bento da Silva, Dagmar Silva Pinto de Castro, Ana Cristina Limongi-França

Não vejo na escola(grifo meu). *Esse ano houve um programa de um grupo de saúde tentando fazer esse trabalho, mas tem que ter continuidade, não pode ser apenas um programa desse ano*(grifo meu) [...]. (Entrevistado 11)

Eu não vejo(grifo meu) *aqui na escola nada nesse sentido* [...]. (Entrevistado 12)

Exceto a atividade com a nossa colega psicóloga, porém não existe ao meu conhecimento. Bom, eu não conheço programas de preservação da vida e integridade(grifo meu) física promovida pelo campus [...] (Entrevistado 17)

4.2. Domínio Psicológico

Relativamente às questões que compõem o domínio psicológico, infere-se pelos resultados apresentados no Quadro 3, que os professores encontram-se satisfeitos.

O resultado apresenta que, de acordo com o intervalo de confiança o limite inferior foi de 6,527 e o limite superior de 7,110 enquanto a média 6,819. De acordo com o Quadro 3 a Q7 foi a que apresentou a maior média.

Quadro 3: Variáveis do Domínio Psicológico

Variáveis do Domínio Psicológico	Média	Erro Padrão	IC de 95% de confiança	
			LI	LS
Q7 - Confiança nos critérios de seleção dos professores (concurso público e/ou processos seletivos simplificados)	7,558	0,281	7,007	8,109

Rodrigo Ribeiro de Oliveira, Iris Bento da Silva, Dagmar Silva Pinto de Castro, Ana Cristina Limongi-França

Q8 - Forma de avaliação do desempenho para progressão funcional	6,535	0,328	5,891	7,178
Q9 - Clima de camaradagem com os professores da área técnica	7,395	0,285	6,838	7,953
Q10 - Clima de camaradagem com os professores do núcleo comum	7,302	0,289	6,735	7,869
Q11 - Satisfação com a remuneração/vencimento	5,302	0,358	4,601	6,003
Média	6,819	0,149	6,527	7,110

Fonte: Dados da pesquisa

A seguir são transcritas as respostas dos professores relacionadas às variáveis do domínio psicológico:

Q7 - Confiança nos critérios de seleção dos professores (concurso público e/ou processos seletivos simplificados):

Confio plenamente(grifo meu), *plenamente, até porque eu prestei concurso em outros lugares, fui aprovado e não tive a chance de ser chamado. Aqui passei, me chamaram e não senti nenhum tipo de favorecimento, então, confio plenamente.* (Entrevistado 4)

Na verdade a única coisa que temos em mente é a qualidade do servidor frente a qualidade da aula, então eu diria que o critério de avaliação é transparente(grifo meu), [...] (Entrevistado 5)

[...] *porque eu realmente acho que a seleção é bem feita, não existe paternalismo, não existe protecionismo*(grifo meu). (Entrevistado 10)

[...] *porque eu participei da banca do penúltimo concurso em 2010 e vi total lisura*(grifo meu) *e principalmente pela minha participação, me orgulho disso*(grifo meu). (Entrevistado 12)

Q9 - Clima de camaradagem com os professores da área técnica:

[...] *temos um clima bem bacana de trabalho, quando um está com certa dificuldade e o outro pode ajudar sempre há essa ajuda*(grifo meu). *Eu não sei de nenhum caso de professores que se desentenderam, então temos um bom clima de trabalho aqui.* (Entrevistado 2)

Rodrigo Ribeiro de Oliveira, Iris Bento da Silva, Dagmar Silva Pinto de Castro, Ana Cristina Limongi-França

[...] eu sou da base nacional comum, então às vezes essa base nacional fica um pouco de lado, o pessoal fica preocupado com a área técnica e acha que deve ser só para a técnica(grifo meu) e não existe todo um processo de formação do aluno [...] (Entrevistado 8)

Da minha área, que é da área da linguagem [...], nós temos uma relação muito boa, fizemos muitos trabalhos juntos (grifo meu) [...], pra mim é um relacionamento muito bom, gosto de trabalhar com meus colegas(grifo meu). (Entrevistado 10)

Eu acho excelente [...], mas existente uma parceria entre os professores, trabalhamos juntos as disciplinas. (Entrevistado 18)

Q10 - Clima de camaradagem com os professores do núcleo comum:

[...] eu trabalho principalmente com eles e com os de gestão ambiental, é fantástico (grifo meu). (Entrevistado 4)

Isso eu acho que temos bastante, até tentamos nos unir justamente para nos defendermos (grifo meu), [...] (Entrevistado 8)

[...] Fazemos aquilo que está ao nosso alcance(grifo meu). Fazemos atividades conjuntas, tentamos fazer com que o ensino aprendizagem se torne cada vez mais completo, então, aquilo que a gente consegue fazer, tenta(grifo meu). (Entrevistado 13)

[...] acho que o pessoal tem trabalhado junto, falta só incentivar um pouco mais isso(grifo meu). (Entrevistado 15)

4.3. Domínio Social

No Quadro 4 são apresentadas as médias das escalas que compõem o domínio social.

