

**UNIVERSIDADE METODISTA DE PIRACICABA**  
**FACULDADE DE ENGENHARIA, ARQUITETURA E URBANISMO**  
**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ENGENHARIA DE PRODUÇÃO**

**UMA METODOLOGIA PARA AVALIAÇÃO DO GRAU DE SATISFAÇÃO DE  
QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS PROFESSORES DA EDUCAÇÃO  
BÁSICA, TÉCNICA E TECNOLÓGICA DOS INSTITUTOS FEDERAIS DE  
EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA**

**SANTA BÁRBARA D`OESTE**  
**2012**

**UNIVERSIDADE METODISTA DE PIRACICABA**  
**FACULDADE DE ENGENHARIA, ARQUITETURA E URBANISMO**  
**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ENGENHARIA DE PRODUÇÃO**

**UMA METODOLOGIA PARA AVALIAÇÃO DO GRAU DE SATISFAÇÃO DE  
QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS PROFESSORES DA EDUCAÇÃO  
BÁSICA, TÉCNICA E TECNOLÓGICA DOS INSTITUTOS FEDERAIS DE EDUCAÇÃO,  
CIÊNCIA E TECNOLOGIA**

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção da Faculdade de Engenharia, Arquitetura e Urbanismo da Universidade Metodista de Piracicaba – UNIMEP como um dos requisitos para a obtenção do título de Doutor em Engenharia de Produção.

**Rodrigo Ribeiro de Oliveira**

**Orientador:** Prof. Dr. Iris Bento da Silva

**SANTA BÁRBARA D`OESTE**

**2012**

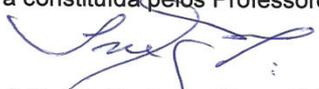
Ficha Catalográfica elaborada pelo Sistema de Bibliotecas da UNIMEP  
Bibliotecária: Carolina Segatto Vianna CRB-8/7617

OL48m	<p>Oliveira, Rodrigo Ribeiro de Uma metodologia para avaliação do grau de satisfação de qualidade de vida no trabalho dos professores da educação básica, técnica e tecnológica dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia / Rodrigo Ribeiro de Oliveira. – 2012. 162f. : il. color. ; 30 cm.</p> <p>Orientador: Prof. Dr. Íris Bento da Silva. Tese (doutorado) – Universidade Metodista de Piracicaba, Engenharia de Produção, 2012.</p> <p>1. Ensino profissional. 2. Qualidade de vida - Satisfação no trabalho. 3. Engenharia de produção. I. Silva, Íris Bento da. II. Título.</p> <p style="text-align: right;">CDU – 658.5</p>
-------	---

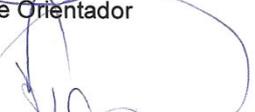
**UMA METODOLOGIA PARA AVALIAÇÃO DO GRAU DE  
SATISFAÇÃO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS  
PROFESSORES DA EDUCAÇÃO BÁSICA TÉCNICA E  
TECNOLÓGICA DOS INSTITUTOS FEDERAIS DE EDUCAÇÃO,  
CIÊNCIA E TECNOLOGIA**

**RODRIGO RIBEIRO DE OLIVEIRA**

Tese de Doutorado defendida e aprovada em 28 de setembro de 2012, pela  
Banca Examinadora constituída pelos Professores:



Prof. Dr. Iris Bento da Silva - UNIMEP  
Presidente e Orientador



Prof. Dr. Paulo Jorge Moraes Figueiredo - UNIMEP



Profa. Dra. Yeda Cirera Oswald - UNIMEP



Profa. Dra. Sueli Soares dos Santos Batista - FATEC-Jundiaí



Profa. Dra. Dagmar Silva Pinto de Castro - UMESP

## DEDICATÓRIA

À minha querida mãe, Helena.

## AGRADECIMENTOS

Ao meu orientador professor Dr. Iris Bento da Silva, que com clareza e serenidade orientou o processo de construção desta tese.

A professora Dra. Ana Cristina Limongi-França, pela confiança, e por ter me incentivado a fazer um doutorado, propiciando uma nova dimensão em meus conhecimentos.

Aos professores Dra. Ana Cristina Limongi-França e Dr. Paulo Jorge Moraes Figueiredo, membros da banca examinadora de qualificação, pelas correções e sugestões que foram importantes para a realização deste trabalho final.

Aos professores da banca de defesa final, Dr. Paulo Jorge Moraes Figueiredo, Dra Sueli Soares dos Santos Batista, Dra. Dagmar Silva Pinto de Castro, Dra. Yeda Cicera Oswald.

Ao grande amigo de doutorado, que através dos debates, ensinamentos, da troca de experiências, me auxiliou nas disciplinas e na realização deste trabalho. Obrigado, Fernando Nascimento ZATTA!

Aos professores que participaram da pesquisa de campo, anônimos, que de forma cordial, cederam seu tempo e informações que foram fundamentais para a concretização deste trabalho final;

Aliomar Lino Matos, Ana Gloria Prates Gris da Silva "*in-memoriam*", Ana Lúcia Pinheiro de Bejarano, Carlos Augusto Barbosa da Silva, Darlon Alves de Almeida, Douglas Ferreira Gomes, Fabiana Ribeiro do Espírito Santo, Felicíssimo Bolivar da Fonseca, Gabriel Thiesen Branco, Ione da Silva, Ivani de Miranda Monteiro, Ivoni Gomes Monteiro, Laércio da Silveira Santos, Luiz Alberto Pilatti, Marcos Antônio Barbosa, Renata Carolina Lemes Thiesen e Sérgio Assis.

Aos funcionários da Universidade Metodista de Piracicaba que sempre estiveram a disposição, auxiliando e fornecendo informações para a realização deste trabalho.

Aos professores do Programa de Pós-Graduação Dr. Alexandre Tadeu Simon, Dr. Carlos Roberto Camello Lima, Dr. Fernando Celso de Campos, Dr. Íris

Bento da Silva, Dra. Luciene de Barros Lorandi Silveira Lara, Dr. Orlando Roque da Silva, Dr. Paulo Jorge Moraes Figueiredo.

A todos, minha profunda gratidão e carinho.

## EPÍGRAFE

*“Se procuro hoje atentar para as coisas dignas é porque quero, amanhã, transmitir para alguém o que sei. Ensinar é a profissão que nos aproxima de Deus”*

Caetano Veloso

## RESUMO

No cenário atual em que há exigências contínuas de evolução do conhecimento, aperfeiçoamento e acompanhamento dos avanços tecnológicos, a educação tecnológica e profissionalizante 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 competitivo. Um dos projetos estratégicos, mais importantes na área de ensino no país, é o dos Institutos Federais que até 2014, contarão com 562 unidades de *campi* em todo país. O quadro funcional no ano de 2002 contava com 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%. Nesse contexto, surge a necessidade de examinar a estrutura de funcionamento dos Institutos Federais, observando, entre outros aspectos, as oportunidades de melhoria relacionadas à oferta e à qualidade dos serviços educacionais prestados. O objetivo desta tese foi analisar o grau de satisfação dos professores dos Institutos Federais com a Qualidade de Vida no Trabalho, 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 biopsicossocial e organizacional - BPSO-96, de Limongi-França. Foram realizadas 18 entrevistas com professores de cinco *campi* e respondidos 43 questionários. Para validar os itens do questionário e para reduzir sua dimensão, utilizou-se técnicas multivariadas de análise fatorial e componentes principais. Para estimar a proporção populacional das amostras encontradas, utilizou-se um intervalo de confiança exato para o estimador de máxima verossimilhança de “p”, neste utiliza-se a distribuição. 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. Por fim, o estudo com base nos testes de variância para explicar as 38 variáveis da pesquisa foi resumido a seis domínios que explicam 66,9% de todas as variáveis: São eles: Ambiente propício para pesquisa, Relacionamento no ambiente de trabalho, Estrutura pessoal de apoio aos servidores, Condições de trabalho do servidor, domínio Apoio previdenciário e social e Qualidade de vida do servidor para o desempenho de sua função. Este estudo contribuiu para o entendimento do tema ora estudado e para identificar a dinâmica da qualidade de vida dos professores das instituições pesquisadas. Para a comunidade científica o estudo é importante, pois pode contribuir para o aumento da teoria existente.

**Palavras-chave:** Educação profissional e tecnológica, professor de educação profissional e tecnológica, qualidade em educação, qualidade de vida no trabalho.

## ABSTRACT

In the current scenario where there are demands continuous development of knowledge, improvement and monitoring of technological advances, technological and vocational 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 competitive. One of the strategic projects, the most important in the area of education in the country, is that of the Federal Institutes by 2014, will have 562 units of campuses across the country. The workforce in 2002 had 8,999 teachers, currently (2012) has 28,175 and is expected to reach a total of 52,481. This shows a growth of 583.18%. In this context, the need arises to examine the structure of the Federal Institutes of operation, noting, among other things, opportunities for improvement related to the supply and quality of educational services provided. The aim of this thesis was to analyze the degree of satisfaction of teachers of Federal Institutes with the Quality of Work Life, before the impact of its expansion in Brazil. This research is characterized as mixed (qualitative and quantitative), exploratory, descriptive field study (interviews) and evaluation (survey). Regarding the instrument was used biopsychosocial and organizational - BPSO-96, France-Limongi. 18 interviews were conducted with five campuses and teachers answered questionnaires 43. To validate the questionnaire items and to reduce its size, we used multivariate techniques of factor analysis and principal components. To estimate the population proportion of samples encountered, we used an accurate confidence interval for the maximum likelihood estimator "p", this is used to distribution. Among the five domains assessed, it was found that the social field was presented the lowest satisfaction rate, while the psychological domain showed the greatest satisfaction. Finally, the study on the basis of variance tests to explain the 38 variables of the survey was summarized six areas that explain 66.9% of all the variables are: Resulting in six areas: environment conducive to research, environmental Relationship Work, Structure servers support personnel, working conditions server, domain support and social welfare and quality of life of the server to perform its function. This study contributed to the understanding of the subject studied and prays to identify the dynamics of the quality of life of teachers of the institutions surveyed. To study the scientific community is important, because it can contribute to increasing the existing theory.

**Key-words:** Vocational education and technology, professor of vocational and technological education, quality education, quality of work life.

## SUMÁRIO

LISTA DE ABREVIATURAS.....	13
LISTA DE QUADROS.....	14
LISTA DE TABELAS.....	15
LISTA DE GRÁFICOS.....	16
LISTA DE FIGURAS.....	17
<b>1. INTRODUÇÃO.....</b>	<b>18</b>
1.1. PROBLEMÁTICA DA PESQUISA.....	21
1.1.1.FORMULAÇÃO DO PROBLEMA DA PESQUISA.....	22
1.2. OBJETIVOS DA PESQUISA.....	23
1.2.1. OBJETIVO GERAL.....	23
1.2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	23
1.3. JUSTIFICATIVA E RELEVÂNCIA.....	25
1.3.1. CONTRIBUIÇÕES DO ESTUDO.....	25
1.4. ESTRUTURA DA TESE.....	26
<b>2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....</b>	<b>27</b>
2.1. PROFESSOR DO ENSINO TÉCNICO E TECNOLÓGICO.....	27
2.1.2. PROFESSOR DO MAGISTÉRIO DO ENSINO BÁSICO, TÉCNICO E TECNOLÓGICO.....	29
2.1.2.1. PANORAMA DO QUADRO DE SERVIDORES PROFESSORES DE EDUCAÇÃO BÁSICA, TÉCNICA E TECNOLÓGICA.....	31
2.1.2.1.1. FAIXA ETÁRIA.....	31
2.1.2.1.2. TITULAÇÃO.....	32
2.1.2.1.3. REGIME DE TRABALHO.....	33
2.1.2.2. INGRESSO NA CARREIRA DE PROFESSOR DO MAGISTÉRIO DO ENSINO BÁSICO, TÉCNICO E TECNOLÓGICO.....	34
2.1.2.3. DAS ATRIBUIÇÕES DO CARGO DE PROFESSOR DO MAGISTÉRIO DO ENSINO BÁSICO, TÉCNICO E TECNOLÓGICO.....	34
2.1.2.3.1. ESTÁGIO PROBATÓRIO.....	35
2.1.2.3.2. PLANO DE CARREIRA E REMUNERAÇÃO/VENCIMENTO.....	37
2.1.3. REDE FEDERAL DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL, CIENTÍFICA E TECNOLÓGICA.....	40
2.2. QUALIDADE EM EDUCAÇÃO PÚBLICA.....	44
2.3. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO.....	49
2.3.1. CONCEITOS DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO.....	50
2.3.2. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO.....	52
2.3.3. INDICADORES DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO.....	56
2.3.3.1. MODELO BIOPSISSOCIAL E ORGANIZACIONAL DE LIMONGI-FRANÇA (1996).....	57

<b>3. METODOLOGIA DA PESQUISA .....</b>	<b>60</b>
3.1. INSTRUMENTO DE PESQUISA .....	60
3.2. PRÉ-TESTE .....	63
3.3. CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA .....	63
3.4. PLANEJAMENTO DO ESTUDO DE CAMPO .....	65
3.4.1. ESTRATÉGIA PARA A COLETA DE DADOS .....	65
3.4.1.1. PESQUISA QUALITATIVA .....	65
3.4.1.2. PESQUISA QUANTITATIVA (SURVEY) .....	68
3.4.2. CRITÉRIO DE AMOSTRAGEM .....	70
3.4.3. MATERIAL E MÉTODOS ESTATÍSTICOS .....	70
3.4.4. ANÁLISE MULTIVARIADA COM OBJETIVO DE VALIDAR O QUESTIONÁRIO PARA A AMOSTRA E REDUZIR AS INFORMAÇÕES MAIS RELEVANTES .....	74
<b>4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS .....</b>	<b>82</b>
4.1. DADOS DEMOGRÁFICOS.....	82
4.2. ANÁLISE DESCRITIVA.....	92
4.2.1. DOMÍNIO BIOLÓGICO.....	93
4.2.2. DOMÍNIO PSICOLÓGICO.....	97
4.2.3. DOMÍNIO SOCIAL .....	100
4.2.4. DOMÍNIO ORGANIZACIONAL.....	105
4.2.5. DOMÍNIO ORGANIZACIONAL – ATIVIDADE DOCENTE .....	108
4.2.6. ESTADO PESSOAL DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO .....	113
4.3. RESUMOS DOS DOMÍNIOS.....	117
<b>5. CONCLUSÃO .....</b>	<b>120</b>
5.1. LIMITAÇÕES DO ESTUDO .....	123
5.2. CONTRIBUIÇÕES DO ESTUDO .....	124
5.3. RECOMENDAÇÃO PARA ESTUDOS FUTUROS .....	125
<b>REFERÊNCIAS E BIBLIOGRAFIAS .....</b>	<b>126</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>146</b>
<b>APÊNDICE .....</b>	<b>153</b>

## LISTA DE ABREVIATURAS

**AF** - Análise Fatorial  
**BPSO-96** – Biopsicossocial e organizacional  
**BRIC** - Brasil, Rússia, Índia e China  
**CEFET** - Centros Federais de Educação Tecnológica  
**CIPA** - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes  
**DE** - Dedicção Exclusiva  
**EAF** - Escola Agrotécnica Federal  
**EBTT** - Ensino Básico, Técnico e Tecnológico  
**EUA** - Estados Unidos da América  
**G6** - (Estados Unidos, Japão, Alemanha, Reino Unido, França e Itália)  
**IC** - Intervalo de Confiança  
**IDH** - Índice de Desenvolvimento Humano  
**IDS** – Índice de Desenvolvimento Social  
**IFET** – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia  
**Inep** - Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais  
**ISO 9000** -International Organization for Standardization  
**LI** - Limite Inferior  
**LS** - Limite Superior  
**NR5**–Norma Reguladora 5  
**PIB** - Produto Interno Bruto  
**PPGEP** – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção.  
**PRONATEC** - Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego  
**QVT** – Qualidade de Vida no Trabalho  
**RT** - Retribuição por Titulação  
**SPSS** - *Statistical Package for Social Science*  
**UNED** - Unidade de Ensino Descentralizada  
**UNICEF** - Fundo das Nações Unidas para a Infância  
**VB** - Vencimento Básico

## LISTA DE QUADROS

<b>Quadro 1:</b> Contribuições da Escola de Relações Humanas.....	53
<b>Quadro 2:</b> Indicadores empresariais de gestão de Qualidade de Vida no Trabalho (Westley).....	59
<b>Quadro 3:</b> Síntese do questionário e categorias de análise.....	61
<b>Quadro 4:</b> Descrição da metodologia de escolha dos entrevistados no <i>campi</i> .....	66
<b>Quadro 5:</b> Detalhamento da coleta de dados.....	70
<b>Quadro 6:</b> Interpretação do teste de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO).....	74
<b>Quadro 7:</b> Demonstrativo geral do perfil dos professores.....	92
<b>Quadro 8:</b> Variáveis do Domínio Biológico.....	93
<b>Quadro 9:</b> Variáveis do Domínio Psicológico.....	98
<b>Quadro 10:</b> Variáveis do Domínio Social.....	101
<b>Quadro 11:</b> Variáveis do Domínio Organizacional.....	105
<b>Quadro 12:</b> Variáveis do Domínio Organizacional – Atividade Docente.....	108
<b>Quadro 13:</b> Estado Pessoal de Qualidade de Vida no Trabalho.....	113
<b>Quadro 14:</b> Resumo das Médias dos Domínios.....	117

## LISTA DE TABELAS

<b>Tabela 1:</b> Remuneração inicial e final das carreiras de Professor de EBTT (posição – março de 2012).....	38
<b>Tabela 2:</b> Remuneração inicial e final das carreiras de Professor de EBTT (posição – março de 2015).....	38
<b>Tabela 3:</b> Características dos Entrevistados.....	67
<b>Tabela 4:</b> Análise Fatorial (Rotação Varimax).....	77
<b>Tabela 5:</b> Síntese Interpretação dos Fatores.....	81
<b>Tabela 6:</b> Distribuição dos Respondentes por Gêneros.....	82
<b>Tabela 7:</b> Distribuição dos Respondentes por Faixa Etária.....	82
<b>Tabela 8:</b> Distribuição dos Respondentes por Exercer o papel de Chefe de Família.....	83
<b>Tabela 9:</b> Distribuição dos Respondentes por Estado Civil .....	84
<b>Tabela 10:</b> Distribuição dos Respondentes por Número de Dependentes .....	84
<b>Tabela 11:</b> Distribuição dos Respondentes por Número de Dependentes Menores de 21 anos.....	85
<b>Tabela 12:</b> Distribuição dos Respondentes por Número de Dependentes Maiores de 21 anos.....	85
<b>Tabela 13:</b> Distribuição dos Respondentes por Proximidade Moradia-Local de Trabalho ( <i>campus</i> ).....	86
<b>Tabela 14:</b> Distribuição dos Respondentes por Condições de Acesso ao <i>campus</i> (segurança, sinalização, iluminação, transporte público, etc.) .....	86
<b>Tabela 15:</b> Distribuição dos Respondentes por Nível de Escolaridade .....	87
<b>Tabela 16:</b> Distribuição dos Respondentes por Jornada/Regime de Trabalho Semanal.....	87
<b>Tabela 17:</b> Distribuição dos Respondentes por Área de Ensino .....	87
<b>Tabela 18:</b> Distribuição dos Respondentes quanto a Sindicalização .....	88
<b>Tabela 19:</b> Distribuição dos Respondentes por Horas Semanais em Sala de Aula.....	89
<b>Tabela 20:</b> Distribuição dos Respondentes por Tempo Semanal despendido Fora do <i>campus</i> com trabalhos ligados à sua atividade (levar trabalho paracasa) .....	89
<b>Tabela 21:</b> Distribuição dos Respondentes por Turno de Trabalho .....	90
<b>Tabela 22:</b> Distribuição dos Respondentes por Tempo de atuação como Professor.....	91
<b>Tabela 23:</b> Distribuição dos Respondentes por Tempo de atuação como Professor no Instituto Federal.....	91

## LISTA DE GRÁFICOS

<b>Gráfico 1:</b> Gráfico da distribuição % idades (Faixa Etária) professores do EBTT.	31
<b>Gráfico 2:</b> Gráfico da Titulação dos professores do EBTT.....	32
<b>Gráfico 3:</b> Gráfico do Regime de trabalho dos professores do EBTT.....	33

## LISTA DE FIGURAS

<b>Figura 1:</b> Gráfico do crescimento do número de professores do EBTT.....	30
<b>Figura 2:</b> Novo modelo de instituição de educação profissional e tecnológica....	42
<b>Figura 3:</b> A visão de pessoal BPSO.....	58
<b>Figura 4:</b> Aspectos Metodológicos adotados nesta pesquisa.....	64
<b>Figura 5:</b> Estimativas dos autovalores em função do número de fatores.....	76

## 1. INTRODUÇÃO

No cenário atual em que há exigências contínuas da evolução do conhecimento, aperfeiçoamento e acompanhamento dos avanços tecnológicos, a educação tecnológica e profissionalizante 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 competitivo.

Os economistas têm sido capazes de mostrar 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, 2012b).

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 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).

A expressão BRIC foi cunhada em 2003 por analistas de um grande banco internacional de investimentos para identificar quatro grandes potências emergentes: Brasil, Rússia, Índia e China. O estudo original sustentava a hipótese de que, em menos de 40 anos, as economias dos países que compõem o BRIC, tomadas em conjunto, superariam o poderio econômico somado de Estados Unidos, Japão, Alemanha, Grã-Bretanha, França e Itália (MAGNOLI, 2010).

Um dos projetos estratégicos, considerado como 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).

No ensino profissionalizante, a docência se define prioritariamente pelos conhecimentos e pelo domínio da área técnica. Grande parte dos docentes priorizam o domínio do conhecimento técnico e de práticas desenvolvidas a partir do conhecimento vivenciado no mundo do trabalho, 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).

A qualidade do ambiente escolar e das instalações também contribui para um ensino de qualidade. Ambientes planejados, acolhedores, humanizados, integradores e que atendam as necessidades da comunidade escolar têm sido destacados pelos agentes escolares e pela comunidade como valores agregados importantes (BRASIL, s.n.).

O professor desenvolve uma das atividades mais importantes da sociedade. É ele, o profissional responsável pela formação de outros tantos profissionais, conforme as demandas do mercado e principalmente, forma para a vida. Segundo Pereira et al. (2009) os professores formam uma categoria profissional exposta a grandes riscos psicossociais, além do que as condições de trabalho docente têm sido associadas a perdas na saúde e na qualidade de vida. É escassa a literatura sobre condições de trabalho e saúde de professores, principalmente no ensino profissionalizante e tecnológico, quando comparada a outras áreas do labor.

Nesse contexto, o tema da qualidade de vida no trabalho assume um certo grau de complexidade, isto é, 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.

## 1.1. PROBLEMÁTICA DA PESQUISA

O emprego está em alta no país, segundo as pesquisas. A dificuldade está em preencher determinadas vagas oferecidas pelas empresas, em funções que exigem pessoal qualificado, principalmente técnicos especializados. Para crescer de forma sustentável o Brasil precisa formar novos profissionais e qualificar a mão de obra disponível (SÃO PAULO, 2012).

Nesse cenário, os Institutos Federais atuam na capacitação de diferentes segmentos de mão-de-obra nacional, com oferta de cursos que variam desde a formação inicial até níveis de mestrado (BRASIL, 2012).

De 140 escolas em 2003, os Institutos Federais devem chegar a 562 até 2014. Já foram implantadas 214 entre 2003 e 2010, mais 88 estão previstas para 2011 e 2012 e, ainda, 120 novas escolas/*campi* previstas para o biênio 2013/2014 (BRASIL, 2013).

Em 2002 a rede contava com 8.999 professores, atualmente (2012) conta com 28.175 professores e deverá chegar em 2014 com um total de 52.481 professores. Isso mostra um crescimento de 583,18% no final da consolidação da expansão (BRASIL, 2012).

Nesse contexto, surge a necessidade de examinar a estrutura de funcionamento dos Institutos Federais, observando, as oportunidades de melhoria em diversos fatores relacionados à oferta e à qualidade dos serviços educacionais prestados.

Segundo Bertuol e Martins (2009), a qualidade da ação pedagógica depende da qualidade de vida do professor.

Percebe-se que nos últimos anos em detrimento da perda de controle sobre o trabalho, sua intensificação e fragmentação colaboraram expressivamente para precarização do trabalho e vem provocando doenças nos professores e comprometendo todo o processo de ensino e aprendizagem, já que esse profissional é a espinha dorsal desse processo.

Assim, a definição da situação-problema envolve os aspectos referentes à qualidade em educação e a gestão de pessoas haja vista que não há condição de fazer gestão de qualidade de vida pelo modelo proposto.

### **1.1.1. FORMULAÇÃO DO PROBLEMA DA PESQUISA**

Diante dessas considerações preliminares, baseando-se nos domínios biopsicossociais e organizacionais BPSO-96 de Limongi-França, apresenta-se a questão que norteará a presente pesquisa:

***Qual é o grau de satisfação de qualidade de vida no trabalho, com base nos aspectos, organizacionais, biológicos, psicológicos e sociais dos professores da educação básica, técnica e tecnológica dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia do Brasil?***

Modelo conceitual:

Qualidade de Vida no Trabalho. Limongi-França (1996, 2009)

Formulada a questão de pesquisa, a seguir são definidos os objetivos geral e específico para respondê-la.

## 1.2. OBJETIVOS DA PESQUISA

### 1.2.1. OBJETIVO GERAL

Depois de definido o problema de pesquisa, o objetivo desta tese foi ***analisar o grau de satisfação dos professores da Rede Federal de Educação Básica, Técnica e Tecnológica diante dos impactos da expansão da Rede no Brasil com a Qualidade de Vida no Trabalho nos domínios: biológico, psicológico, social e organizacional e das práticas docentes, dos professores participantes.***

### 1.2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Para alcançar esse objetivo geral, é importante atender os seguintes objetivos específicos:

- Traçar perfil Socioeconômico e demográfico dos professores dos Institutos Federais;
- Identificar e descrever os níveis de satisfação dos professores com a qualidade de vida no trabalho nos aspectos biopsicossociais e organizacionais;
- Avaliar o estado pessoal de qualidade de vida no trabalho com as atividades docentes;
- Demonstrar quais os aspectos apontados pelos professores como os mais positivos e mais negativos;
- Investigar quais são as práticas dos professores para com o cuidado da sua qualidade de vida; e

- Contribuir com uma proposta de práticas de melhoria da qualidade de vida no trabalho dos professores dos Institutos Federais.