Neste domínio, observa-se que a média mais baixa de satisfação foi de 2,047, referente à Q18-Valor do auxílio transporte.

Com relação a este domínio, verifica-se certo nível de insatisfação dos professores conforme se observa nos resultados apresentados nas seguintes questões: Q14-Auxílio Pré-Escolar (por dependente, até os cinco anos de idade) que reflete uma média de 2,140; a Q17-Valor do auxílio alimentação, que apresentou a média de 3,372 e a Q13-Oportunidade para distração proporcionada pelo *campus* (esporte, área de lazer, excursões, etc.), que apresentou a média de 3,395.

Qualidade de Vida no Trabalho - QVT dos Professores de Ensino Técnico Federal: os fatores biopsicossociais e organizacionais de satisfação

Rodrigo Ribeiro de Oliveira, Iris Bento da Silva, Dagmar Silva Pinto de Castro, Ana Cristina Limongi-França

Variáveis do Domínio Social	Média	Erro Padrão	IC de 95% de confiança	
			LI	LS
Q12 - Valor do reembolso do Instituto Federal para pagamento do Plano de saúde (assistência à saúde suplementar do professor e demais beneficiários)	5,163	0,382	4,414	5,912
Q13 - Oportunidade para distração proporcionada pelo <i>campus</i> (esporte, área de lazer, excursões, etc.)	3,395	0,348	2,714	4,077
Q14 - Auxílio Pré-Escolar (por dependente, até os 05 (cinco) anos de idade)	2,140	0,329	1,495	2,784
Q15 - Qualidade Previdência Complementar - FUNPRESP-EXE (Professores que ingressaram a partir de 30 de abril de 2012)	1,233	0,137	0,965	1,500
Q16 - Financiamento ou bolsas para cursos externos(pós-graduação, congressos, etc.)	5,000	0,375	4,265	5,735
Q17 - Valor do auxílio alimentação	3,372	0,341	2,704	4,041
Q18 - Valor do auxílio transporte	2,047	0,310	1,438	2,655
Média	3,193	0,146	2,906	3,479

Fonte: Dados da pesquisa

Algumas respostas serão transcritas a seguir, ilustrando a insatisfação dos professores.

Q13 - Oportunidade para distração proporcionada pelo *campus* (esporte, área de lazer, excursões, etc.):

Essa oportunidade para distração ela existe aqui no instituto, mas aí ela parte por iniciativa dos próprios servidores e docentes, ela não parte por iniciativa e apoio da gestão, ela é grande, a gestão talvez futuramente ela pode ter alguma iniciativa, mas hoje ela não tem até onde eu sei. (Entrevistado 5)

Não tem(grifo meu). (Entrevistado 6)

Rodrigo Ribeiro de Oliveira, Iris Bento da Silva, Dagmar Silva Pinto de Castro, Ana Cristina Limongi-França

O campus desenvolve muito pouco(grifo meu) essa parte de entretenimento, inclusive para os funcionários, acho importantíssimo (grifo meu), porque na verdade o que integra(grifo meu) são estes momentos, mas são escassos por aqui. Participamos de um evento junto com o sindicato Don São João no final de ano e às vezes no dia do funcionário público. (Entrevistado 9)

Eu vejo os grupos aqui montarem excursões, tem uma quadra que tem um baba, baba é um jogo amistoso no futsal nas quintas-feiras, mas assim, uma coisa sem a efetiva participação do campus(grifo meu) [...]. (Entrevistado 12)

Péssimo(grifo meu), não tem nada, não é oferecido nenhum programa, nenhuma área de lazer, excursões nunca foram realizadas, não há uma preocupação em relação a qualidade de vida do profissional, aqui é para ele vir para trabalhar somente(grifo meu). Então não foi pensado numa estrutura para unir o lazer com o profissional. É importante porque é necessário ter maiores oportunidades para o lazer, até porque, uma academia, um programa de exercícios físicos onde os servidores tivessem a participação pelo menos duas vezes por semana, então eu acho necessário, faz parte e até auxilia no desenvolvimento profissional(grifo meu). (Entrevistado 18)