### 1.3. JUSTIFICATIVA E RELEVÂNCIA

Sabe-se que vários tipos de organizações, sejam públicas ou privadas, dedicam-se a possibilitar a Qualidade de Vida no Trabalho como um dos objetivos da gestão em prol do funcionamento com vistas aos resultados fornecidos ao cliente. Somente quando as pessoas reconhecerem o valor da sua vida despendida em prol da obtenção desse resultado, elas poderão desempenhar melhor as tarefas como um processo chave de orientação nos negócios organizacionais. Isso demonstra a importância geral do tema QVT na administração das organizações (OLIVEIRA, LIMONGI-FRANÇA, 2005).

#### 1.3.1. CONTRIBUIÇÕES DO ESTUDO

Considerando a complexidade do contexto organizacional, este trabalho estabelece um diálogo entre o estudo da QVT dos professores e a expansão da Rede no campo da gestão de pessoas.

No âmbito organizacional a intenção desta pesquisa será contribuir para a avaliação das práticas organizacionais dos *campi* dos Institutos Federais que já possuem ou procuram implantar em seus processos a gestão de QVT.

Para os *campi* do Instituto Federal que pretendem implantar o programa, acredita-se que esta pesquisa poderá trazer uma reflexão sobre o papel da QVT dos professores. Espera-se que o referencial teórico possa motivar as organizações a considerar o tema como relevante nas discussões estratégicas.

#### 1.4. ESTRUTURA DA TESE

Esta tese está estruturada nos seguintes capítulos:

Capítulo 1 - Traz um estudo preliminar sobre a profissão do professor de educação profissional e tecnológica, trata sobre a qualidade em educação, bem como, as causas e consequências atribuídas à qualidade de vida no trabalho e à expansão dos Institutos Federais. Também apresenta o problema da pesquisa, os objetivos geral e específicos, sua relevância e contribuição.

Capítulo 2 - Apresenta a fundamentação teórica, discutindo os principais conceitos com base nos autores da corrente de estudos nesta linha de pesquisa. Também aborda os seguintes assuntos: professor do ensino técnico e tecnológico; a rede federal de educação profissional, científica e tecnológica; qualidade em educação pública; e, qualidade de vida no trabalho.

Capítulo 3 - Apresenta o método de pesquisa, esclarece a natureza do estudo e a escolha do método envolvendo: a classificação da pesquisa desse estudo; o modelo para o estudo de campo; o desenho da pesquisa; a definição dos sujeitos da pesquisa; o instrumento de pesquisa; as fontes de evidências e suas características; a coleta de dados; as técnicas de tratamento de dados.

Capítulo 4 - Demonstra os resultados da pesquisa com as características demográficas, as análises descritivas e a análise multivariada de dados que têm como objetivo validar o questionário para a amostra e obter as informações mais relevantes.

Capítulo 5 - Descreve as conclusões, as limitações do estudo, as principais contribuições e recomendações para estudos futuros.

Por último, apresenta referências, apêndices e anexos.

## **2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

### **2.1. PROFESSOR DO ENSINO TÉCNICO E TECNOLÓGICO**

Professores do ensino técnico e tecnológico são profissionais de áreas específicas, de formação em bacharelados e/ou tecnólogos. Na sua grande maioria, esses professores antes de exercerem a docência, já exerciam outra profissão, em geral, orientada pela organização dos processos de trabalho, no contexto da reestruturação produtiva.

No ensino profissionalizante, a docência se define prioritariamente pelos conhecimentos e pelo domínio da área técnica. Grande parte dos docentes priorizam o domínio do conhecimento técnico e de práticas desenvolvidas a partir do conhecimento vivenciado no mundo do trabalho, em detrimento dos conhecimentos pedagógicos.

Os professores da educação profissional aprenderam, e ainda aprendem, a ensinar fundamentos (técnica e metodologia) em sua ação profissional a partir de sua própria ação. Muitas vezes é pelo apreço, amor e pela dedicação que têm a uma determinada profissão. São estes saberes que fazem dele um profissional docente (SOARES, 2008).

Estes sujeitos vão construindo suas identidades pessoais pelo cruzamento da docência com as atividades profissionais, aquelas que consideram sua carreira e sem perceber vão se tornando um pouco professores no mundo real, assim como não deixam de ser técnicos na escola.

No caso da educação profissional, uma boa parte do que os professores sabem sobre o ensino, sobre o seu papel e sobre como ensinar provem de sua própria história de vida. Isto evidencia que esses atributos constituem poderosas conexões de aproximação com seus alunos. De origens sociais parecidas, com vivências familiares e de vida muito próximas, os professores identificam os

estudantes, assim como a si mesmos, como batalhadores à procura de uma oportunidade, vêem, no mundo do trabalho, o principal (ou o possível) canal de acesso à melhores condições de vida. O ensino na educação profissional significa uma oportunidade de colaborar para a melhoria da qualidade de vida de seus estudantes, melhoria esta que é, na classe trabalhadora, valor central de orientação de vida. (TARDIF, 2002; BURNIER, et al., 2007).

Entrevistas realizadas com professores da educação profissional diagnosticaram que os alunos do ensino técnico e/ou tecnológico são mais focados na escola, ou seja, por buscarem uma formação técnica, comportam-se de maneira mais comprometida com as aulas. Essa postura facilita o estabelecimento de elos afetivos entre professores e alunos (FERREIRA; MOSQUERA, 2010).

Parece que os professores da educação profissional são menos expostos ao que Tardif (2005) descreve como a possibilidade do objeto “aluno” neutralizar a ação do professor. Para o autor, o fato da escolarização ser uma atividade obrigatória e a ação docente ser executada sobre uma coletividade, pode fazer com que, em alguns casos, esses alunos dificultem o trabalho do professor. Fato este que não ocorre no ensino profissional.

Quanto aos desafios que se apresentam aos professores que atuam ou desejam atuar nessa modalidade de ensino, nesta primeira década do século XXI, Machado (2008) destaca os seguintes:

- desafios relacionados às mudanças organizacionais que afetam as relações profissionais;
- desafios referentes aos efeitos das inovações tecnológicas sobre as atividades de trabalho e culturas profissionais;
- desafios que têm a ver com o novo papel que os sistemas simbólicos desempenham na estruturação do mundo do trabalho;
- desafios provenientes do aumento das exigências de qualidade na produção e nos serviços;

- desafios resultantes da exigência de maior atenção à justiça social, às questões éticas e de sustentabilidade ambiental.

Enfrentar esses desafios implica também que os professores construam e/ou exiguifiquem o conjunto de conhecimentos constitutivos dos seus saberes docentes, embasados na análise, reflexão, intervenção crítica e criativa da atividade docente. Atendendo, assim, às Diretrizes Curriculares Nacionais para Educação Profissional que prescrevem que essa modalidade de ensino deve empenhar-se em desenvolver uma

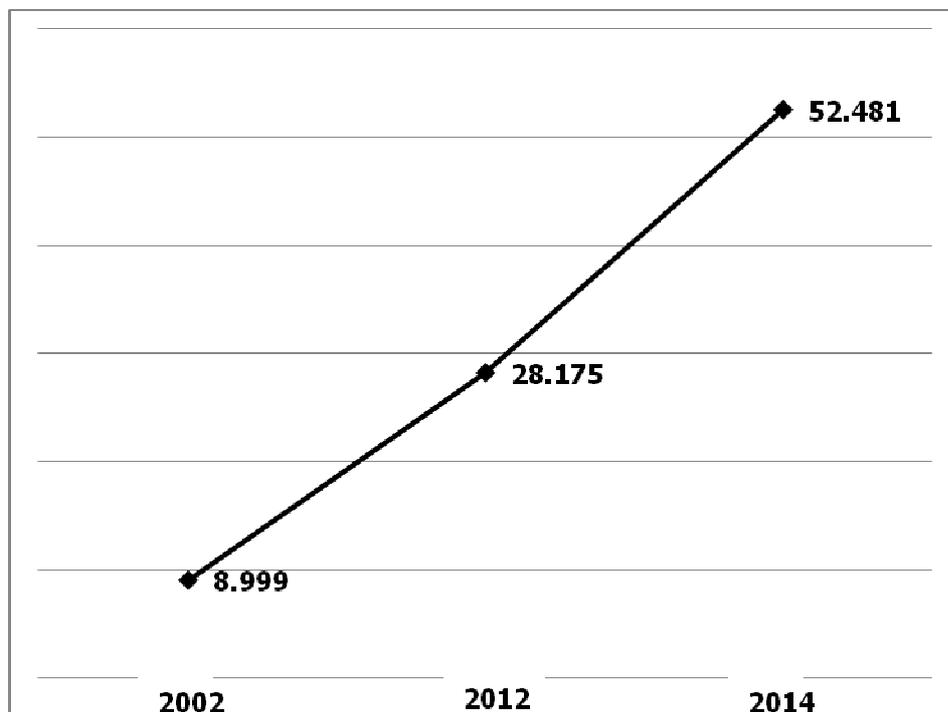
[...] educação contínua e autônoma, que desperte no educando a criatividade, a inovação, a criticidade, para que possa desenvolver competências para atuação profissional e em sociedade, em um mundo existente de produtividade e qualidade dos produtos e serviços (TESSER; OLIVEIRA, 2010).

O trabalho docente na educação profissional tem particularidades e dilemas. O mais latente talvez seja a presença constante da dualidade estrutural do trabalho manual *versus* trabalho intelectual que permeia as concepções de educação profissional presentes na história brasileira. Além disso, a constituição do ensino profissionalizante no Brasil em diversos momentos históricos como formadores de mão-de-obra para o capital faz com que a educação técnica seja frequentemente demonizada ou, em contrapartida, endeusada "como salvadora da economia nacional" (SILVA, 2010).

### **2.1.2. PROFESSOR DO MAGISTÉRIO DO ENSINO BÁSICO, TÉCNICO E TECNOLÓGICO**

Um dos projetos estratégicos, considerado um dos mais importantes na área do ensino tecnológico e profissionalizante no país, é o da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica, doravante denominada Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, que contarão, até 2014, com 562 *campi* em todo o país. Este processo é responsável pela interiorização da oferta pública de educação profissional e pela renovação do quadro funcional com o ingresso de trabalhadores

em educação (docentes e técnicos administrativos) mais jovens, entretanto, ele também apresenta contingências imprevisíveis. Para ilustrar o processo de rápida renovação do corpo dos trabalhadores da educação, toma-se como exemplo o quadro funcional no ano de 2002 que contava com 8.999 docentes, atualmente (2012) conta com 28.175 docentes e deverá chegar em 2014 com um total de 52.481 docentes. Isso mostra um crescimento de 583,18% no final da consolidação da expansão, sem considerar exonerações e aposentadorias. A Figura 1 ilustra essa evolução (BRASIL, 2012; ARAUJO; GRISCHKE, 2012).



**Figura 1:** Gráfico do crescimento do número de professores do EBTT.

**Fonte:** Brasil, 2012a

A maioria dos novos professores que participam dos concursos e estão sendo contratados são mestres e doutores que querem e estão preparados para lecionar na educação superior, mas que também recebem turmas do ensino médio e técnico. São profissionais quase sempre sem experiência neste nível e modalidade de ensino, para cumprir o que a lei denomina de verticalização. Por outro lado, os professores mais antigos e com experiência razoável na educação técnica também

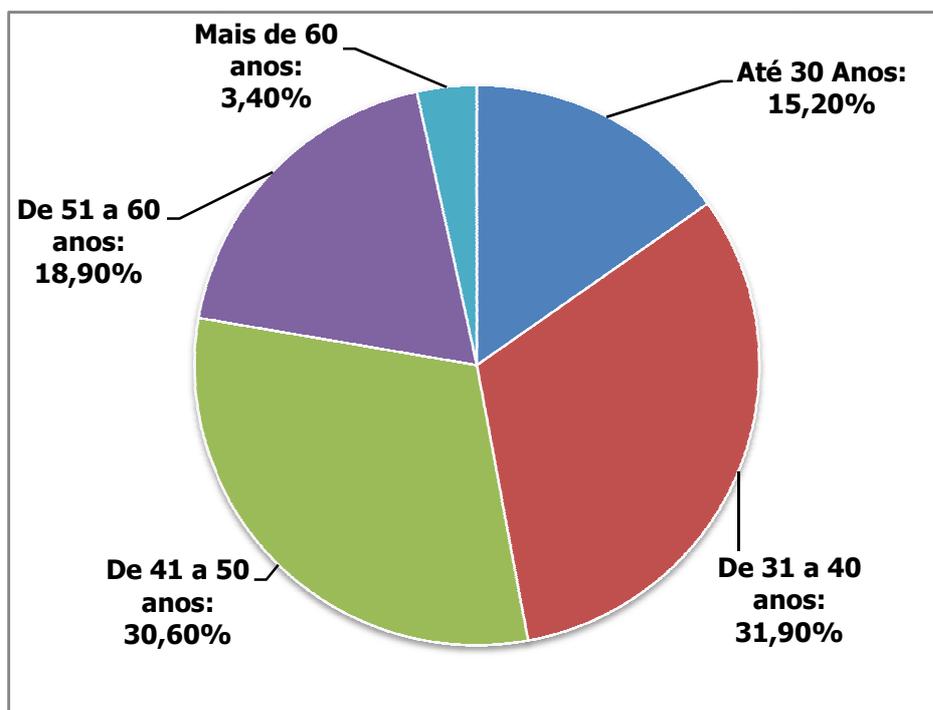
estão sendo recrutados para lecionar no ensino superior para suprir vagas ainda não repostas (OTRANTO, 2012).

### 2.1.2.1. PANORAMA DO QUADRO DE SERVIDORES PROFESSORES DE EDUCAÇÃO BÁSICA, TÉCNICA E TECNOLÓGICA

#### 2.1.2.1.1. FAIXA ETÁRIA

A faixa etária dos professores do ensino básico, técnico e tecnológico - NS (MGBTT 702) possui a seguinte característica: São 4.283 (15,2%) professores com até 30 anos; 8.988 (31,9%) professores de 31 a 40 anos; 8.621 (30,6%) professores de 41 a 50 anos; 5.325 (18,9%) professores de 51 a 60 anos; 958 (3,4%) professores com mais de 60 anos (BRASIL, 2012), conforme apresentado no Gráfico 1.

**Gráfico1:** Gráfico da distribuição % idades (Faixa Etária) professores do EBTT

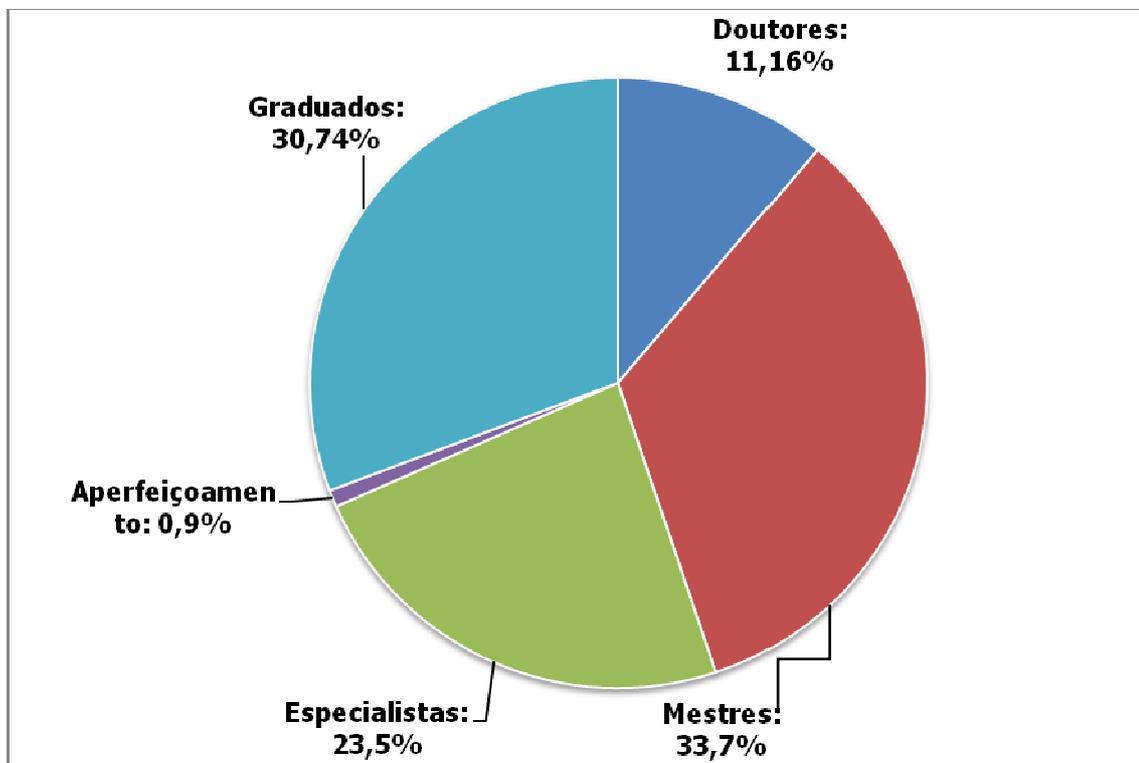


Fonte: Brasil, 2012b

### 2.1.2.1.2. TITULAÇÃO

O quadro de professores do ensino básico, técnico e tecnológico segundo o Ministério da Educação é composto pelas seguintes titulações: doutores: 3.145 (11,16%); mestres: 9.497 (33,70%); especialistas: 6.621 (23,50%); aperfeiçoamento: 251 (0,90%) e graduados: 8.661 (30,74%) (BRASIL, 2012), conforme Gráfico 2.

**Gráfico 2:** Gráfico da Titulação dos professores do EBTT

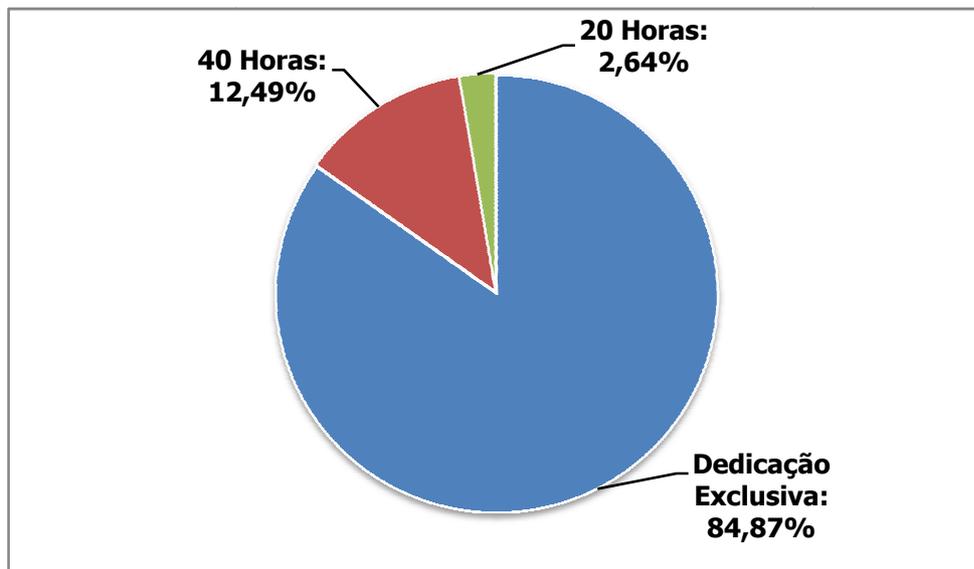


Fonte: Brasil, 2012a

### 2.1.2.1.3. REGIME DE TRABALHO

O regime de trabalho dos professores do ensino básico, técnico e tecnológico é distribuído da seguinte maneira: 23.913 (84,87%) professores com Dedicção Exclusiva (DE); 3.518 (12,49%) professores com 40 horas semanais; e 744 (2,64%) professores com 20 horas semanais (BRASIL, 2012), conforme o Gráfico3.

**Gráfico 3:** Gráfico do Regime de trabalho dos professores do EBTT



Fonte: Brasil, 2012a

### **2.1.2.2. INGRESSO NA CARREIRA DE PROFESSOR DO MAGISTÉRIO DO ENSINO BÁSICO, TÉCNICO E TECNOLÓGICO**

O ingresso na carreira do magistério se dá por meio de concurso público de provas e títulos destinado ao provimento de cargos da carreira de Professor do Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, em vagas existentes no Quadro de Pessoal Permanente dessa Instituição Federal de Ensino, sob a égide da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990 (BRASIL, 1990), com as suas respectivas alterações, e da Lei nº 11.784, de 22/09/2008 (BRASIL, 2008), para exercício da docência de ensino básico técnico e tecnológico.

O Concurso Público é realizado em 03 (três) fases distintas:

- a) prova escrita (eliminatória e classificatória);
- b) prova de desempenho didático (eliminatória e classificatória); e,
- c) prova de títulos (classificatória).

### **2.1.2.3. DAS ATRIBUIÇÕES DO CARGO DE PROFESSOR DO MAGISTÉRIO DO ENSINO BÁSICO, TÉCNICO E TECNOLÓGICO**

O Professor é um servidor público federal do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico é responsável por atividades relacionadas com a educação profissional e tecnológica, prioritária e preferencialmente junto aos cursos técnicos de nível médio, conforme a Lei n.º 11.892/2008 (BRASIL, 2008). Estes professores têm duas atribuições: as primeiras atribuições do cargo são definidas pelo o art. 13 da Lei Federal nº 9.394/96 (BRASIL, 1996), de 20 de dezembro de 1996, Lei de Diretrizes e Bases da Educação. As segundas atribuições são gerais, inerentes aos cargos que integram o Plano de Carreira e Cargos de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, conforme Lei nº 11.784/2008 (BRASIL, 2008), art. 111:

Essas atribuições são compostas pelas seguintes atividades:

- a) participar da elaboração da proposta pedagógica do estabelecimento de ensino;
- b) elaborar e cumprir plano de trabalho, segundo a proposta pedagógica do estabelecimento de ensino;
- c) zelar pela aprendizagem dos alunos;
- d) estabelecer estratégias de recuperação para os alunos de menor rendimento;
- e) ministrar os dias letivos e horas-aula estabelecidos, além de participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento, à avaliação e ao desenvolvimento profissional;
- f) colaborar com as atividades de articulação da escola com as famílias e a comunidade;
- g) as relacionadas ao ensino, à pesquisa e à extensão no âmbito, predominantemente, das Instituições Federais de Ensino; e,
- h) as inerentes ao exercício de direção, assessoramento, chefia, coordenação e assistência na própria instituição, além de outras previstas na legislação vigente.

#### **2.1.2.3.1. ESTÁGIO PROBATÓRIO**

Ao tomar posse, o servidor nomeado para o cargo de provimento efetivo, participa do estágio probatório por período de 36 (trinta e seis) meses, durante o qual, sua aptidão e capacidade são objetos de avaliação para o desempenho do cargo (BRASIL, 1990).

Ao servidor em estágio probatório somente poderão ser concedidas as licenças e os afastamentos previstos nos Arts. 81 (incisos I a IV), 94, 95, e 96, da Lei n.º 8.112/90 (BRASIL, 1990) e suas atualizações.

O servidor deve permanecer no *campus* no qual entrou em efetivo exercício por um período mínimo de 03 (três) anos, durante o estágio probatório, sendo impedido de participar de quaisquer processos de remoção ou redistribuição, podendo esse prazo ser alterado a critério da Administração Superior (BRASIL, 1990).

### **2.1.2.3.2. PLANO DE CARREIRA E REMUNERAÇÃO/VENCIMENTO**

Recentemente (2012), o Governo Federal propôs às entidades sindicais dos professores dos Institutos e das Universidades Federais, um plano de carreira que passará a vigorar a partir do ano de 2013.

A proposta permite visualizar uma mudança na concepção das universidades e dos Institutos Federais, na medida em que estimula a titulação, a dedicação exclusiva e a certificação de conhecimentos. Reduz a carreira de 17 para 13 níveis, como forma de incentivar o avanço mais rápido e a busca da qualificação profissional e dos títulos acadêmicos (BRASIL, 2012).

O salário inicial do professor com doutorado e com dedicação exclusiva será de R\$ 8,4 mil. Os salários dos professores já ingressados, com título de doutor e dedicação exclusiva passarão de R\$ 7,3 mil para R\$ 10 mil. Ao longo dos próximos três anos, a remuneração do professor titular com dedicação exclusiva passará de R\$ 12,2 mil para R\$ 17,1 mil (BRASIL, 2012).

No caso dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, além da possibilidade de progressão pela titulação, haverá um novo processo de certificação do conhecimento tecnológico e experiência acumulados ao longo da atividade profissional de cada docente (BRASIL, 2012).

Finalmente, com a sanção da Lei n.º 12.677/2012 (BRASIL, 2012), o Governo Federal criou 77 mil novos cargos para professores e técnicos para as Universidades e Institutos Federais, destinando 24.306 cargos efetivos de Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, conforme as Tabelas 1 e 2.

**Tabela 1:** Remuneração inicial e final das carreiras de Professor de EBTT  
(posição – março de 2012)

Cargo/ Carreira	Titulação	Vencimentos (R\$ Correntes)						
		Regime de Trabalho						
Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico - PEBTT		20 horas		40 horas		Dedicação Exclusiva		
		Inicial	Final	Inicial	Final	Inicial	Final	
		Graduação	1.597,92	2.165,36	2.215,54	3.244,70	2.872,85	4.978,08
		Aperfeiçoamento	1.652,20	2.332,78	2.274,28	3.420,26	3.067,66	5.430,83
		Especialização	1.711,80	2.519,61	2.356,41	3.715,08	3.244,88	5.803,85
		Mestrado	1.780,52	2.855,17	2.894,29	4.296,94	4.362,48	7.524,61
		Doutorado	2.217,78	3.403,29	3.825,89	5.486,13	6.350,77	11.881,43
	Doutorado Titular	-	3.622,08	-	5.918,95	-	12.224,56	

Fonte: Brasil, 2012a

**Tabela 2:** Remuneração inicial e final das carreiras de Professor de EBTT  
(posição – março de 2015)

Cargo/ Carreira	Titulação	Vencimentos (R\$ Correntes)						
		Regime de Trabalho						
Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico - PEBTT		20 horas		40 horas		Dedicação Exclusiva		
		Inicial	Final	Inicial	Final	Inicial	Final	
		Graduação	2.018,77	2.900,70	2.814,01	4.075,50	4.014,00	6.067,20
		Aperfeiçoamento	2.104,93	3.111,27	2.982,30	4.470,62	4.366,98	7.194,07
		Especialização	2.173,85	3.463,51	3.184,73	4.812,34	4.630,83	7.690,88
		Mestrado	2.498,78	3.806,44	3.799,70	5.500,73	5.615,96	9.743,09
		Doutorado	2.983,59	4.456,71	4.977,73	7.204,05	8.639,50	15.464,45
	Doutorado Titular	-	5.041,94	-	7.859,61	-	17.057,74	

Fonte: Brasil, 2012a

A remuneração inicial bruta do cargo de Professor de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico com regimes de trabalho de Dedicação Exclusiva (DE), 40 e 20 horas, classe DI, nível 1, conforme a Lei nº 11.784/08 (BRASIL, 2008),

é composta de Vencimento Básico (VB) e pode ser acrescida do valor da Retribuição por Titulação (RT).

As remunerações, também, poderão ser acrescidas de:

a) auxílio-transporte;

b) auxílio Pré-Escolar no valor de R\$ 66,00 (sessenta e seis) por dependente, até os 05 (cinco) anos de idade;

c) auxílio alimentação no valor de R\$ 304,00 (trezentos e quatro) para os docentes em regime de dedicação exclusiva e 40 horas semanais, R\$ 152,00 (cento e cinquenta e dois) para o regime de trabalho de 20 horas semanais;

d) auxílio saúde.

### 2.1.3. REDE FEDERAL DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL, CIENTÍFICA E TECNOLÓGICA

A retomada do crescimento econômico do país, os surgimentos 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 todos os níveis. Nesse contexto, cabe destacar a educação profissional e tecnológica o que torna um imperativo para a expansão da sua oferta e ampliação da rede (CALDAS, 2011).

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, 2012b).

Grande parte das instituições que formam hoje a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica (19 escolas) são das escolas de aprendizes artífices instituídas pelo decreto presidencial n.º 7.566 de 23 de setembro de 1909, assinado por Nilo Peçanha. Essas escolas, inicialmente subordinadas ao Ministério dos Negócios da Agricultura, Indústria e Comércio, passaram, em 1930, para supervisão do recém-criado Ministério da Educação e Saúde Pública. Sete anos depois foram transformadas nos Liceus Industriais. Um ano após o ensino profissional ser considerado de nível médio, em 1942, os liceus passam a se chamar Escolas Industriais e Técnicas e, em 1959, de Escolas Técnicas Federais, configuradas como autarquias. Ao longo desse tempo foi-se constituindo uma rede de escolas agrícolas, as Escolas Agrotécnicas Federais, com base no modelo escola fazenda que foram vinculadas ao Ministério da Agricultura. Em 1967, essas escolas fazendas passam para o então Ministério da Educação e Cultura tornando-se escolas agrícolas. Em 1978, três escolas federais do Rio de Janeiro, Minas Gerais e Paraná foram transformadas em Centros Federais de Educação Tecnológica (CEFET), equiparando-se, no âmbito da educação superior, aos centros universitários (BRASIL, 1978; BRASIL, 2009; PACHECO; SILVA, 2009; PACHECO, 2011).

Durante a década de 1990, várias outras Escolas Técnicas e Agrotécnicas Federais tornaram-se CEFETs, formando a base do Sistema Nacional de Educação Tecnológica, instituído em 1994 (PACHECO, 2011).

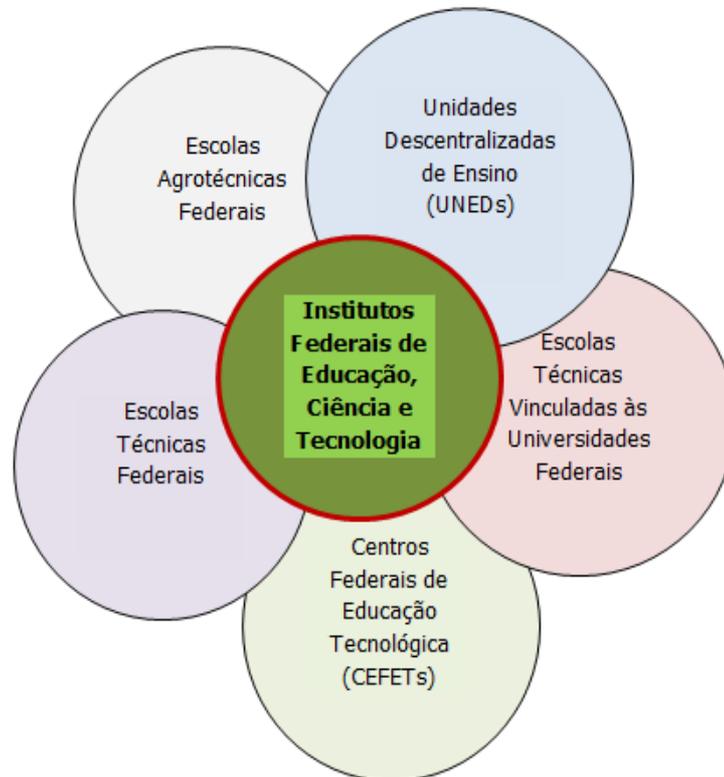
Em 1998, o Governo Federal proíbe a construção de novas escolas federais. Ao mesmo tempo, um série de atos normativos direcionaram essas instituições para a oferta predominante de cursos superiores e, contraditoriamente, ensino médio regular, deixando a oferta de cursos técnicos sob a responsabilidade dos estados e da iniciativa privada (PACHECO; SILVA, 2009).

Apesar da resiliência dessas instituições, a separação da educação técnica do ensino médio e a orientação para a educação superior, acentuaram as segmentações existentes. Grande parte do esforço pedagógico passa a ser direcionado ao acompanhamento dos cursos de ensino médio, com o objetivo de preparar candidatos de excelência para o ensino superior. Contudo, a oferta no nível superior oscila entre propostas com viés mais acadêmicos, em especial nas engenharias e em cursos superiores de tecnologia cada vez mais fragmentados. Em 2004, inicia-se uma nova orientação das políticas federais para a educação profissional e tecnológica, primeiro com a retomada da possibilidade da oferta de cursos técnicos integrados com o ensino médio seguida, em 2005, pela alteração na Lei que vedava a expansão da Rede Federal (PACHECO, 2011).

Em 2005, antes do início da expansão programada, a Rede Federal contava com 144 unidades distribuídas entre CEFETs e suas Unidades de Ensino Descentralizadas - UNEDs, uma Universidade Tecnológica e seus *campi*, bem como das Escolas Agrotécnicas e das Escolas Técnicas vinculadas às Universidades Federais, além do Colégio Pedro II/RJ (BRASIL 2007). O processo de expansão da Rede Federal contará, até 2014, com 562 *campi* em 515 municípios, o que coloca em evidência a necessidade de uma discussão sobre a forma de organização dessas instituições, bem como de explicitar seu papel no desenvolvimento social do país.

Como resultado desses debates, 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 2 mostra esse aspecto.



**Figura 2:** Novo modelo de instituição de educação profissional e tecnológica

Diante dessa expansão sem precedentes, a proposição dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, como modelo de reorganização das instituições federais de educação profissional e tecnológica tem como foco uma atuação integrada e referenciada regionalmente. A rede evidencia com grande nitidez os desejáveis enlaces entre educação sistêmica, desenvolvimento e territorialidade (BRASIL, 2007a).

A finalidade dos Institutos Federais é oportunidade a justiça social, da equidade, do desenvolvimento sustentável com vistas a inclusão social, bem como a busca de soluções técnicas e a criação de novas tecnologias. Os Institutos Federais devem responder de forma ágil e eficaz, às necessidades crescentes por formação

profissional, por difusão de conhecimentos científicos e de suporte aos arranjos produtivos locais. Podendo atuar em todos os níveis e modalidades da educação profissional, com estreito compromisso com o desenvolvimento integral do trabalhador, devendo articular experiência institucional inovadora (PACHECO; SILVA, 2009).

## 2.2. QUALIDADE EM EDUCAÇÃO PÚBLICA

A América Latina é a região mais desigual do planeta e o Brasil é o terceiro país mais desigual entre esses países. A educação não está imune a essa desigualdade, existindo, portanto, a necessidade de corrigir esta questão e assim, aumentar a sua qualidade (WERTHEIN, 2012).

Qualidade em educação é um assunto complexo, pois abrange um conceito subjetivo, mas pensar sobre ela auxilia a esboçar caminhos e conjecturas que ajudam a conceituar o que seja qualidade em educação. Em detrimento de numerosas condicionantes que são ligadas para aferir qualidade em educação houve um esvaziamento no termo, que passou a significar qualquer coisa, de acordo com quem constitua as regras (RIBEIRO; SOUZA; CAMPOS, 2011).

O conceito de qualidade em educação para a Organização das Nações Unidas para Educação, Ciência e Cultura (UNESCO) mostra a dinamicidade deste:

[...] a qualidade se transformou em um conceito dinâmico que deve se adaptar permanentemente a um mundo que experimenta profundas transformações sociais e econômicas. É cada vez mais importante estimular a capacidade de previsão e antecipação. Os antigos critérios já não são suficientes. Apesar das diferenças de contexto existem muitos elementos comuns na busca de uma educação de qualidade que deveria capacitar a todos, mulheres e homens, para participarem plenamente da vida comunitária e para serem também cidadãos do mundo (UNESCO, 2001).

As Diretrizes e Bases da Educação Nacional, Lei n.º 9.394/96, entre outras funções, deve explicitar os artigos constitucionais básicos da educação. Observa-se o aparecimento do termo qualidade dez vezes no corpo do documento (BRASIL, 1996).

Além de repetir no Art. 3º, inciso IX, o disposto na Constituição, a qualidade é citada de diversas formas: Art. 3º - O ensino será ministrado com base nos seguintes princípios: [...] IX – garantia de padrão de qualidade. Este padrão de qualidade, porém, não é definido, o que dificulta o entendimento do texto legal.

No inciso IX do Art. 4º, a Lei volta a falar de qualidade, entretanto, utiliza a expressão padrão mínimo de qualidade de ensino:

Art. 4º O dever do Estado com educação escolar pública será mediante a garantia de: [...] IX – padrões mínimos de qualidade de ensino, definidos como a variedade e quantidade mínimas, por alunos, de insumos indispensáveis ao desenvolvimento do processo de ensino-aprendizagem.

Os valores continuam a ser apoiados em nossa sociedade e a atual Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, Lei n.º 9.394/96, também assim o expressa: Art. 13 – Os docentes incumbir-se-ão de: [...] III – zelar pela aprendizagem dos alunos.

Ao mesmo tempo, posto todo sujeito como titular do direito ao saber, a Lei não ignora a importância de que o sujeito titular do dever de ensinar tenha sua valorização afirmada. É o que rezam, a Constituição e as emendas constitucionais relativas aos Fundos de Valorização do Magistério (CURY, 2010).

As Diretrizes e Bases da Educação Nacional, Lei n.º 9.394/96 e muitas outras determinações infraconstitucionais (CURY, 2010):

Art. 206 O ensino será ministrado com base nos seguintes princípios:

[...]

V. **valorização** dos profissionais do ensino, garantidos, na forma da lei, planos de carreira para o magistério público, com piso salarial profissional e ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos;

Art. 3º O ensino será ministrado com base nos seguintes princípios:

VII – **valorização** do profissional da educação escolar;

Art. 67 Os sistemas de ensino promoverão a valorização dos profissionais da educação, assegurando-lhes, inclusive nos termos dos estatutos e dos planos de carreira do magistério público: [...]

A defesa de um projeto amplo de formação, profissionalização e valorização do docente tem sido muito frequente em estudos e pesquisas do campo educacional

e, ainda, nos processos de reforma e implementação de políticas educacionais nos diferentes países da região da América Latina, tendo em vista a relevância do fator docente, ou melhor, da qualidade da força de trabalho docente para a melhoria do desempenho dos alunos (BRASIL, s.d.; UNESCO, 2007; FREITAS, 2002).

Todavia, ainda perseveram visões e proposições, as mais diferentes no sentido de atingir esse processo, indo desde uma priorização do segmento docente, percebido como personagem principal do processo ensino-aprendizagem, até as concepções que secundarizam a ação deste profissional e suas organizações classistas, ao secundarizarem o seu papel na implementação de uma educação de qualidade (BRASIL, s.d.).

A educação se dedica à formação plena do indivíduo e o desenvolvimento de sua personalidade, como ser autônomo, pensante e independente e capaz de viver e conviver em sociedade. Dessa forma, então, o conceito de qualidade deve ser dinâmico. O propósito maior deve ser a busca da formação ampla e integral das pessoas, remetendo ao conceito de qualidade, onde se acentua o aspecto social, cultural e ambiental da educação (RIBEIRO; SOUZA; CAMPOS, 2011; GADOTTI, 2009; PADILHA; SILVA, 2004;).

Não se pode valer da comparação do número de estudantes que adentram nas escolas como registrador de qualidade. Conforme os dados do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais (INEP), 97,6 % encontram-se matriculados. Mas a questão da qualidade vai além da universalização do ingresso educacional, ela diz respeito à formação proporcionada aos estudantes matriculados (BRASIL, 2007).

A Ação Educativa, Unicef, PUND, Inep-MEC (2007) apresentam a qualidade na educação, atrelada a sete diferentes dimensões:

- a) ambiente educativo;
- b) prática pedagógica e avaliação;
- c) ensino e aprendizagem da leitura e da escrita;
- d) gestão escolar democrática;
- e) formação e condições de trabalho dos profissionais da escola;

- f) ambiente físico escolar; e,
- g) acesso, permanência dos alunos na escola.

Diante desse contexto, pode-se então, desenvolver indicadores como sinais que revelam aspectos de determinado fato e que podem qualificar algo. Por exemplo, para saber se uma pessoa está doente, se observam vários indicadores: febre, dor, desânimo. Para saber se a economia do país vai bem, utilizamos como indicadores a inflação e a taxa de juros (BRASIL, 2009).

A alteração dos indicadores permite constatar variações (a febre que baixou significa que a pessoa está melhor; a inflação mais baixa no último ano indica que a economia está melhorando). Neste estudo, os indicadores apresentam a qualidade da escola em relação a importantes elementos de sua realidade: são as dimensões prontamente pautadas que fornecem pistas de um adequado caminho a ser alcançado (AÇÃO EDUCATIVA, UNICEF, PUND, INEP-MEC, 2007).

Portanto, dada a dificuldade em se encontrar um conceito consensual de qualidade em educação, o fato de que a comparação implica colocar as coisas num antes e num depois; num bom e num mau; a procura de qualidade em educação deverá promover e implicar apenas a competição entre uma instituição e ela própria (CABRITO, 2009).

A avaliação da qualidade em educação, qualquer que seja o conceito subjacente e o critério empregado, pode e deve valer-se de, um professor, de um estabelecimento ou de um sistema educativo para confrontar os seus desempenhos ao longo do tempo e, dessa checagem, extrair as razões que implicam um “andar para frente” ou “um andar para trás”, em termos de qualidade (CABRITO, 2002).

Não é possível falar em qualidade educacional sem falar em condições de vida dos seres humanos. Enquanto não houver melhor distribuição de renda, melhores condições de saúde e oportunidades educacionais igualitárias para todos desde o nascimento, não existirá um conceito de referência para a educação de qualidade (RIBEIRO; SOUZA; CAMPOS, 2011; ROCHA, 2004; UNESCO, 2010).

Para que o ser humano desenvolva suas múltiplas habilidades, carece de alimentação balanceada, ambiente físico e social saudável, com higiene, conforto,

recursos materiais e psicológicos, convívio social com seus semelhantes e o meio que o circunda (CABRITO, 2009).

A gestão de qualidade promovida pelo gestor também deve proporcionar a concepção e a sustentação de programas, projetos e atividades articulados e com conexão entre si a fim de evitar sua descontinuidade administrativa, salvo se ficar evidenciada pela área pedagógica o imperativo de sua extinção (SANTOS; ALVES, 2011).

Compreendendo seus pontos fortes e fracos, a escola tem condições de intervir para aprimorar sua qualidade de acordo com seus próprios critérios e características com um apropriado conjunto de indicadores tem-se uma configuração simples e acessível, um quadro de sinais que permite identificar o que vai bem e o que vai mal na escola, de forma que todos tomem ciência e tenham condições de debater e deliberar as propriedades de ação para melhorá-la (AÇÃO EDUCATIVA, UNICEF, PUND, INEP-MEC, 2007).

A qualidade do espaço escolar e das instalações também contribui para um ensino de qualidade. Ambientes planejados, acolhedores, humanizados, integradores e que atendam as necessidades da comunidade escolar têm sido destacados pelos agentes escolares e pela comunidade como valores agregados importantes (BRASIL, s.n.).

A escola pública não representa um jogo empresarial em que o gestor governa de forma antidemocrática, recompensando o empenho individual na forma meritocracia e buscando a redução dos custos e a maximização de resultados econômico-financeiros. Deve ser, na verdade, um campo fértil de formação de valores e de exercícios de cidadania e longe de promover a exclusão (SANTOS; ALVES, 2011).

Não reduzir a educação às necessidades do mercado de trabalho, mas não ignorar as exigências da produção econômica, como campo de onde os sujeitos sociais retiram os meios de vida (BRASIL, 2010; FRIGOTTO; CIAVATTA, 2011).

A escola pública de qualidade deve assegurar a participação efetiva dos alunos de todas as classes sociais, especialmente o resgate dos mais pobres,

permitindo a formação de sua identidade com os valores sociais existentes e outorgando a oportunidade de transformação de sua realidade, sem reproduzir as prerrogativas e benefícios das elites conservadoras, tornando a educação verdadeiramente uma conquista social e democrática (SANTOS; ALVES, 2011).

A escola pública, seja do nível que for, é parte da comunidade e, na maioria dos casos, o único espaço público de integração, organização e lazer disponível. Dessa forma, ela deve estar permanentemente aberta à comunidade e firmar-se como um efetivo polo cultural. Para isso, é indispensável um trabalho integrado entre conselhos e direções (PACHECO, 2005; 2010).

### **2.3. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO**

Assunto de grande importância atualmente, a Qualidade de Vida no Trabalho ganhando espaço cada vez mais nas discussões sobre como conciliar competitividade com os novos padrões de conhecimento, aliados a qualificação profissional e aos novos estilos de vida (OLIVEIRA et al., 2009).

No quadro econômico em geral, há muitas organizações que não acreditam que haja qualquer relação entre o bem-estar do trabalhador, o seu desempenho e os resultados obtidos pelas organizações. Conforme declarado por Fernandes (1996, p. 36), algumas organizações opõem-se à implantação de programas de Qualidade de Vida no Trabalho, por acreditarem que é algo que acarretará somente despesas.

Sem uma qualidade de vida construída de forma enriquecedora, não se perpetua o progresso. A QVT combinada com programas de qualidade, compromissos com a inovação, resgatando talentos, limites e necessidades humanas, consolida a cultura competitiva (LIMONGI-FRANÇA; RODRIGUES, 2009, p. 171).

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.

### **2.3.1. CONCEITOS DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO**

Segundo Martel e Dupuis (2006), desde que o conceito de Qualidade de Vida no Trabalho foi usado pela primeira vez há 40 anos, várias definições e construções teóricas surgiram com o objetivo de mitigar os muitos problemas enfrentados pelo conceito. Qualidade de Vida no Trabalho tem uma estrutura dinâmica múltipla que envolve conceitos como segurança no trabalho, sistemas de recompensa, fluxos de trabalho, oportunidade de educação e trabalho e participação na tomada de decisão (MIRKAMALI; THANI, 2011).

A Qualidade de Vida no Trabalho é um conceito e uma filosofia de trabalho que visa à melhoria da vida dos trabalhadores dentro das instituições. “É um estilo de administração em que os empregados têm uma sensação de posse, autocontrole, responsabilidade e amor-próprio” (DOLAN, 2006, p. 3-4).

Limongi-França (2001, p. 2), conceituada pesquisadora e referência no Brasil em estudos sobre Qualidade de Vida no Trabalho, comenta que o conceito de QVT tem sido avaliado e questionado através dos anos, firmando-se não como um modismo passageiro, mas um processo que consolida a busca do desenvolvimento humano e organizacional.

Fernandes (1996, p. 46) conceitua QVT como a gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sócio-psicológicos que afetam a cultura e renovam o clima organizacional, refletindo no bem-estar do trabalhador e na produtividade das empresas.

Diante dos vários conceitos de Qualidade de Vida no Trabalho, neste estudo adota-se a definição de Albuquerque e Limongi-França (2003, p. 2):

Um conjunto de ações de uma empresa que envolve diagnósticos 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 [...]

### 2.3.2. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

O tema Qualidade de Vida no Trabalho foi representado no passado pela “busca de satisfação do trabalhador e pela tentativa de redução do mal-estar e do excessivo esforço físico no trabalho” (SAMPAIO, 2004, p. 26).

A QVT sempre foi uma preocupação do ser humano, embora muito remota, a ideia “sempre esteve voltada para facilitar ou trazer satisfação e bem-estar ao trabalhador na execução de sua tarefa” (DETONI, 2001, p. 41).

Inferese que desde as primeiras civilizações já se têm notícias de que teorias e métodos eram desenvolvidos com vista a alcançar os objetivos da qualidade de vida. Os ensinamentos de Euclides de Alexandria sobre princípios de geometria há 300 anos a.C, aplicados para melhorar o método de trabalho dos agricultores à margem do Nilo, ou a “Lei das Alavancas”, de Arquimedes, que, em 287 anos a.C, tinham por objetivo diminuir o esforço físico de muitos trabalhadores (DETONI, 2001, p. 46).

Sampaio (2004, p. 26) delimita a origem formal do movimento, no momento em que as condições de trabalho passaram a ser estudadas de forma científica, e houve a sistematização dos métodos de produção, nos Séculos XVIII e XIX. Estes estudos foram feitos primeiramente pelos economistas liberais, depois pelos teóricos da Administração Científica e posteriormente pela Escola de Relações Humanas. Frederick W. Taylor e Elton Mayo sugerem que o ser humano é importante na determinação do desempenho organizacional (NOOR; ABULLAH, 2012).

A Escola de Relações Humanas, cuja preocupação estava voltada para os aspectos psicossociais do trabalho, foi a que mais se identificou ao movimento de Qualidade de Vida no Trabalho. Sampaio (2004, p. 26) apresenta alguns autores tais como, Elton Mayo, Maslow e Herzberg e Kurt Lewin que ofereceram algumas contribuições para o desenvolvimento da Qualidade de Vida no Trabalho, as quais estão apresentadas no Quadro 1.

**Quadro 1:** Contribuições da Escola de Relações Humanas

<b>Autor</b>	<b>Contexto</b>	<b>Contribuição para o tema</b>
Elton Mayo	Fundador da Escola de Relações Humanas	Descobriu a importância das relações sociais do trabalhador, observando que a produtividade aumenta quando isto acontece em determinados fenômenos de grupo.
Maslow e Herzberg	Pesquisadores sobre a motivação humana	Fundamentação teórica sobre a hierarquia das motivações, segundo a qual, uma vez satisfeitos os motivos primários ou fisiológicos aparecem os motivos secundários ou psicossociais; Para Herzberg os motivos se agrupam em dois blocos: os fatores higiênicos, indispensável para manter o estado de equilíbrio necessário ao trabalho e os fatores motivacionais, que tendem a aumentar o interesse das pessoas pelo trabalho.
Kurt Lewin	Pesquisador de Dinâmica de Grupo	Focalizaram os fenômenos de grupo, mostrando que a convivência e a participação tendem a aumentar a rentabilidade no trabalho.

**Fonte:** Elaborado pelo autor a partir de Sampaio (2004, p. 27)

Fernandes (1996, p. 40) atribui a Eric Trist a criação da expressão Qualidade de Vida no Trabalho na literatura especializada, para designar experiências fundamentadas na relação indivíduo/trabalho/organização.

No início da década de 1950, Eric Trist e seus colaboradores do *Tavistok Institute*, iniciaram uma série de estudos que deram origem a uma abordagem sócio-técnico em relação à organização do trabalho, que tem como base a satisfação do trabalhador no trabalho e com o trabalho (MARTINS, 2002, p. 12).

Paralelamente, Davis e seus colaboradores, nos Estados Unidos da América (EUA), faziam pesquisas para modificar linhas de montagens e de sistemas de produção automática, no intuito de tornar a vida dos operários no trabalho mais agradável e satisfatória com o conseqüente reflexo na produtividade (RODRIGUES, 2008).

Conforme Li e Yeo (2011) os estudos eram direcionados na relação entre trabalho e papéis familiares, concentrando-se no aumento da inserção das mulheres no mercado de trabalho e trabalho x família.

Segundo Stephen e Dhanapal (2012) a evolução da QVT começou no final dos anos de 1960, enfatizando as dimensões humanas de trabalho, com foco na qualidade da relação entre o trabalhador e o ambiente de trabalho.

Sampaio (2004, p. 56) incrementa que, na década de 1970, a crescente preocupação com Qualidade de Vida no Trabalho pode ser atribuída ao desenvolvimento do movimento sindical e o conseqüente aumento do nível de consciência dos trabalhadores, significando para as organizações o aumento de suas responsabilidades sociais.