Q14 - Auxílio Pré-Escolar (por dependente, até os 05 (cinco) anos de idade)

Selecione a opção 1 caso não se aplique:

[...] eu tenho um filho de cinco anos que recebe, mas o valor é bem fora do valor que você realmente gasta para uma criança estudar. Mesmo que a criança estude numa escola pública, você tem gastos com material (grifo meu), você tem gastos com deslocamento, então é pouco. Está em torno de quarenta ou sessenta reais(grifo meu) [...] não sei de onde é que tiraram este valor, porque não condiz com a realidade [...] (Entrevistado 2)

Na verdade eu acho que é pouco pelo tanto que a gente trabalha(grifo meu), as crianças têm que ficar o dia inteiro na escola, pagamos quinhentos reais de mensalidade e recebemos sessenta. (Entrevistado 15)

Q17 - Valor do auxílio alimentação:

Rodrigo Ribeiro de Oliveira, Iris Bento da Silva, Dagmar Silva Pinto de Castro, Ana Cristina Limongi-França

Para mim ainda não é suficiente, ainda mais que o preço da alimentação tem subido muito(grifo meu). (Entrevistado 9)

[...] eu tenho uma cunhada que começou a trabalhar agora e ganha novecentos reais e recebe mais o ticket alimentação que é superior ao que eu recebo; *justo para ela, injusto pra mim* (grifo meu) [...]. (Entrevistado 12)

[...] *não corresponde*(grifo meu) realmente ao gasto que temos com alimentação. (Entrevistado 14)

Há o que melhorar, equiparar, etc. *Entre os servidores federais tem uma diferença grande*(grifo meu), alguns recebem quase o dobro do nosso. (Entrevistado 15)

Q18 - Valor do auxílio transporte:

Esse é um problema muito sério(grifo meu), porque a gente está numa região que *não tem transporte efetivo*(grifo meu), principalmente quem *trabalha à noite*(grifo meu), o último carro passa aqui na rodoviária às oito e vinte da noite, nós trabalhamos até às dez e trinta. Agora o instituto está com uma filosofia de que a gente tem que entregar as passagens, não tem como entregar as passagens, porque assim, *quem tem carro vem de carro, então a pessoa acaba que tem que pagar pra ir trabalhar, então não dá.* (Entrevistado 9)

[...] nós não recebemos, como a cidade *não tem transporte coletivo, linha normal, não conseguimos respaldo* (grifo meu), se você veio com carro já *arca com o custo sozinho*. (Entrevistado 14)

[...] *realmente é uma vergonha*(grifo meu), moramos a doze quilômetros da cidade e praticamente *ganho quatro reais de auxílio transporte*(grifo meu). O que é que você faz com quatro reais? *Realmente é um caso lamentável*(grifo meu), sabendo que outros campi do instituto em Mato Grosso que ficam a uma distância de oitenta quilômetros o servidor ganha *setecentos reais, oitocentos reais* (grifo meu) de auxílio transporte e aqui é de quatro a dezesseis reais, porque essa diferença exorbitante [...] (Entrevistado 17)

4.4. Domínio Organizacional

O Quadro 5 representa as médias das escalas do domínio organizacional.

Rodrigo Ribeiro de Oliveira, Iris Bento da Silva, Dagmar Silva Pinto de Castro, Ana Cristina Limongi-França

Pode-se observar que as médias mais altas de satisfação são representadas pelas questões Q27-Programas sociais destinados aos alunos carentes 7,279 e Q24-Atuação do departamento de Recursos humanos/Gestão de pessoas no *campus* 7,279.

De forma geral, conforme verifica-se no Quadro 5, é possível inferir que os respondentes encontram-se parcialmente satisfeitos.