O termo Qualidade de Vida no Trabalho surgiu em revistas científicas nos EUA apenas em 1970. E foi introduzido por Louis Davi. A primeira conferência Internacional de Qualidade de Vida no Trabalho foi realizada em Toronto, em 1972. O Conselho Internacional de QVT foi criado em 1972 e, em 1974, em função da crise energética mundial, o tema perde espaço, ressurgindo novamente em 1979, com o aparecimento das teorias japonesas sobre estilos de administração (PUGALENDHI; UMASELVI; NAKKEERAN, 2011).

Esse período é referido como um novo ciclo de interesse na Qualidade de Vida no Trabalho. Os gurus da qualidade, entre eles Juran e Deming, são os precursores da discussão das questões de qualidade pessoal como parte dos processos de qualidade organizacional (LIMONGI FRANÇA, 2009).

A partir de 1980 o conceito de Qualidade de Vida no Trabalho foi cada vez mais empregado nos programas de produtividade.

Nos anos 1990, junto com as ações de gestão da qualidade de processo e produtos e a evolução da consciência social e do direito à saúde – reforçada pela necessidade de renovação do estilo de vida - multiplicam-se ações, estudos, práticas e esforços gerenciais em direção da qualidade pessoal. São – nesse cenário – construídos novos desenhos de gestão da QVT. Esse cenário tem as abordagens sistêmicas, a administração participativa, os diagnósticos de clima organizacional, a educação nutricional, a promoção da saúde, o aprofundamento das propostas prevencionistas, ações ergonômicas e cuidados com a saúde mental do trabalhador, bem como a valorização das atividades de lazer, esporte e cultura. Mais recentemente, as questões de cidadania e responsabilidade social têm sido

propostas nos programas de Qualidade de Vida no Trabalho (LIMONGI-FRANÇA, 2009, p. 263).

### 2.3.3. INDICADORES DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

“Indicadores são ferramentas de planejamento e decisão que permitem clareza de critérios, objetividade de avaliação, facilidade de levantamento de informação, visibilidade de dados, efeitos de determinadas ações” (LIMONGI-FRANÇA, 1996, p. 159).

A ideia é, por meio de indicadores, viabilizar a maior capacidade estratégica, gerencial e operacional para questões de Qualidade de Vida no Trabalho. Na consolidação de indicadores de gestão de Qualidade de Vida no Trabalho, não só a área de gestão de pessoas, deve ter o sentido de amadurecimento conceitual e metodológico, mas também outras áreas da organização, devem localizar e descrever aspectos que permitam registro, comparações e avaliações na construção de um método de análise baseado em indicadores (LIMONGI-FRANÇA, 2010, p. 240).

Para Limongi-França (1996, p. 159) o objetivo dos indicadores está associado às “necessidades políticas decisórias, à compreensão das características culturais de uma comunidade, à ferramenta de desenvolvimento e a competitividade internacional”. Para a autora é difícil especificar as definições operacionais que constituirão o indicador representativo de determinado setor.

Cavassani; Cavassani; Biazin (2006, p. 4) explanam que os indicadores evidenciam fatores que afetam a qualidade de vida no trabalho. Diversos estudiosos ao longo dos anos, entre eles Nadler e Lawler (1983), Walton (1973), Hackman e Oldham (1974), criaram indicadores mostrando os fatores que influenciam na qualidade de vida dos trabalhadores.

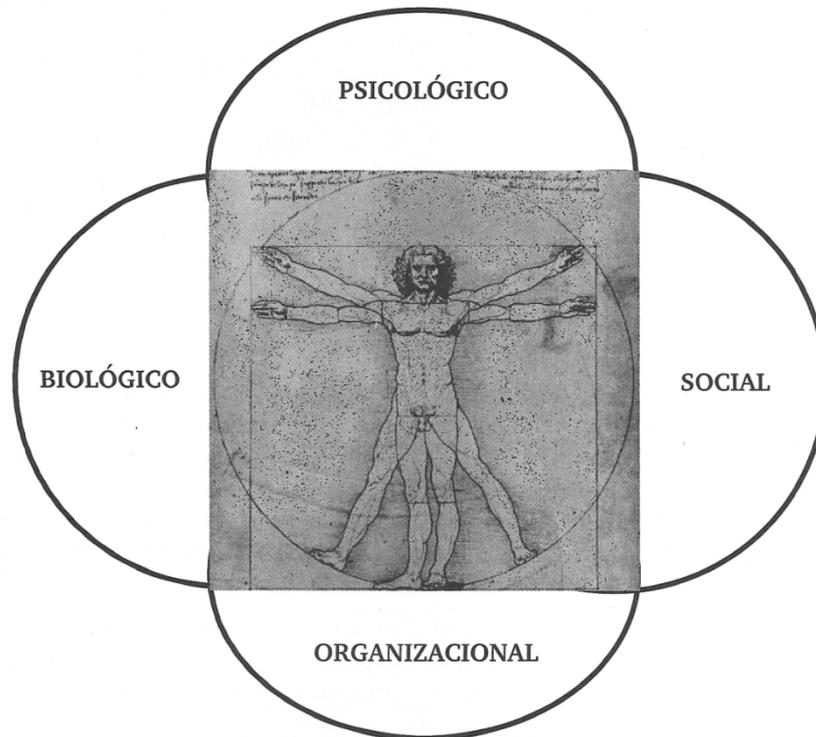
### **2.3.3.1. MODELO BIOPSIKOSSOCIAL E ORGANIZACIONAL DE LIMONGI-FRANÇA (1996)**

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. A autora explica que o conceito de biopsicossocial originou-se da Medicina Psicossomática que propõe uma visão integrada, holística do ser humano, em oposição à abordagem cartesiana, que divide o ser humano em partes.

A autora afirma 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. 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 (LIMONGI FRANÇA 2010).

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 3.



**Figura 3:** A visão de pessoal BPSO **Fonte:** Limongi-França, (2009b)

Com base nos indicadores das variáveis de Qualidade de Vida no Trabalho, Limongi-França (1996) esclarece que esses indicadores são ferramentas de planejamento e decisão que permitem clareza de critérios, não-ambiguidade de avaliação, facilidades de levantamento, de compreensão e de comparação. Explica ainda que outros critérios podem ser utilizados para a seleção de indicadores, tais como crenças pessoais, qualidade pessoal da vida, qualidade das relações sociais, qualidade da vizinhança e padrão internacional da qualidade de vida.

Com base nesses domínios, Limongi-França (1996) revela que para a criação de seu instrumento de pesquisa BPSO-96 baseou-se nos conceitos de Walton (1975) que propôs, em sua opinião, o mais completo conjunto de critérios e indicadores de qualidade de vida. A autora fundamentou-se também no conjunto de

indicadores do Índice de Desenvolvimento Social (IDS) e no Índice de Desenvolvimento Humano (IDH).

O IDS, segundo Limongi-França (2009b) é composto pelos indicadores de esperança de vida, grau de alfabetização, distribuição de renda. Já o IDH é constituído pelos seguintes indicadores: alimentação, saúde, seguro de vida, conhecimento, condições de trabalho, segurança contra o crime, lazer, participação econômica, participação cultural e política.

Walton (1975) observou desde as necessidades mais básicas do ser humano, bem como as condições da organização, passando pelas necessidades secundárias do homem e propôs indicadores empresariais que, se implementados pela empresa, podem evidenciar a construção de Qualidade de Vida no Trabalho (OLIVEIRA, 2003; OLIVEIRA, 2008). O Quadro 2 descreve esses indicadores.

**Quadro 2:** Indicadores empresariais de gestão de Qualidade de Vida no Trabalho

<b>Domínios</b>	<b>Foco</b>
<b>Organizacional</b>	Imagem, treinamento e desenvolvimento, processos e tecnologia, comitês de decisão, ausência de burocracia e rotinas de pessoal.
<b>Biológico</b>	Semana interna de prevenção de acidentes, controle de riscos ergonômicos - PPRA, ambulatório médico, ginástica laboral, refeições (refeitório), saúde – PCSMO, comissão – CIPA.
<b>Psicológico</b>	Recrutamento e seleção, avaliação do desempenho, camaradagem – clima organizacional, carreira, salário e vida pessoal.
<b>Social</b>	Convênios comerciais, tempo livre – lazer, filhos, cesta básica, previdência privada, financiamento de cursos.

**Fonte:** Limongi-França (2009b, p. 270)

O modelo BPSO acima 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. METODOLOGIA DA PESQUISA

#### 3.1. INSTRUMENTO DE PESQUISA

A entrevista deve ser complementada pela observação do ambiente natural da pesquisa e por documentos. Por sua vez, os documentos ou as observações podem ser reforçados com as perspectivas das pessoas envolvidas. A característica da pesquisa documental é que a fonte de coleta de dados está restrita a documentos, escritos ou não, e que constituem as fontes primárias (MARCONI; LAKATOS, 2009; MARTINS, 2012).

O questionário é uma ferramenta de registro formado por um conjunto de perguntas ordenadas cujas respostas o indivíduo que responde pode ler e preencher sem a presença do pesquisador. O questionário pode ser enviado: por correio, fax, via eletrônica (preenchimento na *internet* ou enviado por *e-mail*). Quanto mais estruturado, menor o uso de questões abertas (MARTINS, 2012).

Martins (2012) observa que as entrevistas estruturadas e semiestruturadas devem ser desenvolvidas a partir de referencial teórico. O roteiro da entrevista semiestruturada deve ser desenvolvido com base no modelo, sem impor necessariamente a visão do pesquisador ao entrevistado.

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 (LIMONGI FRANÇA, 2006).

O BPSO-96 é resultante da pesquisa de doutorado da professora Ana Cristina Limongi-França (Tese defendida em 20 de dezembro de 1996), que examinou a Qualidade de Vida no Trabalho nas manufaturas de médio porte com certificação ISO 9000 – em 26 empresas, na região de São Paulo. Este instrumento já foi citado em mais de 750 trabalhos nacionais e internacionais.

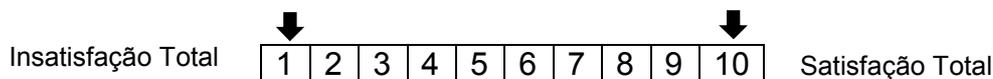
Para esta pesquisa foi criado um bloco específico “organizacional de sala de aula” que fora denominado “Atividades Docentes”.

Foi acrescentada uma carta explicativa com o objetivo da pesquisa, telefones, *e-mails* para informações e, garantir-se o sigilo dos dados individuais, conforme o Anexo.

Como instrumento de pesquisa, foi utilizado um questionário estruturado e auto preenchível, por ser uma ferramenta que possibilita, ao pesquisado, privacidade, confiança, anonimato e que, em consequência, garante ao pesquisador a obtenção de respostas mais sinceras.

O instrumento contém 83 questões, das quais: 15 são fechadas; 14, fechadas dicotômicas (do tipo sim/não); 06, abertas; 02, múltiplas e 47 com escalas de intensidade (escala de Likert).

A escala utilizada no questionário possui dez níveis, variando da insatisfação total (1) à satisfação total (10). A escala de Likert utilizada seguiu o seguinte padrão:



O Quadro 3 sintetiza as categorias de análise e questões do instrumento de pesquisa.

**Quadro 3:** Síntese do questionário e categorias de análise

Questões	Categorias de análise
01, 02, 03, 04, 05, 06, 07, 08, 09, 10, 11, 12 e 13	Nível de satisfação com os Aspectos Organizacionais
14, 15, 16, 17, 18 e 19	Nível de satisfação com os Aspectos Biológicos
20, 21, 22, 23, 24 e 25	Nível de satisfação com os Aspectos Psicológicos
26, 27, 28, 29, 30, 31 e 32	Nível de satisfação com os Aspectos Sociais
33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42 e 43	Nível de satisfação com a atividade docente no <i>campus</i>
44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54 e 55	Estado pessoal de Qualidade de vida no Trabalho
56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65,	Caracterização dos respondentes: dados de identificação geral

66, 67, 68, 69, 70,  
71, 72, 73, 74, 75,  
76, 77, 78, 79, 80,  
81, 82 e 83

### 3.2. PRÉ-TESTE

O pré-teste do instrumento de coleta de dados foi realizado em uma amostra composta por seis professores. Para evitar “contaminação” nas respostas, esses respondentes não figuraram na pesquisa final. Com base nas respostas dos pesquisados, algumas alterações foram feitas no instrumento com o objetivo de deixar mais clara a intenção da pergunta, ampliar as informações coletadas e garantir a fidedignidade, a validade e a funcionalidade do instrumento.

### 3.3. CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

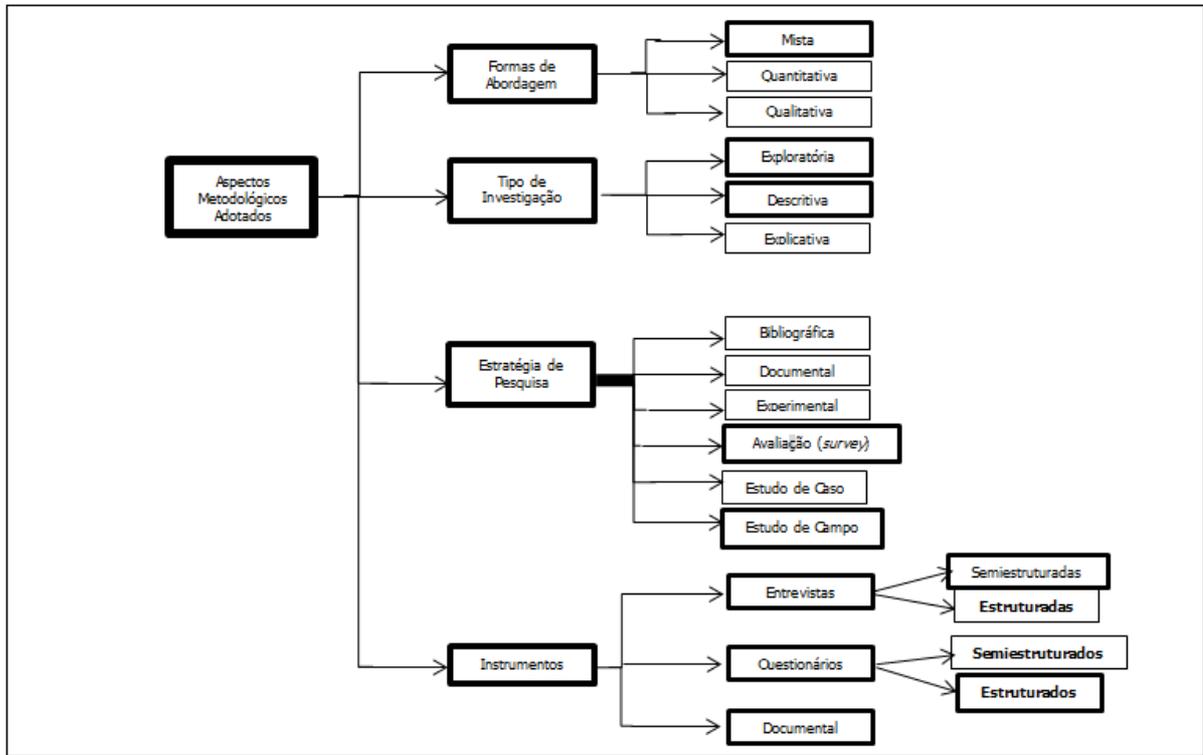
- Com relação à sua abordagem, como **mista**, por considerar que os métodos quantitativos e qualitativos podem ser complementares e não antagônicos no processo de compreensão e mensuração dos aspectos relevantes, na perspectiva dos atores, para um dado contexto decisório;

- Com relação aos seus fins e à sua investigação, como **exploratória**, pois proporcionou envolvimento com pessoas que tiveram experiências práticas com o problema pesquisado. **Descritiva**, pois procurou descrever o comportamento dos fenômenos que são as percepções e entendimentos dos professores;

- Com relação à estratégia de pesquisa propriamente dita, como **estudo de campo**, pois proporcionou a coleta de dados através da entrevista. **Avaliação (survey)**, pois, contribuiu para o conhecimento em uma área particular de interesse, por meio da coleta de dados/informações sobre os professores e sobre os Institutos Federais dos quais os professores fazem parte;

- Com relação aos instrumentos, foram utilizados os biopsicossociais e organizacionais, BPSO-96, de Limongi-França, **entrevista semiestruturadas, questionários estruturados e pesquisa documental**.

A Figura 4 foi elaborada com o objetivo de resumir e apresentar didaticamente os aspectos metodológicos adotados nesta pesquisa.



**Figura 4:** Aspectos Metodológicos. **Fonte:** elaboração própria a partir dos autores pesquisados

### **3.4. PLANEJAMENTO DO ESTUDO DE CAMPO**

#### **3.4.1. ESTRATÉGIA PARA A COLETA DE DADOS**

##### **3.4.1.1. PESQUISA QUALITATIVA**

No período de 27 de agosto a 04 de 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 brasileiras. Conforme Tabela 3.

Para a realização das visitas seguiu-se as seguintes etapas: i) inicialmente realizou-se um contato telefônico com o (a) diretor (a) geral ou de ensino de cada *campi*, através do qual explicou-se a finalidade da pesquisa e que seu conteúdo seria acerca das atividades diárias realizadas pelo entrevistado; ii) com a sinalização de aceite, formalizou-se o pedido através de uma solicitação por *e-mail*, conforme o Anexo; iii) com a autorização formalizada dos cinco *campi*, mapeou-se a melhor forma de visitá-los e realizar as entrevistas; iv) em cada *campus*, solicitou-se a autorização dos professores que seriam entrevistados e apresentamos o TCLE – Termo de Consentimento Livre e Esclarecimento (Apêndice), para que tomassem conhecimento da proposta da pesquisa e estivessem cientes de seus direitos e de sua participação na pesquisa. Os participantes da pesquisa foram informados que seus nomes seriam mantidos em sigilo e que os demais dados coletados serviriam de subsídios para as análises referentes a esta pesquisa, podendo ser apresentados em eventos da área científica.

As entrevistas foram realizadas com quatro professores de cada *campi*, dois homens e duas mulheres; dois da área técnica e dois do núcleo comum, conforme o Quadro 4.

**Quadro 4:** Descrição da metodologia de escolha dos entrevistados no *campi*

<b>Entrevistado(a)</b>	<b>Área de Ensino</b>
Professora1	Núcleo Comum
Professora2	Área Técnica
Professor1	Núcleo Comum
Professor2	Área Técnica

Apenas no *campus* da região Norte, foram entrevistados um professor da área técnica e uma professora do núcleo comum, devido ao período de greve. Na data da entrevista houve uma assembleia com os professores e técnicos administrativos o que acabou inviabilizando a participação dos demais professores.

Todos os *campi* disponibilizaram uma sala para que o trabalho pudesse ser realizado nos dias e turnos previamente agendados. Não foi possível agendar o horário, pois as entrevistas ocorreram durante a jornada de trabalho dos professores, sendo necessário aguardar o momento em que estivessem disponíveis.

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.

**Tabela 3:** Características dos Entrevistados

Entrevistado	Gênero	Faixa Etária	Área	Tempo de atuação no Instituto Federal	Titulação	Regime de Trabalho Semanal	Data da Entrevista	Duração da Entrevista	Lotação ( <i>campi</i> )
Entrevistado 1	F	De 31 a 40 anos	Núcleo comum	N/I	Mestrado	40 horas	27/08//2012	17m52s	Sudeste do Brasil
Entrevistado 2	F	De 31 a 40 anos	Área técnica	N/I	Mestrado	Dedicação exclusiva	27/08/2012	28m21s	Sudeste do Brasil
Entrevistado 3	M	Mais de 60 anos	Área técnica	N/I	Mestrado	Dedicação exclusiva	27/08/2012	09m48s	Sudeste do Brasil
Entrevistado 4	M	De 41 a 50 anos	Núcleo comum	N/I	Doutorado	Dedicação exclusiva	27/08/2012	12m17s	Sudeste do Brasil
Entrevistado 5	M	De 31 a 40 anos	Área técnica	N/I	Especialização	Dedicação exclusiva	28/08/2012	19m56s	Sul do Brasil
Entrevistado 6	F	Até 30 anos	Área técnica	N/I	Especialização	Dedicação exclusiva	28/08/2012	13m02s	Sul do Brasil
Entrevistado 7	M	De 31 a 40 anos	Núcleo comum	N/I	Especialização	Dedicação exclusiva	28/08/2012	10m34s	Sul do Brasil
Entrevistado 8	F	Até 30 anos	Núcleo comum	De 01 a 03 anos	Mestrado	Dedicação exclusiva	29/08/2012	22m58s	Sul do Brasil
Entrevistado 9	F	De 31 a 40 anos	Área Técnica	De 05 a 15 anos	Mestrado	Dedicação exclusiva	31/08/2012	18m50s	Nordeste do Brasil
Entrevistado 10	M	Até 30 anos	Núcleo comum	De 01 a 03 anos	Mestrado	Dedicação exclusiva	31/08/2012	11m41s	Nordeste do Brasil
Entrevistado 11	F	De 41 a 50 anos	Núcleo comum	De 16 a 20 anos	Especialização	Dedicação exclusiva	31/08/2012	21m28s	Nordeste do Brasil
Entrevistado 12	M	De 41 a 50 anos	Área técnica	De 21 a 25 anos	Doutorado	Dedicação exclusiva	31/08/2012	20m30s	Nordeste do Brasil
Entrevistado 13	F	Até 30 anos	Núcleo comum	De 01 a 03 anos	Especialização	Dedicação exclusiva	03/09/2012	29m04s	Norte do Brasil
Entrevistado 14	M	Até 30 anos	Área técnica	De 03 a 04 anos	Mestrado	Dedicação exclusiva	03/09/2012	15m20s	Norte do Brasil
Entrevistado 15	F	De 31 a 40 anos	Núcleo comum	De 01 a 03 anos	Mestrado	Dedicação exclusiva	04/09/2012	07m59s	Centro-oeste do Brasil
Entrevistado 16	M	Até 30 anos	Núcleo comum	De 01 a 03 anos	Especialização	Dedicação exclusiva	04/09/2012	15m21s	Centro-oeste do Brasil
Entrevistado 17	M	De 31 a 40 anos	Área Técnica	De 01 a 03 anos	Graduação	Dedicação exclusiva	04/09/2012	22m08s	Centro-oeste do Brasil
Entrevistado 18	F	Até 30 anos	Área técnica	De 01 a 03 anos	Mestrado	Dedicação exclusiva	05/09/2012	21m20s	Centro-oeste do Brasil

### 3.4.1.2. 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 por *e-mail* *olink* 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.

Vale destacar algumas respostas que chamaram a atenção do pesquisador, quando em sua abordagem perguntava: O (a) senhor(a) faz parte do quadro de professores efetivos do Instituto Federal? Surgiam algumas respostas como: ...**quem dera...ainda não**, deixando claro que para alguns participantes do evento ser professor do Instituto Federal é algo a ser alcançado ou admirado.

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

### 3.4.2. CRITÉRIO DE AMOSTRAGEM

A amostra utilizada no estudo de campo foi **acidental e não probabilística**. “Na amostragem acidental, apenas consideram-se os casos que aparecem e continua-se o processo até que a amostra atinja o determinado tamanho” (SELLTIZ, 1960, p. 578).

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.

O detalhamento da coleta de dados, o período de realização, o instrumento de pesquisa e o tipo de pesquisa apresentam-se no Quadro 5.

**Quadro 5:** 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

### 3.4.3. MATERIAL E MÉTODOS ESTATÍSTICOS

A inferência estatística pode ser dividida em duas áreas principais: estimação e testes de hipóteses. A estimação de um parâmetro de uma população pode ser feita por dois processos: pontual e intervalar. A estimativa pontual não fornece nenhuma ideia de quão próximo é o valor dessa estimativa em relação ao

valor do parâmetro ( $\theta$ ). Uma maneira de suprir essa desvantagem é usar estimadores por intervalo. A estimação intervalar foi idealizada para procurar um intervalo, de tal maneira que se possa atribuir probabilidades de que o valor real do parâmetro ( $\theta$ ) esteja ali contido. Na estimação por intervalo determina-se um intervalo baseando-se na distribuição amostral do estimador, considerando uma elevada probabilidade de conter o verdadeiro valor do parâmetro populacional desconhecido (WALPOLE et al., 2009).

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%,  $\alpha$  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 ( $\mu$ ) populacional é apresentado a seguir:

$$IC(\mu)_{1-\alpha} : [LI; LS] : \left[ \bar{x} - z_{\alpha/2} \frac{S}{\sqrt{n}}; \bar{x} + z_{\alpha/2} \frac{S}{\sqrt{n}} \right]_1$$

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

Para validação dos itens do questionário e para a redução de sua dimensão utilizou-se, de técnicas multivariadas de análise fatorial e componentes principais. Primeiramente, agrupou-se as perguntas por meio de análise fatorial buscando assim a redução da dimensão dos dados multivariados, ou seja, para identificar as fontes subjacentes de variação comuns a duas ou mais variáveis com o mesmo padrão de resposta e com isso compreender os padrões de inter-correlações (LATTIN et al., 2011). Para Hair et al. (2005), o método analisa a estrutura das inter-relações (correlações) entre um grande número de variáveis, definindo um conjunto de dimensões latentes comuns, chamados de fatores. A análise de componentes principais propicia ao pesquisador identificar o número de componentes (fatores) e a quantidade de informação que os mesmos conseguem captar da variação total dos dados.

De acordo com Hair et al. (2005), as etapas para a realização de uma análise fatorial podem ser resumidas em: a) planejamento da pesquisa; b) análise dos dados; c) definição do método de obtenção dos fatores; d) definição do número de fatores; e) análise dos resultados – interpretação dos fatores.

---

<sup>1</sup> **Medida de adequabilidade da amostra de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO):** índice usado para avaliar a adequabilidade da análise fatorial. Valores altos (entre 0,5 e 1,0) indicam que a análise fatorial é apropriada. Valores abaixo de 0,5 indicam que a análise fatorial pode ser inadequada.

Inicialmente apresenta-se o teste de Scree que, segundo Hair et al. (2005) “é usado para identificar o número ótimo de fatores que podem ser extraídos antes que a quantia de variância única comece a dominar a estrutura de variância comum”.