Quadro 5: Variáveis do Domínio Organizacional

Variáveis do Domínio Organizacional	Média	Erro Padrão	IC de 95% de confiança	
			LI	LS
Q19 - Oportunidade de Desenvolvimento Profissional (cursos, seminários, palestras, encontros, congressos, conferências e outros)	6,279	0,365	5,564	6,995
Q20 - Imagem do <i>campus</i> junto aos professores	6,000	0,307	5,399	6,601
Q21 - Melhorias nos processos de trabalho e novas tecnologias	5,721	0,287	5,159	6,283
Q22 - Oportunidade de participar de comitês de decisão	6,488	0,401	5,702	7,275
Q23 - Qualidade dos procedimentos administrativos para práticas pedagógicas	5,535	0,261	5,024	6,046
Q24 - Atuação do departamento de Recursos humanos/Gestão de pessoas no <i>campus</i> (Programação de Férias, Requerimento Diversos, lançamentos na folha, etc.)	7,209	0,324	6,575	7,844
Q25 - Salas de aula são suficientes para o número de alunos do <i>campus</i>	6,186	0,424	5,355	7,017
Q26 - Biblioteca (número de livros e revistas para sua disciplina, profissional capacitado para atendimento em todos os turnos, espaço físico apropriado para leitura)	5,093	0,413	4,284	5,902
Q27 - Programas sociais destinados	7,279	0,333	6,626	7,932

Rodrigo Ribeiro de Oliveira, Iris Bento da Silva, Dagmar Silva Pinto de Castro, Ana Cristina Limongi-França

aos alunos carentes(auxílio alimentação e bolsa transporte)				
Q28 - Quantidade de professores que o <i>campus</i> necessita	5,605	0,354	4,911	6,298
Q29 - Quantidade de técnicos administrativos em educação que o <i>campus</i> necessita	5,674	0,402	4,887	6,462
Q30 - Condições de segurança no <i>campus</i> (zelar pela pessoa)	5,884	0,331	5,234	6,533
Q31 - Comunicação interna - <i>feedback</i> (retorno de informação)	5,558	0,367	4,840	6,277
Média	6,039	0,101	5,842	6,237

Fonte: Dados da pesquisa

Nesse sentido, os entrevistados destacaram a sua satisfação:

Q24 - Atuação do Departamento de Recursos humanos/Gestão de pessoas no *campus* (Programação de Férias, Requerimento Diversos, lançamentos na folha, etc.):

Nós temos uma pessoa responsável aqui pelo GT pessoas que é bem comprometida(grifo meu), *está sempre avisando os servidores, [...]* (Entrevistado 8)

[...] porque eu considero bom o trabalho desse pessoal, nessa parte do campus, se eu for falar da reitoria, não é tão bom assim, mas o campus em si trabalha bem nesse sentido(grifo meu). (Entrevistado 10)

[...] quando precisamos algo dentro do recursos humanos e gestão de pessoas do campus não temos problemas, nós temos entraves na reitoria, mas no campus não temos tantos(grifo meu). (Entrevistado 14)

[...] a pessoa que está representando os recursos humanos é uma excelente profissional, tudo o que demandamos ela vai atrás, ela responde(grifo meu). (Entrevistado 18)

Q27 - Programas sociais destinados aos alunos carentes (auxílio alimentar e bolsa transporte):

Rodrigo Ribeiro de Oliveira, Iris Bento da Silva, Dagmar Silva Pinto de Castro, Ana Cristina Limongi-França

Temos um recurso que vem para a assistência estudantil, na nossa região esse recurso, está sendo suficiente, porque se você for comparar com outras regiões, a nossa deficiência é bem menor(grifo meu). Se você analisar o instituto federal das regiões Norte e Nordeste, a realidade é bem diferente. *Os nossos alunos mais críticos conseguem ser atendidos pelo recurso da assistência estudantil*(grifo meu) [...] (Entrevistado 2)

Eu acho que esse ano aumentou três vezes a quantia de bolsas(grifo meu), então não podemos reclamar assim, em relação às bolsas apesar de que eu ainda acho que temos que ter uma equipe multidisciplinar(grifo meu), uma Assistente Social aqui no campus para fazer um acompanhamento(grifo meu) disso [...] (Entrevistado 8)

Eu não tenho conhecimento, nós temos um refeitório e alojamento, eu não tenho conhecimento, como eu estava fora no doutorado, [...], porque junto com isso a escola oferece casa, comida e roupa lavada(grifo meu), ou seja, alojamento, refeitório e para esses meninos e meninas do alojamento tem lavanderia para roupa, para fardamento escolar, [...] (Entrevistado 12)

Acho bom também, internato, alimentação, etc. Só não acho melhor porque a alimentação poderia ser mais barata(grifo meu).
(Entrevistado 15)

4.5. Domínio Organizacional – Atividade Docente

Fazem parte deste domínio as seguintes variáveis: (i) boas condições de trabalho que inclui os espaços educativos organizados, limpos, arejados, agradáveis, cuidados; (ii) móveis, equipamentos e materiais didáticos adequados à permanência do professor e que favoreçam o convívio entre seus pares e alunos; (iii) oferta de ambientes propícios para realização do ensino, pesquisa e extensão proporcionando uma prestação de serviços de qualidade aos alunos, aos pais dos alunos e a comunidade.

O Quadro 6 apresenta as médias das escalas do domínio organizacional inerentes às atividades docentes.

Verifica-se que a média mais alta quanto à satisfação é em relação à Q40-relação professor-aluno, que apresentou uma média de 8,233.

Rodrigo Ribeiro de Oliveira, Iris Bento da Silva, Dagmar Silva Pinto de Castro, Ana Cristina Limongi-França

A média mais baixa quanto à satisfação diz respeito à Q33-Os laboratórios atendem às necessidades dos cursos ofertados pelo *campus* (média de 4,349) e à Q41 - ambiente de descanso dos professores (4,977).

Quadro 6: Variáveis do Domínio Organizacional – Atividade Docente

Variáveis do Domínio Organizacional – Atividade Docente	Média	Erro Padrão	IC de 95% de confiança	
			LI	LS
Q32 - Quantidade de alunos por sala de aula	7,047	0,360	6,341	7,752
Q33 - Os laboratórios atendem às necessidades dos cursos ofertados pelo <i>campus</i> (quantidade, tamanho, segurança, equipamentos, etc.)	4,349	0,389	3,586	5,112
Q34 - O <i>campus</i> incentiva a produção científica (Acesso ao Portal de Periódicos da CAPES, bolsa para alunos, redução de carga horária didática do professor pesquisador)	5,279	0,400	4,495	6,063
Q35 - Qualidade dos equipamentos (televisão, aparelho de som, retroprojetor, <i>data show</i> , vídeo, DVD, projetor de slides, microfone, etc.)	6,488	0,370	5,764	7,213
Q36 - Número de equipamentos disponíveis (televisão, aparelho de som, retroprojetor, <i>data show</i> , vídeo, DVD, projetor de slides, microfone, etc.)	5,977	0,399	5,195	6,758
Q37 - Salas de aula em boas condições (iluminação, ventilação, ruído, temperatura, mobília)	6,302	0,399	5,521	7,084
Q38 - Mesa e cadeira adequada para uma boa postura do professor em sala de aula	5,860	0,399	5,079	6,642
Q39 - Hora aula semanal	6,605	0,352	5,914	7,295
Q40 - Relação professor-aluno	8,233	0,223	7,796	8,669
Q41 - Ambiente de descanso dos professores (copa, sofá, televisão,	4,977	0,462	4,072	5,882

Rodrigo Ribeiro de Oliveira, Iris Bento da Silva, Dagmar Silva Pinto de Castro, Ana Cristina Limongi-França

banheiro, geladeira, água filtrada, etc.)

Q42 - Sala dos professores (armários individuais, impressora, computador com acesso à <i>internet</i> , mesas, cadeiras, banheiros)	5,674	0,464	4,764	6,585
Média	6,072	0,125	5,827	6,316

Fonte: Dados da pesquisa

Q32 - Quantidade de alunos por sala de aula:

No momento estamos com quarenta alunos, este número vai diminuindo com o passar do tempo(grifo meu), mas eu acho que poderia ser um pouco menos, uns trinta e cinco, trinta, [...] (Entrevistado 8)

Acho ótimo, pode ser até mais(grifo meu). (Entrevistado 15)

[...] no momento eu considero **bom**(grifo meu) o número de alunos em sala de aula. (Entrevistado 18)

Q33 - Os laboratórios atendem às necessidades dos cursos ofertados pelo campus (quantidade, tamanho, segurança, equipamentos, etc.):

[...] além de não ter o número de laboratórios suficientes, a gente também **não tem equipamento suficiente**(grifo meu), os laboratórios começaram a ser implantados em 2011/2012. O campus tem 4 anos, foi consolidado em 2009, então, temos os laboratórios, mas ainda são **deficientes** (grifo meu). (Entrevistado 2)

[...] o número de laboratórios **não é suficiente**(grifo meu). Eles **não têm o tamanho nem equipamentos adequados**(grifo meu). (Entrevistado 6)