O gráfico de Scree, conhecido como o gráfico de “Cotovelo”, foi proposto por Catell (1966). Ele apresenta, de maneira informal, a variância explicada por cada componente principal, na ordem do maior para o menor. O princípio do gráfico consiste em determinar um ponto após o qual, os auto-valores restantes declinam de modo aproximadamente linear. Retendo somente aqueles componentes que estão acima do ponto. Portanto, o teste de Scree requer um julgamento relativo do valor da variância explicada pelos componentes principais. Na segunda etapa da análise dos resultados, os dados foram agrupados por meio da análise fatorial e de componentes principais, buscando assim, a redução da dimensão dos dados multivariados, ou seja, a identificação das fontes subjacentes de variação comuns a duas ou mais variáveis com o mesmo padrão de resposta e, com isso, compreender os padrões de inter-correlações (LATTIN et al., 2011).

Para se chegar aos fatores, utilizou-se a rotação do tipo Varimax com extração pelo método dos componentes principais. As rotações visam maximizar a correlação de uma determinada variável a um único fator, minimizando o número de variáveis com altas cargas sobre um fator, reforçando a interpretabilidade dos fatores e a validação de um questionário com os itens mais relevantes para o conjunto de dados analisados (MALHOTRA, 2006; VICINI, 2005).

Os dados foram tratados estatisticamente com o auxílio do *software SPSS Statistics* versão 17.0 e *Sisvar* versão 5.0.

### 3.4.4. ANÁLISE MULTIVARIADA COM OBJETIVO DE VALIDAR O QUESTIONÁRIO PARA A AMOSTRA E REDUZIR AS INFORMAÇÕES MAIS RELEVANTES

É comum em estudos envolvendo questionários avaliar a relevância (contribuição) das questões para o objetivo do trabalho. Nesse caso, o objetivo é identificar os *constructos* ou fatores (grupo de questões) importantes para avaliar a satisfação com a qualidade de vida no trabalho dos professores. No presente trabalho foi utilizada a Análise Fatorial (AF) (metodologia exploratória multivariada).

No planejamento da pesquisa, para a realização de uma análise fatorial, é fundamental o conhecimento prévio do objeto pelo pesquisador. Nessa etapa são definidos os instrumentos de coleta de dados, quais as variáveis coletadas e as escalas de mensuração.

Inicialmente, foi proposto um estudo de correlação entre as variáveis com o intuito de identificar quais efetivamente contribuem para o objetivo proposto, sendo assim as questões 16, 17, 18 e 27 foram descartadas por apresentarem correlações não significativas com a maioria das demais questões.

A validação da análise fatorial tem como finalidade verificar se sua aplicação tem validade para as variáveis escolhidas, sendo justificado pela pouca quantidade de respondentes da pesquisa. Para efetuar o referido procedimento utilizou-se os testes de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) e de Esfericidade de Bartlett.

Adaptado de Hair et al. (2005), o teste de KMO deve ser interpretado segundo o Quadro 6:

**Quadro 6:** Interpretação do teste de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)

KMO	Análise de componentes principais
1,00 – 0,90	Muito Boa
0,80 – 0,90	Boa
0,70 – 0,80	Média
0,60 – 0,70	Razoável
0,50 – 0,60	Má
<0,50	Inaceitável

Avaliando a medida de adequação da amostra (KMO), com o propósito de quantificar o grau de intercorrelações entre as variáveis e a adequação da análise fatorial (AF), tem-se que as questões 28, 30, 31, 32, 40 e 46 foram eliminadas por apresentar um KMO inaceitável. Após esta eliminação, o conjunto reduzido de questões atendeu coletivamente a base necessária de adequação da amostra com o valor de KMO de 0,53 (HAIR et al., 2005). Além disso, para aplicação da AF foi primordial verificar a pressuposição de Multicolinearidade, ou seja, identificou-se o conjunto de variáveis inter-relacionadas, por meio do teste de Bartlett de Esfericidade<sup>2</sup>. O teste apresentou uma estatística de qui-quadrado e valor-p igual a 1431,7 ( $< 0,0001$ ), respectivamente, o que caracteriza a presença de multicolinearidade, pois para  $H_0$ : matriz de correlação = matriz identidade foi rejeitada.

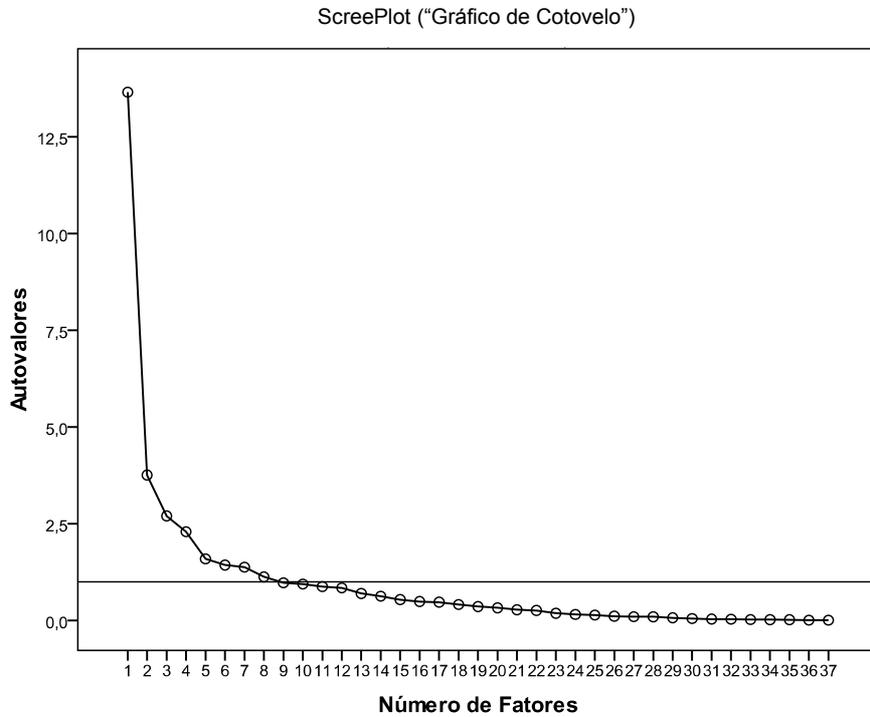
O teste de *scree* segundo Hair et al. (2005 p.102) “é usado para identificar o número ótimo de fatores que podem ser extraídos antes que a quantia de variância única comece a dominar a estrutura de variância comum”. O gráfico de *Scree*, conhecido como gráfico de “Cotovelo”, foi proposto por Catell (1966) e apresenta de maneira informal, a variância explicada por cada componente principal, na ordem do maior para o menor valor. O princípio desse gráfico consiste em determinar um ponto após o qual os autovalores restantes declinam de modo aproximadamente linear, retendo somente aqueles componentes que estão acima do ponto. Portanto, o teste de *Scree* requer um julgamento relativo do valor da variância explicada pelos componentes principais (LATTIN et al., 2011).

Na Figura 5, no gráfico de “cotovelo”, verifica-se que os autovalores declinam de forma aproximadamente linear após o oitavo componente principal. Portanto, quando se analisa os autovalores de um conjunto de dados, consegue-se conhecer de que forma as variâncias da matriz de correlações estão distribuídas. Em outras palavras, os autovalores representam o quanto da variância é explicado pelo fator. Para este estudo decidiu-se reter aos seis primeiros componentes principais.

---

<sup>2</sup> **Teste de esfericidade de Bartlett.** uma estatística de teste usada para examinar a hipótese de que as variáveis não sejam correlacionadas na população. Em outras palavras, a matriz de correlação da população é a matriz da identidade; cada variável se correlaciona perfeitamente com ela própria ( $r = 1$ ), mas não apresenta correlação com outras variáveis ( $r = 0$ ).

Para determinar quantos fatores devem ser extraídos, verifica-se a proporção da variância explicada total ou por variável. Portanto, estabeleceu-se um limite e adotou-se o número de autovalores necessários para o alcance deste limite.



**Figura 5:** Estimativas dos autovalores em função do número de fatores

O número de fatores a ser utilizado pode suscitar dúvidas, pois é comum haver divergência entre os métodos empregados. Geralmente, esse número equivale aos fatores anteriores ao ponto de inflexão da curva, os quais apresentam autovalores consideravelmente mais elevados à esquerda. Para determinar quantos fatores devem ser extraídos, verifica-se a proporção da variância explicada total ou por variável. Estabelece-se um limite e adota-se o número de autovalores necessários para alcançá-lo. Em geral fixa-se em 70%. Nesse estudo, os seis componentes extraídos explicam 66,9% (Tabela 4).

A composição dos fatores baseou-se na seleção das questões com cargas superiores ou iguais a 0,50, conforme foi destacado na Tabela 4. O resultado é que reduziu-se o problema envolvendo 38 questões formuladas no estudo, a um que envolve seis fatores (domínios) interpretáveis. Podendo com isso, explicar mais da metade da variação com os dados originais.

Na segunda etapa da análise dos resultados, os dados foram agrupados por meio da Análise Fatorial e dos componentes principais, buscando assim, a redução da dimensão dos dados multivariados, ou seja, identificação das fontes subjacentes de variação comuns a duas ou mais variáveis com o mesmo padrão de resposta e, com isso, compreender padrões de inter-correlações (LATTIN et al., 2011).

A análise da matriz de correlações ou de covariâncias foi a alternativa, para a verificação de quais variáveis estavam inter-relacionadas. A correlação entre os itens foi utilizada para avaliar a consistência interna da escala utilizada. Uma inspeção rápida pode ser obtida por meio de uma matriz de correlação, onde valores acima de 0,40 representam as associações significativas entre os itens. No entanto, em função da dimensão dessa matriz de correlação, ficou inviável elencar os itens que estão relacionados. Esta tarefa foi simplificada examinando-se a associação entre a variável original (itens) e os seus componentes principais (LATTIN et al., 2011).

Dessa forma, o ideal seria ir até o oitavo fator que apresenta uma melhor explicação, entretanto, tendo em vista que o sétimo fator ficou isolado representando apenas uma questão, decidiu-se então por eliminá-lo, conforme preconizado pela literatura (HAIR, 2005). Logo adiante ter-se-ia que eliminar o sétimo e o oitavo fator, assim decidiu-se reter os seis primeiros fatores ou componentes principais.

Para se chegar aos fatores, utilizou-se a rotação do tipo Varimax com extração pelo método das componentes principais. As rotações visam maximizar a correlação de uma determinada variável a um único fator, minimizando o número de variáveis com altas cargas sobre um fator, reforçando sua interpretabilidade (MALHOTRA, 2006).

**Tabela 4:** Análise Fatorial (Rotação Varimax)

Itens/Indicadores	Fatores/Constructos					
	1	2	3	4	5	6
42. Sala dos professores (armários individuais, impressora, computador com acesso à internet, mesas, cadeiras, banheiros)	0,842					

continuação da tabela

41. Ambiente de descanso dos professores (copa, sofá, televisão, banheiro, geladeira, água filtrada, etc.)	0,745					
38. Mesa e cadeira adequada para uma boa postura do professor em sala de aula	0,761					
37. Salas de aula em boas condições (iluminação, ventilação, ruído, temperatura, mobília)	0,704					
36. Número de equipamentos disponíveis (televisão, aparelho de som, retroprojetor, <i>data show</i> , vídeo, DVD, projetor de <i>slides</i> , microfone, etc.)	0,742					
35. Qualidade dos equipamentos (televisão, aparelho de som, retroprojetor, <i>data show</i> , vídeo, DVD, projetor de <i>slides</i> , microfone, etc.)	0,708					
34. 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)	0,797					
22. Clima de camaradagem com os professores da área técnica	0,544					
21. Forma de avaliação do desempenho para progressão funcional	0,629					
3. Melhorias nos processos de trabalho e novas tecnologias	0,52					
45. Satisfação com seu modo próprio de viver o dia a dia (estilo de vida)		0,78				
44. Estado geral de tensão (stress) pessoal		0,645				
43. Sensação de bem-estar no trabalho		0,729				
24. Satisfação com a remuneração/vencimento		0,56				
13. Comunicação interna - <i>feedback</i> (retorno de informação)		0,751				
4. Oportunidade de participar de comitês de decisão		0,789				
2. Imagem do <i>campus</i> junto aos professores		0,642				
1. Oportunidade de		0,613				

continuação da tabela

Desenvolvimento Profissional						
33. Os laboratórios atendem às necessidades dos cursos ofertados pelo <i>campus</i> (quantidade, tamanho, segurança, equipamentos, etc.)			0,562			
26. Oportunidade para distração proporcionada pelo <i>campus</i> (esporte, área de lazer, excursões, etc.)			0,512			
19. Qualidade dos programas de preservação da vida e da integridade física, bem como com a promoção da saúde dos servidores e dos alunos			0,773			
15. Atendimento ambulatorial no <i>campus</i> (atender às questões de saúde da comunidade do <i>campus</i> )			0,805			
12. Condições de segurança no <i>campus</i> (zelar pela pessoa)			0,531			
8. Biblioteca (número de livros e revistas para sua disciplina, profissional capacitado para atendimento em todos os turnos, espaço físico apropriado para leitura)			0,566			
6. Atuação do departamento de Recursos humanos/Gestão de pessoas no <i>campus</i> (Programação de Férias, Requerimento Diversos, lançamentos na folha, etc.)			0,605			
39. Hora aula semanal				0,707		
11. Quantidade de técnicos administrativos em educação que o <i>campus</i> necessita				0,721		
10. Quantidade de professores que o <i>campus</i> necessita				0,741		
5. Qualidade dos procedimentos administrativos para práticas pedagógicas				0,504		
29. Financiamento ou bolsas para cursos externos (pós-graduação, congressos, etc.)					0,547	
9. Programas sociais destinados aos alunos carentes (auxílio alimentação e bolsa					0,721	

continuação da tabela

transporte)						
47. Importância da Qualidade de Vida no Trabalho para o resultado do seu trabalho						0,722
14. Controle do <i>campus</i> dos riscos ergonômicos (esforço físico, levantamento de peso, postura inadequada) e ambientais						0,674
Autovalores	6,87	6,08	4,23	3,14	2,22	2,21
% de variação explicada	18,58	16,44	11,43	8,48	6,00	5,98
% de variação acumulada	18,58	35,02	46,45	54,93	60,92	66,90
Alpha de Cronbach	0,92	0,89	0,87	0,72	0,60	0,60
KMO	0,610					
Teste de Esfericidade de Bartlett	$\chi^2 = 1186,253$			Valor-p < 0,001		

**Tabela 5:** Síntese das Interpretações dos Fatores

<b>Fator</b>	<b>Dimensões</b>	<b>Interpretação</b>
<b>1</b>	Ambiente propício para pesquisa	No fator 1 estão presentes as questões que segundo os entrevistados são importantes para criar um ambiente propício para desenvolver pesquisa com qualidade
<b>2</b>	Relacionamento no ambiente de trabalho	No fator 2 são elencados pontos associados ao bom relacionamento interpessoal entre professores e técnicos, desde assuntos profissionais até pessoais
<b>3</b>	Estrutura pessoal de apoio aos servidores	O fator 3 está associado as expectativas dos servidores com relação as prestações de serviços que demandam recursos humanos para atender as suas necessidades pessoais
<b>4</b>	Condições de trabalho do servidor	O fator 4 está relacionado com os aspectos necessários para desenvolver as atividades profissionais dos servidores
<b>5</b>	Apoio previdenciário e social	Apoio previdenciário aos servidores e social aos alunos carentes
<b>6</b>	Qualidade de vida do servidor para o desempenho de sua função	O fator 6 está relacionado à acessibilidade (rampas, elevadores para deficientes físicos) e a segurança no desempenho de sua função para evitar acidentes de trabalhos e qualquer outro tipo de lesão

## 4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

### 4.1. DADOS DEMOGRÁFICOS

Quanto ao gênero dos professores participantes:

**Tabela 6:** Distribuição dos Respondentes por Gêneros

Gênero	Porcentagens	IC de 95% de confiança	
		LI	LS
Feminino	55,8	39,88	70,92
Masculino	44,2	29,08	60,20

**Fonte:** Dados da pesquisa

Segundo Siprofepe (2012) 53% dos professores do magistério, atualmente, já possuem entre 40 e 59 anos de idade e estão em de se aposentar. Nos Institutos Federais o contexto é outro, os respondentes são relativamente jovens, conforme as descrições. Podemos observar que a maioria dos respondentes, 67,45% têm até 40 anos de idade e 23,26% até 30 anos. Assim, 97,68% da população possui idade até 50 anos, conforme a Tabela 7.

**Tabela 7:** Distribuição dos Respondentes por Faixa Etária

Faixa Etária	Porcentagens	IC de 95% de confiança	
		LI	LS
Até 30 anos	23,26	11,75	38,63
De 31 a 40 anos	44,19	29,10	60,12
De 41 a 50 anos	30,23	17,18	46,12
De 51 a 60 anos	2,33	0,06	12,29

**Fonte:** Dados da pesquisa

Quanto ao exercer o papel de chefe de família, 25,58% das professoras respondentes desempenham este papel. Este número sobe para 39,29% quando comparado com as porcentagens afirmativas das respostas “Sim” (65,10%). Este é o retrato das mulheres chefes de família traçado pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), por meio do cruzamento de dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio 2009, pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. No período de 2001 a 2009 a proporção de famílias chefiadas por mulheres no Brasil subiu de aproximadamente 27% para 35%. São 21.933.180 o número de famílias que identificaram uma mulher como chefe de família no ano de 2009.

Em 2009, observou-se em famílias com filhos que, as mulheres que têm o papel de chefes de família, dedicaram em média 30,3 horas por semana aos trabalhos domésticos, enquanto os homens, na mesma posição dedicaram 10,1 horas.

Elas trabalham no mercado e aportam renda para a casa, mas também dedicam muito tempo aos cuidados com a casa e com os filhos. O resultado são jornadas totais de trabalho de impressionantes 66,8 horas por semana, em média.

A grande responsabilização feminina pelos afazeres domésticos e a existência dessa divisão de tarefas tende a trazer prejuízos para todos os membros da família, especialmente quando se pensa na sobrecarga de trabalho cotidiano das mulheres e na ausência ou menor presença da figura paterna na educação das crianças (IPEA, 2010).

Conforme Tabela 8:

**Tabela 8:** Distribuição dos Respondentes por Exercer o papel de Chefe de Família

Exercer o papel de Chefe de Família	Porcentagens	IC de 95% de confiança	
		LI	LS
Sim	65,10	49,07	79,00
Não	34,90	21,00	50,93

Fonte: Dados da pesquisa

Em relação ao estado civil dos respondentes a pesquisa mostra uma expressiva predominância de casados(as) (53,49%) sobre os (as) solteiros(as) (25,58%). A Tabela 9 apresenta esses dados.

**Tabela 9:** Distribuição dos Respondentes por Estado Civil

Estado Civil	Porcentagens	IC de 95% de confiança	
		LI	LS
Solteiro	25,58	13,52	41,17
Casado(a)	53,49	37,65	68,82
Separado(a)/Divorciado(a)	9,30	2,59	22,13
União estável	6,98	1,46	19,06
Vive com companheiro	4,65	0,57	15,81

**Fonte:** Dados da pesquisa

De acordo com o número de dependentes, os dados revelaram que 55,82% da população pesquisada possui até dois dependentes e que, 37,21% não possui, conforme a Tabela 10.

**Tabela 10:** Distribuição dos Respondentes por Número de Dependentes

Número de dependentes	Porcentagens	IC de 95% de confiança	
		LI	LS
Nenhum	37,21	22,97	53,27
1	23,26	11,75	38,63
2	32,56	19,10	48,54
3	4,65	0,60	15,81
4	2,33	0,06	12,29

**Fonte:** Dados da pesquisa

Segundo os dados da pesquisa (Tabela 11), 41,85% dos entrevistados possuem dependentes menores de 21 anos.

**Tabela 11:** Distribuição dos Respondentes por Número de Dependentes Menores de 21 anos

Número de dependentes menores de 21 anos	Porcentagens	IC de 95% de confiança	
		LI	LS
Nenhum	58,14	42,13	72,99
1	18,60	8,39	33,40
2	18,60	8,39	33,40
3	4,65	0,60	15,81

**Fonte:** Dados da pesquisa

Conforme os dados da pesquisa (Tabela 12), 69,77% dos respondentes não possuem dependentes maiores de 21 anos.

**Tabela 12:** Distribuição dos Respondentes por Número de Dependentes Maiores de 21 anos

Número de dependentes maiores de 21 anos	Porcentagens	IC de 95% de confiança	
		LI	LS
Nenhum	69,77	53,87	82,82
1	23,26	11,75	38,63
2	6,98	1,46	19,06

**Fonte:** Dados da pesquisa

Pelos dados da Tabela 13, observa-se que 53,48% dos respondentes apresentam avaliação de regular a péssima referente à distância percorrida até o *campus*. Este percurso pode gerar em média 8 horas semanais gastas com deslocamento.

**Tabela 13:** Distribuição dos Respondentes por Proximidade Moradia-Local de Trabalho (*campus*)

Proximidade Moradia-Local de Trabalho ( <i>campus</i> )	Porcentagens	IC de 95% de confiança	
		LI	LS
Ótima	6,98	1,46	19,06
Boa	39,53	24,98	55,59
Regular	25,58	13,52	41,17
Ruim	13,95	5,30	27,93
Péssima	13,95	5,30	27,93

**Fonte:** Dados da pesquisa

Uma das exigências do Ministério da Educação para a implantação dos Institutos Federais através de seus *campi* era ter como contrapartida das prefeituras interessadas o terreno para construção das instalações do *campus*. Nem sempre estas doações se deram em locais de fácil acesso (áreas valorizadas). Diante deste fato, cabe refletir sobre a seguinte questão: A educação é valorizada?

Nesta perspectiva, justifica-se que a maioria dos *campi* encontra-se em locais de difícil acesso (segurança, sinalização, iluminação, transporte público), o que gera insatisfação por parte dos professores como é demonstrado na Tabela 14, onde 67,43% avaliaram que as condições de acesso ao *campus* está entre regular e péssima.

**Tabela 14:** Distribuição dos Respondentes por Condições de Acesso ao *campus* (segurança, sinalização, iluminação, transporte público, etc.)

Condições de Acesso ao <i>campus</i>	Porcentagens	IC de 95% de confiança	
		LI	LS
Ótima	2,33	0,06	12,29
Boa	30,23	17,18	46,12
Regular	39,53	24,98	55,59
Ruim	18,60	8,39	33,40
Péssima	9,30	2,59	22,13

**Fonte:** Dados da pesquisa

Quanto ao nível de escolaridade dos professores, 13,95% são especialistas, 55,81% são mestres e, 25,58% possuem o título de doutor. O percentual de mestres e doutores chega a 81,39%, conforme a Tabela 15.

**Tabela 15:** Distribuição dos Respondentes por Nível de Escolaridade

Titulação	Porcentagens	IC de 95% de confiança	
		LI	LS
Graduação/Tecnólogo/Licenciatura	2,33	0,06	12,29
Especialização	13,95	5,30	24,31
Mestrado	55,81	39,87	70,92
Doutorado	25,58	13,52	41,17
Pós-Doutorado	2,33	0,06	12,29

**Fonte:** Dados da pesquisa

Quanto à jornada/regime de trabalho semanal dos professores obteve-se os seguintes resultados: a maioria, 97,70 %, possui dedicação exclusiva, ou seja, com obrigação de prestar 40 horas semanais de trabalho e proibição de exercer outra atividade remunerada, pública ou privada; e apenas 2,30% encontram-se no regime de trabalho de 40 horas semanais, conforme a Tabela 16.

**Tabela 16:** Distribuição dos Respondentes por Jornada/Regime de Trabalho Semanal

Jornada/Regime de Trabalho Semanal	Porcentagens	IC de 95% de confiança	
		LI	LS
40h	2,30	0,05	12,29
Dedicação Exclusiva	97,70	87,71	99,94

**Fonte:** Dados da pesquisa

A variável atuação de ensino compreende dois tipos de áreas: professores da área técnica (engenharias, gestão, etc.) e do núcleo comum (história, geografia, língua portuguesa, etc.), conforme a Tabela 17.

**Tabela 17:** Distribuição dos Respondentes por Área de Ensino

Área de Ensino	Porcentagens	IC de 95% de confiança	
		LI	LS
Área Técnica	51,20	35,46	66,69
Núcleo Comum	48,80	33,30	64,54

**Fonte:** Dados da pesquisa

A sindicalização é um ato de extrema importância. Ao sindicalizar-se, o (a) professor (a) fortalece e amplia a representação da categoria, dando ao sindicato mais força para lutar pela manutenção das conquistas, ampliação dos direitos e por melhores condições de trabalho e vida para todos (SINDICATO DOS PROFESSORES DO ESTADO DE MINAS GERAIS, s.d.). Os (as) professores(as) sindicalizados podem usufruir de vários benefícios, como assessoria jurídica, planos de saúde, odontológicos, etc. 55,80% dos profissionais são sindicalizados, conforme demonstrado na Tabela 18.

**Tabela 18:** Distribuição dos Respondentes quanto a Sindicalização

Sindicalizado?	Porcentagens	IC de 95% de confiança	
		LI	LS
Sim	55,80	40,97	70,66
Não	44,20	29,08	60,12

**Fonte:** Dados da pesquisa

Conforme pode ser visto na (Tabela 19), 60,47% dos participantes trabalham entre 12 e 24 horas semanais com jornada em sala de aula, sendo que 39,54% têm jornada igual ou inferior a 12 horas semanais. Tendo em vista que os Institutos Federais estão em expansão e o número de cursos ofertados tende a crescer, acredita-se que a carga horária aumentará se não houver concursos públicos para admissão de novos professores. Está previsto um concurso a ser realizado no ano de 2013.

Atualmente, a carga horária em sala de aula atende a legislação. Conforme consta no artigo 10 da Portaria 475, de 1987, o Ministério da Educação criou um dispositivo legal determinando a carga horária máxima em sala de aula. Assim, a partir do dispositivo relatado abaixo os professores dos Institutos Federais passam a ter como teto o limite de 24 horas em sala de aula.