[...] não atende mesmo, a **questão do desgaste**(grifo meu) é muito por conta disso, porque **não temos estrutura**(grifo meu). A estrutura do campus é oriunda de uma escola antiga que era uma fazenda na verdade, e foram feitas construções e **adaptações**(grifo meu) dessa fazenda para o curso de agropecuária, e hoje nós temos além do curso de agropecuária os cursos técnicos em cozinha, alimentos e química. Esses cursos **foram implantados sem que houvesse uma estrutura previa** (grifo meu). Está acontecendo ao mesmo tempo a implantação desta estrutura e o andamento do curso, mas é uma

Rodrigo Ribeiro de Oliveira, Iris Bento da Silva, Dagmar Silva Pinto de Castro, Ana Cristina Limongi-França

coisa muito lenta, os alunos se queixam, a gente se desgasta porque não consegue dar as aulas práticas como deveriam ser dadas, então é muito complicado(grifo meu). (Entrevistado 9)

Pelo que eu observo e converso com nossos colegas está muito carente(grifo meu) [...](Entrevistado 12)

Não temos laboratórios para atender os cursos(grifo meu) [...] então a gente acaba tendo que *improvisar*(grifo meu) os materiais e equipamentos para poder desenvolver uma aula prática com os alunos, *minha dificuldade é muito grande*(grifo meu). (Entrevistado 17)

Q40 - Relação professor-aluno:

Eu tenho uma ótima relação com os meus alunos, mesmo aqueles que de vez em quando ficam bravos comigo(grifo meu). Tenho alunos que se formaram e *continuam meus amigos*(grifo meu), que a gente se vê, sai junto e já visitaram minha casa(grifo meu), então a minha relação com meus alunos é muito boa, *não tenho o que reclamar*(grifo meu). (Entrevistado 2)

Existe uma boa relação entre professor/aluno, a gente vê que os nossos alunos são bem participativos, conversam bastante(grifo meu), têm um bom relacionamento [...]. (Entrevistado 8)

Eu não tenho problemas de relacionamento com meus alunos. [...] (Entrevistado 12)

[...] *porque a relação aluno/professor é boa, tranquila*(grifo meu), nós temos um *bom convívio*(grifo meu), eles tiraram alguns alunos, mas são poucos. (Entrevistado 14)

[...] *não tenho problemas com os alunos, pelo contrário.* (Entrevistado 16)

Q41 - Ambiente de descanso dos professores (copa, sofá, televisão, banheiro, geladeira, água filtrada, etc.):

Não, não é bom(grifo meu), temos uma sala para todo mundo, só tem uma copa pequena, *muito ruim*(grifo meu). (Entrevistado 9)

[...] *a nossa sala dos professores está com o ar-condicionado quebrado há mais de trinta dias, um cheiro horrível, ruim*(grifo meu) e *não tem lugar para todo mundo* [...] (Entrevistado 12)

Rodrigo Ribeiro de Oliveira, Iris Bento da Silva, Dagmar Silva Pinto de Castro, Ana Cristina Limongi-França

Nós não temos um local de descanso(grifo meu), *nós temos só a sala dos professores [...], nós temos uma copa, mas ela é muito pequena e não atende às necessidades, tem um momento que você está ali, quer tomar um café, quer conversar mais à vontade com os professores e a sala dos professores não é o lugar propício*(grifo meu), *a sala dos professores é local para trabalhar.* (Entrevistado 14)

[...] acho que ainda falta um ambiente melhor, falta nossa copa, esta que temos é precária. A sala dos professores agora que começou a ser reorganizada, não era organizada e ainda falta espaço físico(grifo meu), *são sessenta professores e uma sala muito pequena, para entrar um, tem que sair outro* (grifo meu). É complicado quando está todo mundo, isso já gera bastante conflito(grifo meu) [...], o conflito maior que existia era entre professores que iam preparar aula e tinha algum professor conversando(grifo meu), aí atrapalhava [...] (Entrevistado 15)

5. Conclusão

O presente estudo teve como objetivo central analisar o grau de satisfação dos professores dos Institutos Federais diante dos impactos da expansão dos Institutos Federais no Brasil sobre a Qualidade de Vida no Trabalho, com base nos fatores de satisfação quanto aos aspectos biológicos, psicológicos, sociais e organizacionais e às práticas docentes.

Entende-se que os objetivos foram atingidos, pois verificou-se a importância dos aspectos da qualidade de vida no trabalho orientada para a qualidade da educação sob a percepção dos professores dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia.

Os principais resultados apresentados foram: a caracterização dos Institutos Federais pesquisados nas cinco regiões brasileiras, as entrevistas semi-estruturadas, os questionários respondidos e os testes estatísticos empregados.

A partir do resultado das entrevistas semi-estruturadas e dos questionários respondidos pelos professores com relação aos domínios: organizacional, biológico, psicológico e social, no que tange, especificamente, às atividades docentes, infere-se que as práticas de qualidade de vida no trabalho são fundamentais para que os

Rodrigo Ribeiro de Oliveira, Iris Bento da Silva, Dagmar Silva Pinto de Castro, Ana Cristina Limongi-França

professores dos Institutos Federais se façam envolvidos e comprometidos e assim, possam desenvolver melhor suas atividades docentes de acordo com os princípios norteadores da docência.

Os resultados apresentados tiveram como base a abordagem biopsicossocial e organizacional (BPSO-96) de Limongi-França. As ações de Qualidade de Vida no Trabalho demonstram contemplar, predominantemente, o domínio psicológico da atividade docente, seguido pelo domínio organizacional, que apresentaram médias superiores a sete. Os domínios que apresentaram médias menores de cinco foram o domínio biológico e o domínio social, demonstrando que estes domínios apresentaram insatisfação por parte dos professores participantes da pesquisa.

Nesse contexto, no domínio organizacional, observa-se que os respondentes apresentaram um grau de satisfação com média de 6,093, com destaque para a atuação do departamento de recursos humanos no *campus* e os programas sociais destinados aos alunos carentes.

No domínio biológico a média geral foi de 4,300, representando níveis de insatisfação. Este nível de insatisfação é decorrente dos seguintes itens: atendimento ambulatorial no *campus*, a qualidade da alimentação fornecida pelo *campus*, a atuação da comissão interna de prevenção de acidentes e a qualidade dos programas de prevenção da vida e da integridade física, bem como com a promoção da saúde dos servidores e dos alunos.

O domínio psicológico apresentou média geral de satisfação em relação a todas as suas variáveis de 6,819. Obteve-se as maiores médias de satisfação deste domínio nos itens referentes à confiança nos critérios de seleção dos professores, ao clima de camaradagem entre os professores da área técnica e do núcleo comum.

No domínio social, todos os aspectos pesquisados apontaram média de 3,192, resultado este que se insere na faixa de insatisfação. Este resultado pode ser decorrente da falta da adoção de políticas sociais. A variável que apresentou a menor média foi o auxílio transporte. Vale destacar que este resultado pode ser uma oportunidade para direcionar ações que proporcionem ao *campus*, melhorias quanto aos benefícios de auxílio pré-escolar, do valor do auxílio alimentação e do auxílio transporte.

Rodrigo Ribeiro de Oliveira, Iris Bento da Silva, Dagmar Silva Pinto de Castro, Ana Cristina Limongi-França

Quanto à atividade docente, esta apresentou a média geral, do conjunto de todas as variáveis que a compõem de 6,072. Dessa forma, observa-se que os professores respondentes apresentaram níveis de satisfação na atividade docente. Na pesquisa, destaca-se que neste domínio a variável que apresentou a maior média foi a relação professor-aluno.

Esses alunos devem proporcionam aos seus professores recordações de sua própria história social e acadêmica, fortificando assim essa identificação e, ao mesmo tempo, esses docentes simbolizam para esses alunos uma perspectiva de futuro, um exemplo de vida, uma suposição de que são donos do saber, o que também proporciona esse enlace (OLIVEIRA et al., 2012).

A quantidade de alunos por sala de aula merece destaque, uma vez que a média geral só não foi maior devido a baixa satisfação dos professores em relação à estrutura dos laboratórios e ao ambiente de descanso dos professores.

Entre os cinco domínios avaliados, constatou-se que o domínio social foi o que apresentou o menor índice de satisfação, enquanto que o domínio psicológico foi o que apresentou maior satisfação.

Embora os resultados não possam ser generalizados para o expressivo universo de professores do Ensino Técnico dos Institutos Federais, os achados deste estudo demonstram a necessidade de alinhamento quanto a política de gestão de benefícios e apoio familiar e comunitários no grupo pesquisado, e revelam comprometimento e coleguismo entre os professores, o que refletem positivamente na qualidade da relação ensino-aprendizagem neste cenário.