Art. 10. Serão estabelecidos em regulamento, pelo Conselho Superior competente da IFE, para cada carreira de Magistério:

§ 3º A carga horária didática a ser cumprida pelo docente de 1º e 2º graus terá como limite máximo 60% da carga horária do respectivo regime de trabalho, fazendo jus à gratificação prevista no Art. 33 do Anexo ao Decreto nº 94.664, de 1987, o docente que ministrar no mínimo 10 horas/aulas semanais, em regime de 20 horas, e 20 horas/aulas semanais, em regime de 40 horas ou dedicação exclusiva (BRASIL, 1987).

**Tabela 19:** Distribuição dos Respondentes por Horas Semanais em Sala de Aula

Horas Semanais em Sala de Aula	Porcentagens	IC de 95% de confiança	
		LI	LS
Inferior a 12 horas	23,26	11,75	38,63
12 horas	16,28	6,80	30,70
De 12 a 24 horas	60,47	44,41	75,02

**Fonte:** Dados da pesquisa

Outra característica interessante da amostra, diz respeito ao tempo semanal despendido fora do *campus* com trabalhos ligados à atividade docente. Segundo os dados da pesquisa (Tabela 20), 20,93% até 4 horas; de 4 a 8 horas – 37,20%; e, de 8 a 20 horas – 39,54%. Entende-se, que as novas tecnologias, como acesso à *internet* por celular, videoconferências ou mesmo uma simples olhada na caixa de e-mail do *campus*, nos aproximam ainda mais do trabalho.

O professor deve ter parte da sua carga horária destinada à atividades extraclasse, como preparar e corrigir trabalhos. Na atualidade é exigido que o professor pesquise, participe da construção do projeto político pedagógico, teorize as práticas, tornando-as inovadoras, utilize permanentemente e que maneje a instrumentalização eletrônica. A formação de professores está intrinsecamente ligada a pesquisa. O professor tem, em média, uma jornada de 56 horas semanais.

Certamente, o tempo que sobra é pouco para as possibilidades de lazer, cultura e de vida pessoal. Um ritmo de trabalho menos exigente talvez proporcione uma aproximação maior com os alunos, seus familiares e amigos, ou seja, com a rede de relacionamentos sociais.

**Tabela 20:** Distribuição dos Respondentes por Tempo Semanal despendido Fora do *campus* com trabalhos ligados à sua atividade (levar trabalho para casa)

Tempo Semanal despendido	Porcentagens	IC de 95% de confiança
--------------------------	--------------	------------------------

<b>Fora do <i>campus</i> com trabalhos ligados à sua atividade (levar trabalho para casa)</b>		<b>LI</b>	<b>LS</b>
Até 2 horas	4,65	0,60	15,81
Entre 2 e 4 horas	16,28	6,80	30,70
Entre 4 e 6 horas	18,60	8,39	33,40
Entre 6 e 8 horas	18,60	8,39	33,40
Mais de 8 horas	27,91	15,33	43,67
Até 20 horas	11,63	3,88	25,07

**Fonte:** Dados da pesquisa

De acordo com a Tabela 21 o período de permanência no *campus*, 83,73% dos professores estão presentes no período noturno. Justifica-se este número pelo fato de grande parte dos cursos serem ofertados à noite para atender aos trabalhadores. Uma grande parte dos professores (93,03%) laboram no período vespertino, tendo em vista que neste período os professores preparam suas aulas, descansam, fazem suas pesquisas, etc., e dessa forma, faz-se necessário um ambiente que favoreça a permanência do professor no *campus*.

**Tabela 21:** Distribuição dos Respondentes por Turno de Trabalho

<b>Turno de Trabalho</b>	<b>Porcentagens</b>	<b>IC de 95% de confiança</b>	
		<b>LI</b>	<b>LS</b>
Vespertino	2,33	0,06	12,29
Noturno	2,33	0,06	12,29
Matutino-Vespertino	13,95	5,30	27,93
Matutino-Noturno	4,65	0,60	15,81
Vespertino-Noturno	27,91	15,33	43,67
Matutino-Vespertino-Noturno	48,84	33,30	64,53

**Fonte:** Dados da pesquisa

Verifica-se, na Tabela 22, que 23,26% dos respondentes possuem até 04 anos de profissão. A maioria deles, 53,49%, tem entre 05 a 15 anos de profissão, e 23,26% já atuam há mais de 15 anos. É interessante observar que 76,75% apresentam bastante tempo de experiência/atuação.

**Tabela 22:** Distribuição dos Respondentes por Tempo de atuação como Professor

Tempo de atuação como Professor	Porcentagens	IC de 95% de confiança	
		LI	LS
De 01 a 03 anos	13,95	5,30	27,93
De 03 a 04 anos	9,30	2,59	22,13
De 05 a 15 anos	53,49	37,65	68,82
De 16 a 20 anos	16,28	6,80	30,70
De 21 a 25 anos	4,65	0,60	15,81
Acima de 26 anos	2,33	0,06	12,29

**Fonte:** Dados da pesquisa

Com relação ao tempo de profissão, podemos observar na Tabela 23 que, 90,70% dos respondentes possuem até quatro anos de atuação como professores no Instituto Federal. Este número está relacionado à expansão da Rede nos últimos anos. Esses professores estão construindo os projetos de cursos, iniciando os primeiros cursos dos *campi*, muitos tomaram posse antes mesmo dos *campi* iniciarem suas atividades de ensino. Estes professores iniciaram do zero e encontram tudo por fazer. Apenas 9,30% dos docentes apresentam o tempo de atuação entre cinco e quinze anos. São docentes que pertencentes aos CEFETs ou EAFs. Vale ressaltar que grande parte destes professores já possui experiência em sala de aula antes de iniciar suas atividades nos Institutos Federais (conforme apresentado na Tabela 22).

**Tabela 23:** Distribuição dos Respondentes por Tempo de atuação como Professor no Instituto Federal

Tempo de atuação como Professor no Instituto Federal	Porcentagens	IC de 95% de confiança	
		LI	LS
Até um ano	2,33	0,06	12,29
De 01 a 03 anos	55,81	39,87	70,92
De 03 a 04 anos	32,56	19,07	48,54
De 05 a 15 anos	9,30	2,59	22,13

**Fonte:** Dados da pesquisa

O Quadro 7 apresenta uma síntese do perfil geral dos professores pesquisados na fase de caracterização dos sujeitos.

**Quadro 7:** Demonstrativo geral do perfil dos professores

<b>Caracterização</b>	<b>Perfil/Prevalência</b>	<b>%</b>
Gênero	Feminino	55,80
Titulação	Mestrado	55,81
Carga horária	Dedicação exclusiva	97,70
Horas semanais em sala de aula	De 12 a 24	60,47
Idade	Até 40 anos	67,45
Estado civil	Casada(o)	53,49
Atuação como professor(a)	De 05 a 15 anos	53,49
Atuação como professor(a) no Instituto Federal	Até 03 anos	58,14
Dependentes	Até 02	55,82
Tempo semanal despendido fora do <i>campus</i> com trabalhos ligados à atividade docente	De 8 a 20 horas	39,54
Turno de trabalho	Vespertino	93,03
Condições de acesso ao <i>campus</i>	Regular	39,53
Proximidade moradia-local de trabalho ( <i>campus</i> )	Boa	39,53
<i>Status</i> familiar	Chefe de família	65,10
Área de Ensino	Técnica	51,20
Situação sindical	Professores sindicalizados	55,80

**Fonte:** Dados da pesquisa

#### 4.2. ANÁLISE DESCRITIVA

A análise dos dados referente às questões respondidas pelos professores não deve ser feita a partir de proporção, visto que a escala utilizada não é qualitativa. O que se tem é uma medida que, quanto mais próxima de 1 revela um grau de insatisfação e quanto mais próxima de 10, um grau de satisfação.

A seguir, são apresentados os resultados e as respectivas análises da pesquisa de campo.

#### 4.2.1. DOMÍNIO BIOLÓGICO

O Quadro 8 apresenta as médias das escalas do domínio biológico. A questão Q18 - 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, 2006, p.41).

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 8:** Variáveis do Domínio Biológico

Variáveis do Domínio Biológico	Média	Erro Padrão	IC de 95% de confiança	
			LI	LS
Q14 - 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
Q15 - 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
Q16 - Atendimento do plano de saúde (internações, consultas, exames, etc.)	5,581	0,372	4,851	6,311
Q17 - Qualidade da alimentação servida no <i>campus</i> (espaço físico para a alimentação, qualidade do alimento: balanceado e variado, etc.)	3,884	0,432	3,038	4,730
Q18 - Atuação da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) do <i>Campus</i>	3,093	0,381	2,347	3,839

Q19 - 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
<b>Média</b>	4,300	0,168	3,968	4,629

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

Q15 - 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)*

*Eu sei que aqui tem dentista e tem médico, mas é para os alunos, [...] nós não temos, mas é claro que se for uma questão de emergência, eles vão nos atender [...]. (Entrevistado 12)*

*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)

Q17 - 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)

O serviço de alimentação é terceirizado e sem qualidade. Tem uma lanchonete, que se pode encomendar a comida, mas a alimentação do aluno no intervalo é ***praticamente carboidrato***(grifo meu), então não tem salada, não tem nada, às vezes tem um sanduíche natural e tal, mas se for avaliar o balanceamento da alimentação [...] (Entrevistado 5)

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

Q18 - 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)

**Eu acho que não temos**(grifo meu), não tem, não foi formalizado ainda, pelo menos que eu tenha conhecimento **nesses dois anos de instituição, não conheço**(grifo meu). (Entrevistado 13)

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

Q19 - 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)

***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)

*Vejo pouco, **há pouca iniciativa em relação a isso***(grifo meu). (Entrevistado 15)

*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)

#### 4.2.2. DOMÍNIO PSICOLÓGICO

Relativamente às questões que compõem o domínio psicológico, infere-se pelos resultados apresentados no Quadro 9, 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 9 a Q20 foi a que apresentou a maior média.

**Quadro 9:** Variáveis do Domínio Psicológico

Variáveis do Domínio Psicológico	Média	Erro Padrão	IC de 95% de confiança	
			LI	LS
Q20 - Confiança nos critérios de seleção dos professores (concurso público e/ou processos seletivos simplificados)	7,558	0,281	7,007	8,109
Q21 - Forma de avaliação do desempenho para progressão funcional	6,535	0,328	5,891	7,178
Q22 - Clima de camaradagem com os professores da área técnica	7,395	0,285	6,838	7,953
Q23 - Clima de camaradagem com os professores do núcleo comum	7,302	0,289	6,735	7,869
Q24 - Satisfação com a remuneração/vencimento	5,302	0,358	4,601	6,003
<b>Média</b>	6,819	0,149	6,527	7,110

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

Q20 - 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)

Q22 - 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)

[...] *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)

*Não tenho problema nenhum, eu acho que na medida do possível, aquilo que podemos fazer dentre as disciplinas para favorecer o outro se faz, **claro que nunca é 100%, mas acho que conseguimos fazer algo***(grifo meu). (Entrevistado 13)

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

Q23 - 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)

#### 4.2.3. DOMÍNIO SOCIAL

No Quadro 10 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 Q31-Valor do auxílio transporte.

Com relação a este domínio, verifica-se certonível de insatisfação dos professores conforme se observa nos resultados apresentados nas seguintes questões: Q27-Auxílio Pré-Escolar (por dependente, até oscinco anos de idade) que reflete uma média de 2,140; a Q30-Valor do auxílio alimentação, que apresentou a

média de 3,372 e a Q26-Oportunidade para distração proporcionada pelo *campus* (esporte, área de lazer, excursões, etc.), que apresentou a média de 3,395.

**Quadro 10:** Variáveis do Domínio Social

Variáveis do Domínio Social	Média	Erro Padrão	IC de 95% de confiança	
			LI	LS
Q25 - 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
Q26 - Oportunidade para distração proporcionada pelo <i>campus</i> (esporte, área de lazer, excursões, etc.)	3,395	0,348	2,714	4,077
Q27 - Auxílio Pré-Escolar (por dependente, até os 05 (cinco) anos de idade)	2,140	0,329	1,495	2,784
Q28 - Qualidade Previdência Complementar - FUNPRESP-EXE (Professores que ingressaram a partir de 30 de abril de 2012)	1,233	0,137	0,965	1,500
Q29 - Financiamento ou bolsas para cursos externos (pós-graduação, congressos, etc.)	5,000	0,375	4,265	5,735
Q30 - Valor do auxílio alimentação	3,372	0,341	2,704	4,041
Q31 - Valor do auxílio transporte	2,047	0,310	1,438	2,655
<b>Média</b>	3,193	0,146	2,906	3,479

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

Q26 - 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)

*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 São João e 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)*

Q27 - Auxílio Pré-Escolar (por dependente, até os 05 (cinco) anos de idade:

[...] 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)

Q30 - Valor do auxílio alimentação:

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)

Q31 - 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)

#### 4.2.4. DOMÍNIO ORGANIZACIONAL

O Quadro 11 representa as médias das escalas do domínio organizacional.

Pode-se observar que as médias mais altas de satisfação são representadas pelas questões Q9 - Programas sociais destinados aos alunos carentes 7,279 e Q6 - Atuação do departamento de Recursos humanos/Gestão de pessoas no *campus* 7,279.

De forma geral, conforme verifica-se no Quadro 11, é possível inferir que os respondentes encontram-se parcialmente satisfeitos.

**Quadro 11:** Variáveis do Domínio Organizacional

Variáveis do Domínio Organizacional	Média	Erro Padrão	IC de 95% de confiança	
			LI	LS
Q1 - Oportunidade de Desenvolvimento Profissional (cursos, seminários, palestras, encontros, congressos, conferências e outros)	6,279	0,365	5,564	6,995
Q2 - Imagem do <i>campus</i> junto aos professores	6,000	0,307	5,399	6,601
Q3 - Melhorias nos processos de trabalho e novas tecnologias	5,721	0,287	5,159	6,283
Q4 - Oportunidade de participar de comitês de decisão	6,488	0,401	5,702	7,275
Q5 - Qualidade dos procedimentos administrativos para práticas pedagógicas	5,535	0,261	5,024	6,046
Q6 - 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
Q7 - Salas de aula são suficientes para o número de alunos do <i>campus</i>	6,186	0,424	5,355	7,017
Q8 - 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
Q9 - Programas sociais destinados aos alunos carentes (auxílio alimentação e bolsa transporte)	7,279	0,333	6,626	7,932
Q10 - Quantidade de professores que o <i>campus</i> necessita	5,605	0,354	4,911	6,298

Q11 - Quantidade de técnicos administrativos em educação que o <i>campus</i> necessita	5,674	0,402	4,887	6,462
Q12 - Condições de segurança no <i>campus</i> (zelar pela pessoa)	5,884	0,331	5,234	6,533
Q13 - Comunicação interna - <i>feedback</i> (retorno de informação)	5,558	0,367	4,840	6,277
<b>Média</b>	6,039	0,101	5,842	6,237

Nesse sentido, os entrevistados destacaram a sua satisfação:

Q6 - 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)

Q9 - Programas sociais destinados aos alunos carentes (auxílio alimentar e bolsa transporte):

*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)*

*Nós temos aqui, **até chega a sobrar bolsas**(grifo meu), nesse caso aqui nós temos auxílio transporte, auxílio complementar também, que o aluno gasta como quiser, no caso alimentação, [...] quem precisa tem, não está faltando para ninguém. (Entrevistado 14)*

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

#### 4.2.5. 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 12 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.

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 12:** 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	5,977	0,399	5,195	6,758

som, retroprojektor, <i>data show</i> , vídeo, DVD, projetor de slides, microfone, etc.)				
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
<b>Q40 - Relação professor-aluno</b>	<b>8,233</b>	<b>0,223</b>	<b>7,796</b>	<b>8,669</b>
Q41 - Ambiente de descanso dos professores (copa, sofá, televisão, banheiro, geladeira, água filtrada, etc.)	4,977	0,462	4,072	5,882
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
<b>Média</b>	<b>6,072</b>	<b>0,125</b>	<b>5,827</b>	<b>6,316</b>

Q32 - Quantidade de alunos por sala de aula:

[...] **começa sempre inchado e termina mirrado**(grifo meu), *começa sempre explodindo*(grifo meu), *mas terminam com 20, 15 alunos. Temos uma turma de agronegócio que está terminando com seis alunos*(grifo meu). *Os alunos entram através do ENEM e eles chamam praticamente todo mundo que se inscreve, mas os alunos acham que não vai ser difícil, acham que é só frequentar, e tem prova.* (Entrevistado 1)

*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 quatro 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 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)*

***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)*

#### 4.2.6. ESTADO PESSOAL DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

O Quadro 13 apresenta as médias das escalas de percepção dos professores a respeito do seu estado pessoal de qualidade de vida no trabalho.

Observa-se que a média mais alta refere-se à Q47 - importância da qualidade de vida no trabalho para o resultado do trabalho do professor (média de 7,209), seguida da Q45 - satisfação com seu modo próprio de viver o dia a dia (estilo de vida) (média de 7,163).

O resultado apresentado no Quadro 13 demonstra que os professores estão satisfeitos com o seu estado pessoal de qualidade de vida no trabalho.

**Quadro 13:** Estado Pessoal de Qualidade de Vida no Trabalho

Estado Pessoal de Qualidade de Vida no Trabalho	Média	Erro Padrão	IC de 95% de confiança	
			LI	LS
Q43 - Sensação de bem-estar no trabalho	6,814	0,298	6,230	7,398
Q44 - Estado geral de tensão (stress) pessoal	6,349	0,292	5,777	6,921
Q45 - Satisfação com seu modo próprio de viver o dia a dia (estilo de vida)	7,163	0,288	6, 598	7,727
Q46 - Adequação das ações de Qualidade de Vida no Trabalho do <i>campus</i> para as suas necessidades pessoais	5,233	0,384	4,481	5,984
Q47 - Importância da Qualidade de Vida no Trabalho para o resultado do seu trabalho	7,209	0,348	6,527	7,892
<b>Média</b>	6,55	0,15	6,25	6,85

Alguns registros que são transcritos a seguir mostram as questões com aderência aos resultados apresentados no Quadro 13:

Q45 - Satisfação com seu modo próprio de viver o dia a dia (estilo de vida):

*Eu sou uma pessoa que pensa muito sobre o estilo de viver, analiso muito, reflito muito sobre o dia a dia, **eu vivo da forma como eu quero viver**(grifo meu), trabalho onde eu quero trabalhar, estou muito satisfeito nesse sentido, eu estou muito bem. (Entrevistado 4)*

*[...] **eu procuro viver aquilo que eu quero viver**(grifo meu). (Entrevistado 5)*

*[...] que eu também não tive **tempo**(grifo meu) para muito lazer. (Entrevistado 10)*

***A minha vida é legal**(grifo meu), [...] tem mulher e filho para encher o saco, mas está beleza. (Entrevistado 12)*

Q47 - Importância da Qualidade de Vida no Trabalho para o resultado do seu trabalho:

*[...] se eu quero estar aqui, **se é agradável estar aqui**(grifo meu), mais tempo eu tenho para me dedicar as minhas funções, porque eu não vou ficar aqui o tempo todo à toa. **À medida que não se tem essa infraestrutura mínima eu quero ir embora**(grifo meu), em casa é mais difícil de trabalhar, **em casa já tem outras coisas pra fazer, tem roupas pra lavar**(grifo meu)[...] (Entrevistado 1)*

***Eu diria com 100%**(grifo meu) de certeza que, se eu tiver uma boa qualidade de vida no trabalho o resultado vai ser 100% integralizado. (Entrevistado 5)*

***É importantíssimo**(grifo meu) se sentir bem. (Entrevistado 6)*

*Eu acho que é importante se ter qualidade de vida, senão, se você **não tem qualidade o seu trabalho**(grifo meu)**não vai bem, então como eu acho que desempenho um bom trabalho, [...]** (Entrevistado 8)*

*[...] se a qualidade de vida está boa, então significa que **eu vou desempenhar um bom trabalho**(grifo meu), se eu não tenho condições de ter uma boa qualidade de vida, **vai prejudicar**(grifo meu) [...]* (Entrevistado 13)

*[...] a falta de qualidade de vida vai **influenciar diretamente no meu trabalho**(grifo meu), a qualidade de vida influencia, **não tem como**(grifo meu). (Entrevistado 14)*

*[...] se você tem uma boa qualidade de vida, **automaticamente seu trabalho vai fluir bem melhor**(grifo meu). (Entrevistado 16)*

*[...] quanto maior a qualidade de vida no trabalho, **melhor é o resultado do seu trabalho**(grifo meu), você trabalha com mais **motivação**(grifo meu), com mais **condições emocionais**(grifo meu), enfim, tudo vai fluir bem. (Entrevistado 17)*

*[...] porque à medida que a gente vai **amadurecendo** (grifo meu), vai percebendo a **importância de um espaço bem arrumado, adequado**(grifo meu), com atividades **culturais, físicas**(grifo meu) que **contribuam para um relaxamento**(grifo meu), para uma sensação de bem estar, isso vai facilitar o desenvolvimento profissional. Também, como o sistema que hoje a gente tem de remuneração ligado ao nosso plano de carreira, faz com que a gente esteja **numa aflição para atingir o melhor**(grifo meu), então você **sempre está preocupado**(grifo meu) em relação aos programas de*

*pós-graduação, capacitação, sempre tem que publicar, é aquela **necessidade louca**(grifo meu), talvez isso **dificulte um relaxamento mais efetivo**(grifo meu), essa sensação de que **você está ficando para trás**(grifo meu), que você tem que **correr o tempo todo atrás de capacitação**(grifo meu), de produção. Isso deixa essa sensação de culpa, de ineficiência. (Entrevistado 18).*

### 4.3. RESUMOS DOS DOMÍNIOS

No domínio organizacional, as questões com médias superiores a sete foram a Q6 (7,029) e a Q9 (7,279).

No domínio biológico as questões que apresentaram médias inferiores (abaixo de cinco) foram as seguintes: Q15 (4,442), Q17 (3,884), Q18 (3,093) e Q19 (3,651).

Quanto ao domínio psicológico, as questões que apresentaram médias superiores (maiores que sete) foram as seguintes: Q20 (7,558), Q22 (7,395) e Q23 (7,302).

O domínio social apresentou quatro questões com médias abaixo de cinco: a Q26 (3,395), a Q 27 (2,140), a Q30 (3,372) e a Q31 (2,047).

No domínio organizacional – atividade docente, as questões que apresentaram médias superiores a sete foram as questões: Q32 e Q 40, com (7,047) e (8,233), respectivamente. As questões Q33 e Q41 apresentaram médias inferiores a cinco, (4,349) e (4,977), respectivamente.

O domínio psicológico apresentou a maior média (6,819) e o domínio social apresentou a menor média de satisfação (3,192).

A menor média apresentada nesta pesquisa se refere ao valor do auxílio transporte, Q30 com média de 2,047 e a Q40 que se refere ao relacionamento professor-aluno apresentando uma média de (8,233), que foi a maior média nesta pesquisa, conforme apresentada na Quadro 14.

**Quadro 14:** Resumo das Médias dos Domínios

Resumo das médias dos domínios	Média	Erro Padrão	IC de 95% de confiança	
			LI	LS
Q40 - Relação professor-aluno	8,233	0,223	7,796	8,669
Q20 - Confiança nos critérios de seleção dos professores (concurso público e/ou processos seletivos simplificados)	7,558	0,281	7,007	8,109

continuação da tabela

Q22 - Clima de camaradagem com os professores da área técnica	7,395	0,285	6,838	7,953
Q23 - Clima de camaradagem com os professores do núcleo comum	7,302	0,289	6,735	7,869
Q9 - Programas sociais destinados aos alunos carentes(auxílio alimentação e bolsa transporte)	7,279	0,333	6,626	7,932
Q6 - 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
Q47 - Importância da Qualidade de Vida no Trabalho para o resultado do seu trabalho	7,209	0,348	6,527	7,892
Q45 - Satisfação com seu modo próprio de viver o dia a dia (estilo de vida)	7,163	0,288	6,598	7,727
Q32 - Quantidade de alunos por sala de aula	7,047	0,360	6,341	7,752
Q31 - Valor do auxílio transporte	2,047	0,310	1,438	2,655
Q27 - Auxílio Pré-Escolar (por dependente, até os 05 (cinco) anos de idade)	2,140	0,329	1,495	2,784
Q18 - Atuação da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) do <i>campus</i>	3,093	0,381	2,347	3,839
Q30 - Valor do auxílio alimentação	3,372	0,341	2,704	4,041
Q26 - Oportunidade para distração proporcionada pelo <i>campus</i> (esporte, área de lazer, excursões, etc.)	3,395	0,348	2,714	4,077
Q19 - 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
Q17 - Qualidade da alimentação servida no <i>campus</i> (espaço físico para alimentação, qualidade do	3,884	0,432	3,038	4,730

continuação da tabela

alimento, balanceada e variada, etc.)				
Q15 - 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
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
Q41 - Ambiente de descanso dos professores (copa, sofá, televisão, banheiro, geladeira, água filtrada, etc.)	4,977	0,462	4,072	5,882

## 5. CONCLUSÃO

O presente estudo teve como objetivo central analisar o grau de satisfação dos professores da Rede Federal de Educação Básica, Técnica e Tecnológica diante dos impactos da expansão da Rede 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 da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica.

Os principais resultados apresentados foram: a caracterização dos institutos 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 professores da Rede 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.

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 proporcionar 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.

Por fim, o estudo com base nos testes de variância para explicar as 38 variáveis da pesquisa foi resumido a seis domínios que explicam 66,9% de todas as variáveis, conforme, anteriormente demonstrado na Tabela 4. Ou seja, o resultado foi que o problema envolvendo as 38 questões formuladas, foram reduzidas a um conjunto de seis domínios estatisticamente interpretáveis, que apresentou explicação para mais da metade da variação, a partir dos dados originais da pesquisa, bem como por meio dos dados agrupados pela Análise Fatorial e dos padrões de inter-correlações.

O primeiro domínio classificado como **Ambiente propício para pesquisa** é formado pelo conjunto das questões que segundo os entrevistados são importantes para criar um ambiente propício para desenvolver pesquisa com qualidade.

O segundo domínio classificado como **Relacionamento no ambiente de trabalho** foi formado pelas questões que segundo os respondentes são pontos importantes, associados ao bom relacionamento interpessoal entre professores e técnicos, desde assuntos profissionais até pessoais.