6. Referências

- BAGTASOS, M. R. Quality of work life: a review of literature. **DLSU Business & Economics Review**, v. 20, n. 2, p. 1-8, 2011.
- BRASIL. **Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008**. Institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, e dá outras providências. Diário Oficial da União.
- BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Secretaria de Gestão Pública. **Boletim Estatístico de Pessoal**. V. 17, n. 207 fev. 2013. Brasília, 2013 180p. Disponível em:

Rodrigo Ribeiro de Oliveira, Iris Bento da Silva, Dagmar Silva Pinto de Castro, Ana Cristina Limongi-França

<http://www.servidor.gov.br/publicacao/boletim_estatistico/bol_estatistico_13/Bol201_Jan2013.pdf>

Acesso em: 12 jun. 2013.

- CALDAS, L. A Formação e a capacitação de trabalhadores da EPT. In: PACHECO, E. (Org.) **Institutos Federais uma revolução da educação profissional e tecnológica**. São Paulo: Moderna, 2011. p. 33-45.
- GAROTTI, M. A Qualidade na educação. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE ENSINO SUPERIOR A DISTÂNCIA, 6., 2009, São Luís. **Anais...**São Luís, 2009.
- LEEMIS, L. M.; TRIVEDI, K. S. A comparison of approximate interval estimators for the bernoulli parameter. **The American Statistician**. Alexandria, v. 50, n. 1, p. 63-68, Feb.1996.
- LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de vida no trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2009.
- LIMONGI-FRANÇA, A. C. Saúde com qualidade de vida organizacional e pessoal de onde vem e para onde vai este caminho de sustentabilidade? In: MARRAS, J. P. (Org.) **Gestão estratégica de pessoas: conceitos e tendências**. São Paulo: Saraiva, 2010. p. 227-250.
- MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2009.
- MIGUEL, P. A. C.; LEE HO, L. Levantamento tipo *survey*. In: MIGUEL, P. A. C. (Org.) **Metodologia de pesquisa em engenharia de produção e gestão de operações**. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier: 2012. cap. 5, 75-130.
- MORETTIN, L. G. **Estatística básica**: probabilidade e inferência. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2009. 376 p.
- OLIVEIRA, R. R. et al. Qualidade de Vida no Trabalho: estudo com docentes de um Instituto Federal em Relação a Educação Profissional de Jovens e Adultos. In:____ ALMEIDA, I. B. P.; SANTOS, S. S. (Org.) **Educação Tecnológica: reflexões, teorias e práticas**. Jundiaí: Paco Editorial, p. 185-202, 2012.
- PACHECO, E. M.; SILVA, C. J. R. Institutos Federais: um futuro por amar. In: SILVA, C. J. R. (Org.) **Institutos Federais Lei 11.892, de 19/11/2008**: comentários e reflexões. Natal: IFRN, 2009. p. 7-11
- SELL TIZ, C. **Métodos de pesquisa nas relações sociais**. São Paulo: EPU, 1960.
- SGANZERLA, S. S. A. Relatório e proposta de programa para grupos corporativos: atividade física na promoção da saúde e qualidade de vida. In:____ VILARTA, R.; GUTIERREZ, G. L. (Org.) **Qualidade de vida em proposta de intervenção corporativa**. Campinas: IPES Editorial, cap. 27, p. 211-218, 2007.
- SOARES, A. S. A educação profissional e o professor: fazeres e saberes necessários. In. SEMINÁRIO NACIONAL DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA – SENEPT, 1., 2008, Belo Horizonte. **Anais...** Belo Horizonte: CEFET-MG, 2008.
- STEFANO, S. R. et al. Satisfação da Qualidade de Vida no Trabalho com Relação aos Fatores Biopsicossociais e Organizacionais: Um Estudo Comparativo entre Docentes das Universidades Pública e Privada. **Revista Gerenciais**, São Paulo, v. 5, p. 35-44, 2006.

Qualidade de Vida no Trabalho - QVT dos Professores de Ensino Técnico Federal: os fatores biopsicossociais e organizacionais de satisfação

Rodrigo Ribeiro de Oliveira, Iris Bento da Silva, Dagmar Silva Pinto de Castro, Ana Cristina

Limongi-França

STEPHEN, A.; DHANAPAL, D. Quality of Work Life in Small Scale Industrial Units: Employers and Employees Perspectives. **European Journal of Social Sciences**, Mahé, v. 28, n. 2, p. 262-271, 2012.

WALTON, R. Criteria For Quality Life. In DAVIS, L. A. B. **The Quality of working life: problems, prospects and state of the art**. New York: The Free Press, 1975.