O terceiro domínio classificado como **Estrutura pessoal de apoio aos servidores** foi associado as questões de expectativas dos servidores com relação a prestação de serviços que demandam recursos humanos para atender as suas necessidades pessoais.

O quarto domínio classificado como **Condições de trabalho do servidor**, cujas questões foram as relacionadas com os aspectos necessários para desenvolver as atividades profissionais dos servidores.

O quinto domínio foi classificado como **Apoio previdenciário e social**, cujas questões se relacionam as variáveis de Apoio previdenciário aos servidores e social aos alunos carentes.

O sexto domínio, classificado como **Qualidade de vida do servidor para o desempenho de sua função**, teve como composição as questões relacionadas com a acessibilidade (rampas, elevadores para deficientes físicos) e a segurança no desempenho de sua função para evitar acidentes de trabalho e qualquer outro tipo de lesão.

Os resultados da pesquisa apontaram algumas limitações, contribuições e a necessidade deste trabalho ser complementado com outros estudos.

### **5.1. LIMITAÇÕES DO ESTUDO**

O estudo descritivo e exploratório realizado por meio das abordagens qualitativas e quantitativas não reflete a situação de todos os Institutos Federais, tampouco a de outras entidades.

Por se tratar de um tema que considera as questões relacionadas aos aspectos organizacional, biológico, psicológico e social e a atividade docente, a abordagem exploratória foi adotada no sentido de se obter mais informações que pudessem fornecer um maior embasamento para o estudo. Os resultados obtidos podem fornecer subsídios para futuras pesquisas.

Também encontra limitações, a abordagem qualitativa empregada para a explicação dos resultados, uma vez que não investiga os aspectos do estudo com profundidade, bem como pela aplicação dos testes estatísticos. Dessa forma, a pesquisa semiestruturada foi usada com alguns professores para complementar os resultados obtidos nos questionários.

## 5.2. CONTRIBUIÇÕES DO ESTUDO

Este estudo contribuiu para o entendimento do tema ora estudado e para identificar a dinâmica da qualidade de vida dos professores das instituições pesquisadas.

Para a comunidade científica o estudo é importante, pois pode contribuir para o aumento da teoria existente.

Os outros Institutos Federais e outras organizações de ensino e empresariais, podem, a partir deste modelo conceitual, implementar e/ou aprimorar os programas de qualidade de vida de seus funcionários. Servindo também para ajudar a criar um espaço para discussão sobre o tema da qualidade de vida nestes ambientes organizacionais.

Permite ainda, o maior conhecimento do profissional estudado e a dinâmica da qualidade na educação.

O estudo pode contribuir para o desenvolvimento de políticas públicas nas esferas Federal, Estadual e Municipal. Também pode contribuir para a melhoria das entidades particulares de educação, sendo elas, profissionais e tecnológicas, ou não.

O caminho percorrido no desenvolvimento deste estudo possibilitou aprofundar o conhecimento sobre a qualidade de vida no trabalho, a qualidade em educação e o professor do ensino profissional e tecnológico, reforçando a importância destes temas e trazendo contribuições para a gestão de pessoas nos Institutos Federais, como uma premissa bastante desafiadora.

### 5.3. RECOMENDAÇÃO PARA ESTUDOS FUTUROS

Esta pesquisa não pode ser entendida como uma resposta única neste contexto organizacional, mas apresenta apontamentos relevantes para os Institutos Federais e o Governo Federal, visto que, ao tomarem conhecimento sobre a percepção de seus professores quanto à qualidade de vida no trabalho, podem repensar seus processos de gestão de pessoas.

Tendo em vista que o tema escolhido é muito vasto, diversas são as possibilidades de futuras pesquisas nesta área, tais como:

- Estudos em torno de variáveis como idade, escolaridade, gênero e número de dependentes;
- A realização de pesquisas semelhantes a esta envolvendo os técnicos administrativos em educação (assistente administrativo, bibliotecários, pedagogos, administradores, etc.) dos Institutos Federais, para verificar se estes profissionais têm uma percepção diferente;
- Outros estudos podem ser realizados com os gestores dos Institutos Federais para entendimento dos processos de qualidade de vida no trabalho nos seus *campi*;
- Estudos com instituições de ensino profissionalizante e tecnológico em outros países e continentes para analisar as diferenças nos aspectos da qualidade de vida no trabalho dos professores;
- Realizar pesquisas semelhantes a esta com professores de instituições públicas de ensino profissional e tecnológico nas esferas, estadual/distrito federal e municipal comparando a percepção do nível de qualidade de vida no trabalho destes professores com aqueles já pesquisados;
- Realizar pesquisas de qualidade de vida no trabalho com o todos os servidores e trabalhadores terceirizados do Instituto Federal, buscando um maior conhecimento da realidade quanto a sua forma organizacional.

**REFERÊNCIAS E BIBLIOGRAFIAS**

- ABBOTT, L. Quality and competition. New York, **Columbia University Press**, 1955.
- AÇÃO EDUCATIVA, UNICEF, PUND, INEP-MEC (Coord.). **Indicadores da qualidade na educação**. 3 ed. São Paulo: Ação Educativa, 2007. 72p.
- ADHIKARI, D. R. et al. Decent work and work life quality in Nepal: an observation. **Employee Relations**, v. 34, n. 1, p. 61-79, 2012.
- ALBUQUERQUE, L. G; LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Estratégia de recursos humanos e gestão de qualidade de vida no trabalho**: o stress e a expansão do conceito de qualidade total. Curso avançado de Gestão Empresarial em Qualidade de Vida: FEA/USP, São Paulo, 2003.
- ARAÚJO, J. J.; GRISCHKE, P. E. A Expansão da Rede Federal de Educação Profissional: Como Sustentar uma Demanda no Campo Educacional em Um Rápido Processo de Expansão? In: SEMINÁRIO DE PESQUISA EM EDUCAÇÃO DA REGIÃO SUL, 9., 2012 Caxias do Sul. **Anais...Caxias do Sul**: Universidade de Caxias do Sul, 2012.
- AMORIM, T. G. F. N. Qualidade de vida no trabalho: preocupação também para os servidores públicos? **RECADM**, Campo Largo, v. 9, n. 1, p. 35-48, maio, 2010.
- BAGTASOS, M. R. Quality of work life: a review of literature. **DLSU Business & Economics Review**, v. 20, n. 2, p. 1-8, 2011.
- BALVERDE, N. R. M. **Desenvolvimento de uma ferramenta de apoio ao processo de negociação integrativa**. 2006. 159f Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2006.

BERTUOL, F. P.; MARTINS, P. L. O. A qualidade de vida docente em cursos de licenciatura. **Revista Olhar de professor**, Ponta Grossa, v. 12, n. 2, p. 257-285, 2009.

BEUKEMA, L. "Kwaliteit Van De Arbeidstijdverkorting [Quality of reduction of working hours]. Groningen: Karstapel". In: \_\_\_ Suzanne, E.J. Arts, Ada Kerkstra, Jouke Van Der Zee, and Huda Huyer Abu Saad, (eds.) (2001). *Quality of Working Life and Workload in Home Help Services: A Review of the Literature and a Proposal for a Research Model*. **Scandinavian Journal of Caring Society**, 15, p. 12-24, 1987.

BIGATON, A. L. W. **Gestão estratégica da informação nas pequenas empresas: estudo comparativo de casos em empresas do setor industrial de São José do Rio Preto**. 200f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção), Escola de Engenharia de São Carlos, Universidade de São Paulo, São Carlos, 2005.

BOM SUCESSO, E.P. **Trabalho e qualidade de vida**. Rio de Janeiro: Qualitymark/DunyOa. 1997.

BOTH, J. Condições de vida do trabalhador docente: associação entre estilo de vida e qualidade de vida no trabalho de professores de educação física. **Motricidade**, Vila Real – Portugal, v. 6, n. 3, pp. 39-51, 2010.

BRASIL. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Comunicado do Ipea nº 65: PNAD 2009 – Primeiras Análises: investigando a chefia feminina de família**. Brasília, 2010, 25p.

BRASIL. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Mais alunos na sala de aula - MEC amplia investimentos para melhorar qualidade do ensino médio**. Brasília, 2007. Disponível em: <[http://www.ipea.gov.br/desafios/index.php?option=com\\_content&view=article&id=1539:catid=28&Itemid=23](http://www.ipea.gov.br/desafios/index.php?option=com_content&view=article&id=1539:catid=28&Itemid=23)>. Acesso em 23 ago. 2012.

BRASIL. **Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008**. Dispõe sobre a reestruturação do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo. Diário Oficial da União.

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. **Lei nº 12.677, de 25 de junho de 2012**. Dispõe sobre a criação de cargos efetivos, cargos de direção e funções gratificadas no âmbito do Ministério da Educação, destinados às instituições federais de ensino; altera as Leis nos 8.168, de 16 de janeiro de 1991, 11.892, de 29 de dezembro de 2008, e 11.526, de 4 de outubro de 2007; revoga as Leis nos 5.490, de 3 de setembro de 1968, e 5.758, de 3 de dezembro de 1971, e os Decretos-Leis nos 245, de 28 de fevereiro de 1967, 419, de 10 de janeiro de 1969, e 530, de 15 de abril de 1969; e dá outras providências. Diário Oficial da União.

BRASIL. **LEI nº 6.545, de 30 junho de 1978**. Dispõe sobre a transformação das Escolas Técnicas Federais de Minas Gerais, do Paraná e Celso Suckow da Fonseca em Centros Federais de Educação Tecnológica e dá outras providências. Diário Oficial da União.

BRASIL. **Lei nº 8.112, de 11 dedezembro de 1990**. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Diário Oficial da União.

BRASIL. **Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996**. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Diário Oficial da União.

BRASIL. Ministério da Educação. Conselho Nacional de Educação. Câmara de Educação Básica. **Atualização das Diretrizes Curriculares Nacionais para Educação Profissional Técnica de Nível Médio**; versão para debates na Audiência Pública Nacional. Brasília, 2010.

BRASIL. Ministério da Educação. **Informes técnicos** Um novo modelo em educação profissional e tecnológica. Concepção e diretrizes. Brasília, 2010.

BRASIL, Tribunal de Contas da União. Relatório de Auditoria n. TC 026.062/2011-9. Relator: José Jorge. 13 mar. 2013. **Agência TCU**, Brasília, 02 abr., 2013.

BRASIL. Ministério da Educação. **Informes técnicos: Centenário da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica**. Brasília, 2009. Disponível em: <[http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com\\_content&id=14751](http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_content&id=14751)>. Acesso em: 01 de set. 2012.

BRASIL. Ministério da Educação. **Informes técnicos: Linha do tempo**, 2009. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/setec/arquivos/centenario/linha.pdf>>. Acesso em: 01 de set. 2012.

BRASIL. Ministério da Educação. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. **A Qualidade da educação: conceitos e definições**. Brasília, 43p. s.d. Disponível em: <[http://escoladegestores.mec.gov.br/site/8-biblioteca/pdf/qualidade\\_da\\_educacao.pdf](http://escoladegestores.mec.gov.br/site/8-biblioteca/pdf/qualidade_da_educacao.pdf)>. Acesso em: 24 ago. 2012.

BRASIL. Ministério da Educação. **Matrículas em creches aumentaram 11% em 2011 em relação a 2010**. Brasília, 27 de abril de 2012b.

BRASIL. Ministério da Educação. **Remuneração inicial e final das carreiras de docentes – Dez/2002 e Dez/2012**. Brasília, 2012. 1p. Disponível em: [www.mec.gov.br](http://www.mec.gov.br). Acesso em: 08 ago., 2012.

BRASIL. Ministério da Educação/ Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. **Informes técnicos: Com a nova carreira, novos Institutos Federais e uma nova Universidade**. Brasília, 2012. Disponível em: <[http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com\\_content&id=14751](http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_content&id=14751)>. Acesso em: 01 de set. 2012.

BRASIL. Ministério de Estado da Educação. **Decreto nº 94.664, de 23 de julho de 1987**. Dispositivo legal determinando a carga horária máxima em sala de aula. Diário Oficial da União.

BRASIL. Ministério da Educação. **Relatório de Avaliação do Plano de Expansão da Rede Federal de Educação Tecnológica**. Brasília, 2007.

BRASIL. Ministério da Educação. **Indicadores da Qualidade da Qualidade na Educação Infantil**. Brasília, 2009. Disponível em:

<[http://portal.mec.gov.br/dmdocuments/indic\\_qualit\\_educ\\_infantil.pdf](http://portal.mec.gov.br/dmdocuments/indic_qualit_educ_infantil.pdf)> Acesso em 12 ago., 2012.

BRASIL. Ministério da Educação. **Expansão da rede federal de educação profissional, científica e tecnológica**. Brasília, 2011.

BRASIL. Ministério da Educação e Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. **Com a nova Carreira, novos Institutos Federais e uma nova Universidade**: Governo Concede Reajuste a todos os Professores de Ensino Superior da Rede Federal. Brasília, 2012 Disponível em: <[http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com\\_content&id=14751](http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_content&id=14751)> Acesso em 22 ago., 2012.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Secretaria de Gestão Pública. **Boletim Estatístico de Pessoal** v. 17, n. 193 maio 2012b. Brasília, 2012. 142p. Disponível em: <[http://www.servidor.gov.br/publicacao/boletim\\_estatistico/bol\\_estatistico\\_12/Bol\\_193\\_Mai2012\\_2.pdf](http://www.servidor.gov.br/publicacao/boletim_estatistico/bol_estatistico_12/Bol_193_Mai2012_2.pdf)> Acesso em: 22 ago., 2012b.

BRASIL. Presidência da República. **Decreto nº 7.566, de 23 de setembro de 1909**. Cria nas capitais dos Estados das Escolas de Aprendizes Artífices, para o ensino profissional primário e gratuito.

BRASIL. Presidência da República/Ministério da Educação. **O Plano de desenvolvimento da educação: razões, princípios e programas**. Brasília, 24 de abril de 2007a.

BROH, R. A. **Managing quality of higher profits**. New York, McGraw-Hill, 1982.

BURNIER, S. et al. História de vida de professores: o caso da educação profissional. **Revista Brasileira de Educação**, Rio de Janeiro, v. 12, n. 23, p. 343-358, maio/ago., 2007.

BUSSAB, W. O. **Estatística básica**. São Paulo: Saraiva, 2004.

CABRITO, B. G. Avaliar a qualidade em educação: avaliar o quê? Avaliar como? Avaliar para quê? **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 29, n. 78, p. 178-200, maio./ago., 2009. Scielo

CABRITO, B. G. Formação e avaliação: uma relação mais que polêmica. **Nova Etapa**, Lisboa, n. 7, p. 23-28, jun., 2002.

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.

CAMPOS, V. F. **TQC**: controle da qualidade total no estilo japonês. 8. ed. Nova Lima: INDG, 2004.

CARLOTTO, M. S. Síndrome de burnout e características de cargo em professores universitários. **Revista Psicológica: Organização e Trabalho**, v.4, n.2, pp. 145-162, 2004.

CARNOY, M. Higher Education and Economic Development: India, China, and the 21st Century. THE PAN ASIA CONFERENCE: FOCUS ON ECONOMIC CHALLENGES. Stanford Center for International Development. **Working Paper N. 297**. Stanford University, 31, 2006.

CATTEL, R.B. **The Scree Test for the Number of Factors**. Multivariate Behavioral Research, v.1, 245-276, 1966.

CAVALCANTI, M. et al. **Gestão de empresas na sociedade do conhecimento**. Rio de Janeiro: Campus, 2001.

CAVASSANI, A. P.; CAVASSANI, E. B.; BIAZIN, C. C. Qualidade de vida no trabalho: fatores que influenciam as organizações. In: SIMPÓSIO DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, 8., 2006, Bauru. **Anais**. Bauru: UNESP, 2006.

CERQUINHO, F. **Ética e qualidade nas empresas**. 1994. Dissertação (Engenharia de Produção), Escola Politécnica, Universidade de São Paulo, 1994.

CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A. **Metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002. 242p.

CHAUÍ, M. **Convite à Filosofia**. 14. ed. São Paulo: Ática, 2010. 424p.

COLOMBO, I. **Educação para um novo tempo**: o Instituto Federal. Disponível em <[http://portal.mec.gov.br/setec/arquivos/pdf3/artigos\\_educacao\\_novotempo.pdf](http://portal.mec.gov.br/setec/arquivos/pdf3/artigos_educacao_novotempo.pdf)>. Acesso em 24/04/2012.

CONCEFET. Manifestação do Concefet sobre os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia. **Revista Brasileira da Educação Profissional e Tecnológica**, Brasília, v. 1, n. 1, p. 146-157, jun., 2008.

CONTE, A. L. Qualidade de vida no trabalho. **Revista Fae Business**. n.7, nov., 2003.

CORTELLA, M. S. **A Escola e o conhecimento**: fundamentos epistemológicos e políticos. São Paulo: Cortez, 1998.

CURY, C. R. J. Qualidade em educação. **Nuances: estudos sobre Educação**, Presidente Prudente, v. 17, n. 18, p. 15-31, jan./dez., 2010.

DEJOURS, C. **Psicodinâmica do trabalho**: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 1997. 152p.

DETONI, D. J. **Estratégias de avaliação da qualidade de vida no trabalho**: estudos de caso em agroindústrias. 2001. 124f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção), Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2001.

DOLAN, S. L. **Estresse, autoestima, saúde e trabalho**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006.

DRUCKER, P. **Desafios da gestão para o século XXI**. Lisboa: Civilização, 1999.

EDWARDS, C. D. The meaning of quality. **Quality Progress**, oct., 1968.

ESTEVE, J. M. Mudanças sociais e função docente. In: Nóvoa, A. **Profissão professor**. Porto: Porto Editora, 1995. p. 95-120.

FEIGENBAUM, A. V. **Total quality control**. New York, MecGraw-Hill, 1961.

FERNANDES, E. C. **Qualidade de vida no trabalho**. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

FERREIRA, A. R. O.; NOSQUERA, J. J. M. **Revista Liberato**, Novo Hamburgo, v. 11, n. 16, p. 89-188, jul./dez., 2010.

FERREIRA, M. C.; ALVES, L.; SILVA, N. Gestão de qualidade de vida no trabalho (QVT) no Serviço Público Federal: o descompasso entre problemas e práticas gerenciais. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, v. 25, n. 3, p. 319-327, jul./set., 2009.

FRANÇA JR, N. R; PILLATI, L. A. Gestão de qualidade de vida no trabalho (GQVT): modelos que os líderes e gestores podem utilizar para propiciar uma melhor qualidade de vida no trabalho. In: SIMPOSIO DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, 11., 2004, Bauru. **Anais**. Bauru: UNESP, 2004.

FREITAS, H. C. L. Formação de professores no Brasil: 10 anos de embate entre projetos de formação. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 23, n. 80, p. 136-167, set., 2002.

FREITAS, M. E. Gestão contemporânea está doente? In:\_\_\_ VILARTA, R. et al. (org.). **Qualidade de vida e fadiga institucional**. Campinas: IPES Editorial, 2006. p. 47-72.

FREITAS, M. E. O Day-After das Reestruturações: as Irracionalidades e a coisificação do Humano. **RAE - Light**. São Paulo, v. 6, n. 1, p. 5-7, jan./mar., 1999.

FRIGOTTO, G. CIAVATTA, M. Perspectivas sociais e políticas da formação de nível médio: avanços e entraves nas suas modalidades. **Educação e Sociedade**, v. 32, n. 116, p. 619-638, jul./set., 2011.

GAROTTI, M. A Qualidade na educação. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE ENSINO SUPERIOR A DISTÂNCIA, 6., 2009, São Luís. **Anais...São Luís**, 2009.

GARCIA, E. O. P. **Qualidade de vida no trabalho, com a palavra os Funcionários Públicos**. Dissertação (Mestrado em Administração), Faculdade de Ciências Administrativas, Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo, 2007.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2010. 184p.

GIL, A. C. **Estudo de caso**. São Paulo: Atlas, 2009. 148p.

GODOY, A. S. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 35, n. 2, p. 57-63, mar./abr., 1995.

HACKMAN, J. R.; OLDHAM, G. R. **The Job diagnostic survey**: an instrument for the diagnosis of jobs and the evaluation of job redesign projects. Technical report n. 4, Department of Administrative Sciences of Yale University, may, 1974.

HAIR, J. F. et al. **Análise multivariada de dados**. Porto Alegre: Bookman, 2005.

HULAK, S. Psicossomática Atual. **Revista da Associação Brasileira de Medicina Psicossomática**, v. 7, n. 1/2, jan./jun., 2003.

INSTITUTO FEDERAL DE MATO GROSSO (IFMT). **Histórico**. Disponível em <[www.ifmt.edu.br](http://www.ifmt.edu.br)>. Acesso em: 17 de abr. de 2012.

INSTITUTO FEDERAL DE RONDÔNIA (IFRO). **Histórico**. Disponível em <[www.ifro.edu.br](http://www.ifro.edu.br)>. Acesso em: 17 de abr. de 2012.

INSTITUTO FEDERAL DO ACRE (IFAC). **Histórico**. Disponível em <[www.ifac.edu.br](http://www.ifac.edu.br)>. Acesso em: 17 de abr. de 2012.

JURAN, J. M. (org.) **Quality control handbook**. 3. ed. New York, McGraw-Hill, 1974.

KANIKADAN, A. Y. S. et al. Gestão da qualidade de vida no trabalho e estratégia empresarial: estudo de caso na empresa X. In: SEMINÁRIO DE ADMINISTRAÇÃO SEMEAD, 8., 2005, São Paulo, **Anais**. São Paulo: FEA/USP, 2005.

LATTIN, J.; CARROLL, J.D.; GREEN, P.E. **Análise de dados multivariados**. (tradução de Harue Avritscher). São Paulo: Cengage Learning, 2011.

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.

LEFFER, K. B. Ambiguous changes in product quality. **American Economic Review**, dec., 1982.

LI, J.; YEO, R. K. Quality of work life and career development: perceptions of part-time MBA students. **Employee Relations**, v. 33, n. 3, p. 201-220, 2011.

LIBÂNEO, J. C.; OLIVEIRA, J. F.; TOSCHI, M. S. **Educação escolar: políticas, estrutura e organização**. 10. ed. São Paulo: Cortez, 2012. 544p.

LIMA, I. S. **Qualidade de vida no trabalho na construção de edificações: avaliação do nível de satisfação dos operários de empresas de pequeno porte**. 1995. 215f. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção), Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 1995.

LIMONGI-FRANÇA, A. C.; RODRIGUES, A. L. **Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2009. 192p.

LIMONGI-FRANÇA, A. C; ASSIS, M. P. Projetos de qualidade de vida no trabalho: caminhos percorridos e desafios. **RAE Light**, São Paulo, v. 2, n. 2, p. 26-32, mar./abr., 1995.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Como gerenciar sua saúde no trabalho**: um manual sobre o estresse e as queixas psicossomáticas no dia-a-dia das empresas. São Paulo: Editora STS, 1994.

\_\_\_\_\_. **Indicadores empresariais de qualidade de vida no trabalho: um estudo comparativo entre satisfação dos empregados e esforço empresarial nas empresas com certificação ISO 9000**. 1996. 296f Tese (Doutorado em Administração de Empresas) - Faculdade de Economia e Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo, São Paulo, 1996.

\_\_\_\_\_. **Qualidade de vida no trabalho & administração**. Programa de Educação Continuada em Administração para Executivos: FEA/USP, São Paulo, 2001.

\_\_\_\_\_. Promoção de saúde e qualidade de vida no trabalho: o desafio da gestão integrada. In: \_\_\_\_ROSSI, A. M.; QUICK J. C.; PERREWÉ, P. L. (Org.) **Stress e qualidade de vida no trabalho**: o positivo e o negativo. São Paulo: Atlas, cap. 13, p. 256-277, 2009.

\_\_\_\_\_. **Qualidade de vida no trabalho – QVT**: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

\_\_\_\_\_. 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.

\_\_\_\_\_. **Gestão avançada da qualidade de vida no trabalho**. Curso proferido pela Faculdade FIA de Administração e Negócios. São Paulo, 15 a 19 de agosto de 2011.

MACHADO, L. R. S. Diferenciais inovadores na formação de professores para a educação profissional. **Revista Brasileira da Educação Profissional e Tecnológica**, Brasília, v. 1, n. 1, p. 8-22, jun., 2008.

MAGNOLI, D. **Geografia para ensino médio**: política, economia e espaço mundial, v. 3, ed. 1. São Paulo: Saraiva, 2010. 224 p.

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

MANCILHA, R. A. Ginástica laboral: um meio de promover qualidade de vida no trabalho. In:\_\_\_ VILARTA, R.; GUTIERREZ, G. L. (Org.) **Qualidade de vida em proposta de intervenção corporativa**. Campinas: IPES Editorial, cap. 26, p. 203-209, 2007.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Técnicas de pesquisa**: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisas, elaboração, análise e interpretação de dados. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MARRAS, J. P. **Gestão de pessoas em empresas inovadoras**. São Paulo: Saraiva, 2011.

MARTEL, J. P.; DUPUIS, G. Quality of Work Life: Theoretical and Methodological Problems, and Presentation of New Model and Measuring Instrument. **Social Indicators Research**, v. 77, n. 2, p. 333-368, 2006.

MARTINS, A. M. S. **Participação da secretaria em programa de qualidade de vida no trabalho**: implicações para a satisfação no trabalho e comprometimento organizacional. 2002. Dissertação (Mestrado em Administração), Faculdade de Ciências Administrativas, Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo, 2002.

MARTINS, R. A. Abordagem Quantitativa e Qualitativa. In: MIGUEL, P. A. C. (Org.) **Metodologia de pesquisa em engenharia de produção e gestão de operações**. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier: ABEPRO, 2012. cap. 3, p. 47-63.

MATSUURA, K. Qualidade da educação: desafio do século 21. **Notícias UNESCO**, n. 25, set./dez., 2004. Brasília. UNESCO, 2004.

MELLO, R. S. **Qualidade de vida no trabalho**: um estudo sobre sua prática em empresas de autopeças da região do ABC. 2001. Dissertação (Mestrado em Administração), Faculdade de Ciências Administrativas, Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo, 2001.

MERCADANTE, A. Mercadante empossa reitores de institutos federais de SC e GO. **Terra**. São Paulo, 08 fev. 2012. Disponível em: <http://noticias.terra.com.br/educacao/noticias/0,,OI5598091-EI8266,00-Mercadante+empossa+reitores+de+institutos+federais+de+SC+e+GO.html>>. Acesso em: 04 maio 2012.

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.

MIRKAMALI, S. M.; THANI, F. N. A Study on the Quality of Work Life (QWL) among faculty members of University of Tehran(UT) and Sharif university of Technology (SUT). **Procedia - Social and Behavioral Sciences**, Kuching, v.38, p. 179-187, dez., 2011.

MORAES, L. F. R; KILIMNIK, Z. M. **Comprometimento organizacional, qualidade de vida e stress no trabalho**: uma abordagem de diagnóstico comparativo. Relatório de Pesquisa. Belo Horizonte: UFMG- CEPEA, 1994.

MORETTIN, L. G. **Estatística básica**: probabilidade e inferência. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2009. 376 p.

NADLER, D. A; LAWLER, E. E. **Quality of Work Life**: perspectives and directions. *Organization Dynamics*. Winter, 1983.

NOOR, S. M.; ABDULLAH, M. A. Quality Work Life among Factory Workers in Malaysia. **Procedia - Social and Behavioral Sciences**, [s.l.], v. 35, [s.n.], p. 739-745, 2012. Elsevier

NUNES, S. C.; MORAES, L. F. R. Qualidade de vida no trabalho: o que pensam os trabalhadores a respeito da privatização e seus impactos na QVT? In: ENCONTRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS, 2. ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-

GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO – ANPAD. 2., 2002, Recife. **Anais...** Recife: EnEO/ANPAD, 2002.

OLIVEIRA, M. A. L. **AS8000**: o modelo ISO 9000 aplicado à responsabilidade social. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2003.

OLIVEIRA, P. M.; LIMONGI FRANÇA, A. C. Avaliação da Gestão de Programas de Qualidade de Vida no Trabalho. **RAE**, v. 4, n. 1, Art. 9, jan./jul., 2005.

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.

OLIVEIRA, R. R. **Qualidade de vida no trabalho - QVT e responsabilidade social empresarial - RSE**: um estudo sobre a satisfação de QVT com funcionários voluntários em programas RSE. 2008 Dissertação (Mestrado em Administração), Faculdade de Ciências Administrativas da Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo, 2008.

OLIVEIRA, R. R. et al. Qualidade de Vida no Trabalho - QVT e Responsabilidade Social Empresarial - RSE: Um Estudo sobre a satisfação de QVT com funcionários voluntários em programas RSE. In: SEMINÁRIO EM ADMINISTRAÇÃO SEMEAD, 12., 2009, São Paulo, **Anais...** São Paulo: FEA/USP, 2009.

OTRANTO, C. R. **A Política de Educação Profissional do Governo Lula**: Novos caminhos da Educação Superior. In: SILVA JÚNIOR, J. R.; CATANI, A. M.; CHAVES, V. J. (Org.) Consequências da mundialização da universidade pública brasileira. São Paulo: Xamã, 2012. p. 61-80.

PACHECO, E. M. **Os Institutos Federais**: uma revolução na educação profissional e tecnológica. Natal: IFRN, 2010. 26 p.

PACHECO, E. M. **Por uma sociedade educadora**. Brasília: Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, 2005. 12p.

PACHECO, E. M. **Os Institutos Federais: uma revolução na educação profissional e tecnológica.** Natal: IFRN, 2011.

PACHECO, E. M.; SILVA, C. J. R. Institutos Federais: um futuro por armar. In: SILVA, C. J. R. (Org.) **Institutos Federais lei 11.892, de 29/11/2008: comentários e reflexões.** Nata: IFRN, 2009. P. 7-11.

PADILHA, P. R., SILVA, R. (Org.) **Educação com qualidade social: a experiência dos CEUs de São Paulo.** São Paulo: Cortez, 2004.

PEDROSO, B.; PILATTI, L. A. Revisão literária dos modelos clássicos de avaliação da qualidade de vida no trabalho: um debate necessário. In:\_\_\_ VILARTA, R.; GUTIERREZ, G. L.; MONTEIRO, M. I. (Org.) **Qualidade de vida: evolução dos conceitos e práticas no século XXI.** Campinas: IPES, p. 197-206, 2010.

PEREIRA, E. F. et al. Qualidade de vida e saúde dos professores de educação básica: discussão do tema e revisão de investigações. **R. bras. Ci. E Mov**, Brasília, v.17, n.2, p. 102-107, 2009.

PERSING, R. M. **Zen and the art of motorcycle maintenance.** New York, Bantam Books, 1974.

PUGALENDHI, S. B.; M. UMASELVI.; NAKKEERAN, S. K. Quality of work life: perception of college teachers. **Indian Journal of Commerce & Management Studies**, v. 2, n.1, p. 47-65, jan., 2011.

RETHINAM, G. S.; ISMAIL, M. Constructs of quality of work life: a perspective of information and technology professionals. **European Journalof Social Sience**, v. 7, n. 1, p. 58-70, 2008.

RIBEIRO, A. C.; SOUZA, C. M.; CAMPOS, S. M. Educação de qualidade: um “bem” a ser definido. **Roteiro**, Joaçaba, v. 36, n. 2, p. 247-266, jul./dez., 2011.

ROCHA, F. J. M. Educação e economia: uma abordagem sobre as consequências e condicionantes econômicos do desenvolvimento humano, com ênfase em educação. **Caderno de Finanças Públicas**, Brasília, n. 5, p. 51-171, jul., 2004.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de vida no trabalho**: evolução e análise no nível gerencial. 10. ed. Petrópolis: Vozes, 2008. 208 p.

RUSCHEL, A. V. **Qualidade de vida no trabalho em empresas do ramo imobiliário**: uma abordagem de gestão sócio-econômica. 1993. Dissertação (Mestrado em Administração), Escola de Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 1993.

SAMPAIO, J. R. **Qualidade de vida no trabalho e Psicologia Social**. 2.ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2004.

SANTOS, W. J. L.; ALVES F. J. S. Política Pública da Qualidade em Educação. **Pensar Contábil**, Rio de Janeiro, v. 13, n. 52, p. 15 - 25, set./dez., 2011.

SÃO PAULO. Secretaria do Emprego e Relações do Trabalho. **A importância do ensino técnico e da capacitação profissional**. São Paulo, 2012 Disponível em: <<http://www.emprego.sp.gov.br/noticias/artigos/a-importancia-do-ensino-tecnico-e-da-capacitacao-profissional>> Acesso em 20 ago., 2012.

SEIDL, E. M. F.; ZANNON, C. M. L. C. Qualidade de vida e saúde: aspectos conceituais e metodológicos. **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 20, n. 2 p. 580-588, mar./abr., 2004.

SELL TIZ, C. **Métodos de pesquisa nas relações sociais**. São Paulo: EPU, 1960.

SEREY, T. T. Choosing a robust quality of work life. **Business Forum**, 27(2), p. 7-10, 2006.

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.

SHAHBAZI, B. et al. A Survey of relationship between the quality of work life and performance of Department Chairpersons of Esfahan University and Esfahan

Medical Science University. **Procedia - Social and Behavioral Sciences**, city?, v. 30, [s.n.] p. 1555 – 1560, 2011.

SHARPLIN, E. Quality of worklife for rural and remote teachers: a model of protective and risk factors. In:\_\_\_ INTERNATIONAL SYMPOSIUM FOR INNOVATION IN RURAL EDUCATION, 2009, New South Wales. **Anais...** New South Wales: University of New England, p. 205-214, 2009.

SILVA, C. O. B. A Docência na Educação Profissional para Jovens e Adultos: desafios e perspectivas no espaço de inquietações. In: VI SEMANA DE EXTENSÃO, PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO DO UNIRITTER, 6., 2010, Porto Alegre. **Anais...** Porto Alegre: UNIRITTER, 2010. Disponível em: <[http://www.uniritter.edu.br/eventos/sepesq/vi\\_sepesq/arquivosPDF/27973/2359/com\\_identificacao/artigo\\_vfinal.pdf](http://www.uniritter.edu.br/eventos/sepesq/vi_sepesq/arquivosPDF/27973/2359/com_identificacao/artigo_vfinal.pdf)>. Acesso em: 01 de set. 2012.

SILVA, M. A. D.; De MARCHI, R. **Saúde e qualidade de vida no trabalho**. São Paulo: Best Seller, 1997.

SILVA, T. D. O estudo de caso: a preferência metodológica na produção discente do Núcleo de Pós-Graduação em Administração. **Caderno de pesquisa em administração**, São Paulo, v. 9, n. 3, p. 81-88, jul./set., 2002.

SIMPROFEPE. **Professor, a desvalorização da profissão...** Disponível em: <<http://sinprofepe.blogspot.com.br/2012/02/professor-desvalorizacao-da-profissao.html>>. Acesso em: 11 set. 2012

SINDICATO DOS PROFESSORES DO ESTADO DE MINAS GERAIS. **SINDICALIZE-SE**. Belo Horizonte, s. d. Disponível em: <<http://www.sinprominas.org.br/conteudos/default.aspx?idcanal=63>> Acesso em 18 ago., 2012

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.

SOARES, C. R. **Significado do trabalho**: um estudo comparativo de categorias ocupacionais. 1992. Dissertação (Mestrado em Psicologia), Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília, Brasília, 1992

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.

STRAW, R. J.; HECKSCHER, C. C. QWL: New working relationships in the communication industry. **Journal of Labour Studies**, v. 9, p. 261-74, 1984.

TAFNER, M. A.; TAFNER J.; FISCHER, J. **Metodologia do trabalho acadêmico**. Curitiba: Juruá, 1999.

TARDIF, M. **O Trabalho docente**: elementos para uma teoria da docência como profissão de interações humanas. Petrópolis: Vozes, 2005.

TARDIF, M. **Saberes docentes e formação profissional**. 2 ed. Petrópolis: Vozes, 2002.

TESSER, A. R. F.; OLIVEIRA, L. M. T. A. A Profissão de tecnólogo: instrumento de intervenção num mundo do trabalho em transformação. In. SEMINÁRIO NACIONAL DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA – SENEPT, 2., 2010, Belo Horizonte. **Anais...** Belo Horizonte: CEFET-MG, 2010.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em Ciências Sociais**: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 1992. 176p.

TOLFO, S. R.; PICCININI, V. C. As Melhores empresas para trabalhar no Brasil e a qualidade de vida no trabalho: Disjunções entre a Teoria e a Prática. **RAC**, v. 5, n. 1, p. 165-193, jan./abr. 2001.

TUCHMAN, B. W. The decline of quality. **New York Times Magazine**, 2 nov., 1980.

UNESCO, Los países de América Latina y el Caribe adoptan la declaración de Cochabamba sobre educación. In: Oficina de Información Pública para América Latina y Caribe **Anais...** Cochabamba, 2001.

UNESCO. **Cultura de paz**: da reflexão à ação; balanço da Década Internacional da Promoção da Cultura de Paz e Não Violência em Benefício das Crianças do Mundo. São Paulo: Associação Palas Athena, 2010. 256 p.

UNESCO. O desafio da profissionalização docente no Brasil e na América Latina, Brasília: **CONSED - UNESCO**, 2007. Org.: BALZANO, S., 2007. 56p.

VICINI, L. **Análise Multivariada da Teoria à Prática**. 2005. Monografia (Especialização), Centro de Ciências Naturais e Exatas, Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, 2005.

VOCÊ S/A EXAME. **As Melhores empresas para você trabalhar**. São Paulo: Editora Abril, 2011.

WALPOLE, R. E., et al. **Probabilidade e estatística para engenharia e ciências**. 8. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2009. 491 p.

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.

WALTON, R. E. Quality of working life: what is it? **Slow Management Review**. USA: v.15, n.1, p.11-21, 1973.

WERTHEIN, J. A lei de cotas é positiva para as federais? **O Estado de S. Paulo**, São Paulo, 30 ago. 2012. Vida, Caderno A, p. 24

WERTHER, W. B.; DAVIS, K. **Administração de pessoal e recursos humanos**. São Paulo: McGraw–Hill do Brasil, 1983.

WESTLEY, W. A. Problems and solutions in the quality of working life. **Human Relations**, v. 32, n. 2, p. 113- 123, 1979.

YIN, R. K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 4. ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.

**ANEXOS**



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA  
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE MATO GROSSO  
CAMPUS CAMPO NOVO DO PARECIS  
GABINETE DA DIREÇÃO

OFÍCIO Nº 229/2012/GAB.DIR/IFMT/CAMPUS CAMPO NOVO DO PARECIS

Campo Novo do Parecis – MT, 04 de Setembro de 2012.

Ao Senhor  
**RODRIGO RIBEIRO DE OLIVEIRA**

**Assunto:** Pesquisa de doutorado para PPGEP/ UNIMEP de Piracicaba

Prezado Senhor,

Conforme solicitação proveniente requerimento de 06 de Março de 2012, de Campo Novo do Parecis – MT, requerendo autorização para realizar pesquisa de doutorado (TESE) no Campus Campo Novo do Parecis (Região Centro – Oeste/ Brasil), no dia 04 de Setembro de 2012, com o objetivo de identificar e analisar a dinâmica dos Institutos Federais e sua expansão no que se refere à Qualidade de Vida no Trabalho dos Docentes, visando à elaboração da Tese de Doutorado a ser apresentada ao PPGEP/UNIMEP, informamos o parecer favorável à realização desta pesquisa no Campus do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Campo Novo do Parecis de Mato Grosso.

Limitando ao exposto, colocamo-nos à disposição para maiores informações.

Atentamente,

  
Danton Alves de Almeida  
Diretor Geral "Pro Tempore"  
Port. Nº 20-1, de 13.03.2009



IF BAIANO  
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA  
BAIANO  
CAMPUS CATU

Ofício nº 539/2012/GAB

Catu, 30 de agosto de 2012

Ao Senhor Rodrigo Ribeiro de Oliveira

Assunto: **Pesquisa de doutorado para PPGE/UNIMEP de Santa Bárbara D'Oeste**

Prezado Senhor,

Conforme solicitação proveniente do requerimento de 23 de agosto de 2012, do Campo Novo do Parecis – MT, requerendo autorização para realização da pesquisa de doutorado (TESE) no *campus* Catu (REGIÃO NORDESTE/BRASIL), no dia 01 de setembro de 2012, com o objetivo de identificar e analisar a dinâmica dos Institutos Federais e sua expansão no que se refere à Qualidade de Vida no Trabalho dos Professores, visando a elaboração da Tese de Doutorado a ser apresentada ao PPGE/UNIMEP, informamos o parecer favorável à realização desta pesquisa no *campus* Catu do Instituto Federal Baiano.

Atenciosamente,

  
Yone Carneiro de S. Gonçalves  
Diretora Desenv. Educacional  
Port. n° 263 de 07-03-2012  
DOU 09-03-2012



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE RONDÔNIA  
CAMPUS VILHENA

Ao Senhor

Rodrigo Ribeiro de Oliveira

**Doutorando em Engenharia de Produção PPGEP/UNIMEP**

Assunto: Autorização para realização de pesquisa de doutorado no Instituto Federal de Rondônia *campus* Vilhena

Prezado Senhor,

Autorizo a realização da pesquisa de doutorado (TESE) no IFRO *campus* Vilhena (REGIÃO NORTE/BRASIL), no dia 06 de março de 2012, com o objetivo de identificar e analisar a dinâmica dos Institutos Federais e sua expansão no que se refere à Qualidade de Vida no Trabalho dos Docentes. A visita para aplicação do questionário será realizada no dia 03 de setembro de 2012.

Atenciosamente,

**MARIA FABÍOLA MORAES DA ASSUMPCÃO SANTOS**  
Diretora-Geral "Pro Tempore"  
Portaria nº 003, de 20/02/09



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE SÃO PAULO – CAMPUS SÃO ROQUE  
Rodovia Prefeito Quintino de Lima, 2100 – Paisagem Colonial - CEP 18136-540 – São Roque - SP  
Fone (11) 4784-9484 E-mail: [edu-srq@cefetsp.br](mailto:edu-srq@cefetsp.br)

OFÍCIO 42/2012 - DRG/SRQ

São Roque, 27 de agosto de 2012.

Ao Senhor Doutorando Rodrigo Ribeiro de Lima

Assunto: Pesquisa de doutorado para PPGEP/UNIMEP de Piracicaba

Prezado senhor,

Conforme solicitação proveniente requerimento de 23 de agosto de 2012, de Campo Novo do Parecis – MT, requerendo autorização para realização da pesquisa de doutorado (TESE) no *campus* São Roque (REGIÃO SUDESTE/BRASIL), no dia 27 de agosto de 2012, com o objetivo de identificar e analisar a dinâmica dos Institutos Federais e sua expansão no que se refere à Qualidade de Vida no Trabalho dos Docentes, visando à elaboração da Tese de Doutorado a ser apresentada ao PPGEP/UNIMEP, informamos o parecer favorável à realização desta pesquisa no Campus São Roque do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo.

Atenciosamente,

  
Glória Cristina Marques Coelho  
Diretora Geral do *Campus* São Roque



**INSTITUTO FEDERAL**  
**PARANÁ**  
Câmpus Foz do Iguaçu



Ministério da Educação

Ofício nº 043/2012/DIR-CP\_FOZ DO IGUAÇU

Foz do Iguaçu, 28 de agosto 2012

A o Senhor Doutorando Rodrigo Ribeiro de Lima

**Assunto: Pesquisa de doutorado para PPBEP/UNIMEP de Piracicaba**

Prezado Senhor,

Conforme solicitação proveniente do requerimento de 23 de agosto de 2012, do Campo Novo do Parecis – MT, requerendo autorização para realização da pesquisa de doutorado (TESE) no Câmpus Foz do Iguaçu (REGIÃO SUL/BRASIL), no dia 28 de agosto de 2012, com o objetivo de identificar e analisar a dinâmica dos Institutos Federais e sua expansão no que se refere à Qualidade de Vida no Trabalho dos Docentes, visando a elaboração da Tese de Doutorado a ser apresentada ao PPGEP/UNIMEP, informamos o parecer favorável à realização desta pesquisa no Câmpus Foz do Iguaçu do Instituto Federal do Paraná.

Atenciosamente,

*Roseli Bernardete Dahlem*  
Diretora Geral  
INSTITUTO FEDERAL DO PARANÁ  
Campus Foz do Iguaçu  
SIAPE nº 1792286



## **APÊNDICE**

### Modelo de Roteiro de Entrevista Semiestruturada

Pesquisa Acadêmica – Rodrigo Ribeiro de Oliveira PPGE/UNIMEP

Data:

Local:

Duração:

Roteiro de Perguntas

#### Comente sobre:

1. Oportunidade de Desenvolvimento Profissional (cursos, seminários, palestras, encontros, congressos, conferências e outros)
2. Imagem do *campus* junto aos professores
3. Melhorias nos processos de trabalho e novas tecnologias
4. Oportunidade de participar de comitês de decisão
5. Qualidade dos procedimentos administrativos para práticas pedagógicas
6. Atuação do departamento de Recursos humanos/Gestão de pessoas no *campus* (Programação de Férias, Requerimento Diversos, lançamentos na folha etc.)
7. Salas de aula são suficientes para o número de alunos do *campus*
8. Biblioteca (número de livros e revistas para sua disciplina, profissional capacitado para atendimento em todos os turnos, espaço físico apropriado para leitura)
9. Programas sociais destinados aos alunos carentes (auxílio alimentação e bolsa transporte)
10. Quantidade de professores que o *campus* necessita
11. Quantidade de técnicos administrativos em educação que o *campus* necessita
12. Condições de segurança no *campus* (zelar pela pessoa)
13. Comunicação interna - *feedback* (retorno de informação)
14. Controle do *campus* dos riscos ergonômicos (esforço físico, levantamento de peso, postura inadequada) e ambientais
15. Atendimento ambulatorial no *campus* (atender às questões de saúde da comunidade do *campus*)
16. Atendimento do plano de saúde (internações, consultas, exames, etc.)
17. Qualidade da alimentação servida no *campus* (espaço físico para a alimentação, qualidade do alimento: balanceado e variado, etc.)
18. Atuação da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) do *Campus*

19. Qualidade dos programas de preservação da vida e da integridade física, bem como com a promoção da saúde dos servidores e dos alunos
20. Confiança nos critérios de seleção dos professores (concurso público e/ou processos seletivos simplificados)
21. Forma de avaliação do desempenho para progressão funcional
22. Clima de camaradagem entre os professores da área técnica
23. Clima de camaradagem entre os professores do núcleo comum
24. Satisfação com a remuneração/vencimento
25. Valor do reembolso do Instituto Federal para pagamento do Plano de saúde (assistência à saúde suplementar do professor e demais beneficiários)
26. Oportunidade para distração proporcionada pelo *campus* (esporte, área de lazer, excursões, etc.)
27. Auxílio Pré-Escolar (por dependente, até os 05 (cinco) anos de idade)
28. Qualidade Previdência Complementar - FUNPRESP-EXE (Professores que ingressaram a partir de 30 de abril de 2012)
29. Financiamento ou bolsas para cursos externos (pós-graduação, congressos, etc.)
30. Valor do auxílio alimentação
31. Valor do auxílio transporte
32. Quantidade de alunos por sala de aula
33. Os laboratórios atendem as necessidades dos cursos ofertados pelo *campus* (quantidade, tamanho, segurança, equipamentos, etc.)
34. O *campus* incentiva a produção científica (Acesso ao Portal de Periódicos da CAPES, bolsa para alunos, redução de carga horária didática do professor pesquisador)
35. Qualidade dos equipamentos (televisão, aparelho de som, retroprojeto, data show, vídeo, DVD, projetor de slides, microfone, etc.)
36. Número de equipamentos disponíveis (televisão, aparelho de som, retroprojeto, data show, vídeo, DVD, projetor de slides, microfone, etc.)
37. Salas de aulas em boas condições (iluminação, ventilação, ruído, temperatura, mobília)
38. Mesa e cadeira adequada para uma boa postura do professor em sala de aula
39. Hora aula semanal
40. Relação professor-aluno
41. Ambiente de descanso dos professores (copa, sofá, televisão, banheiro, geladeira, água filtrada, etc.)
42. Sala dos professores (armários individuais, impressora, computador com acesso à internet, mesas, cadeiras, banheiros)

- 43. Sensação de bem-estar no trabalho
- 44. Estado geral de tensão (stress) pessoal
- 45. Satisfação com seu modo próprio de viver o dia a dia (estilo de vida)
  
- 46. Adequação das ações de Qualidade de Vida no Trabalho do *campus* para as suas necessidades pessoais
- 47. Importância da Qualidade de Vida no Trabalho para o resultado do seu trabalho

**Identificação**

Sexo:

Idade:

Área de Ensino:

Tempo de atuação como professor do Instituto Federal?

Regime de Trabalho:



Universidade Metodista de Piracicaba

Universidade Metodista de Piracicaba  
Faculdade de Engenharia, Arquitetura e Urbanismo

Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Prezado (a) Professor (a), somos pesquisadores do Programa de Pós Graduação em Engenharia de Produção, vinculado a Universidade Metodista de Piracicaba (UNIMEP). Trata-se de uma pesquisa de Doutorado em Engenharia de Produção realizada sob orientação do Professor Dr. Iris Bento da Silva, desta instituição de ensino superior. Atualmente, estamos trabalhando em uma pesquisa de caráter quantitativo, que tem como objetivo geral identificar a satisfação com qualidade de vida no trabalho dos professores dos diversos *campi* do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia.

Sua participação neste estudo é voluntária. Ressaltamos que todas as informações coletadas desta pesquisa serão mantidas sob estrito sigilo. Estamos à disposição para esclarecer qualquer dúvida referente à pesquisa. No aguardo do retorno,

**Pesquisador**

Prof. Me. Rodrigo Ribeiro de Oliveira– e-mail: [rodrigo.oliveira@cnp.ifmt.edu.br](mailto:rodrigo.oliveira@cnp.ifmt.edu.br) e [rodrigoriibeirosp@hotmail.com](mailto:rodrigoriibeirosp@hotmail.com) – fone (65) 8136-1663 (t) e (65) 9678-7734 (v).

Para alcançarmos esse objetivo de pesquisa, solicitamos sua colaboração no sentido de participar da pesquisa assinalando as questões a seguir.

**Instruções para o preenchimento:**

- Leia cuidadosamente, responda francamente;
- todas as questões devem ser assinaladas;
- não pule item, mesmo que ache difícil responder, assinale apenas a alternativa que se adapte melhor à sua opinião;
- não é preciso identificar-se no questionário;
- analise os itens e marque com um “X” a opção correspondente a sua opinião;
- considere que existe simetria entre os níveis/ graus que constam nas escalas de respostas.

**BLOCO I – RESULTADOS INTERNOS DE SATISFAÇÃO EM QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DO PROFESSOR DE EDUCAÇÃO BÁSICA TÉCNICA E TECNOLÓGICA**

Atribua uma nota que expresse sua satisfação com a qualidade das ações tomadas pelo *campus* do Instituto federal de Educação, Ciência e Tecnologia em que você está lotado (a), para garantir sua qualidade de vida no trabalho.

<b>Variáveis do Domínio Organizacional</b>	<b>SATISFAÇÃO</b>									
<b>1.</b> Oportunidade de Desenvolvimento Profissional (cursos, seminários, palestras, encontros, congressos, conferências e outros)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>2.</b> Imagem do <i>campus</i> junto aos professores	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>3.</b> Melhorias nos processos de trabalho e novas tecnologias	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>4.</b> Oportunidade de participar de comitês de decisão	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>5.</b> Qualidade dos procedimentos administrativos para práticas pedagógicas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>6.</b> Atuação do departamento de Recursos humanos/Gestão de pessoas no <i>campus</i> (Programação de Férias, Requerimento Diversos, lançamentos na folha, etc.)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>7.</b> Salas de aula são suficientes para o número de alunos do <i>campus</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>8.</b> Biblioteca (número de livros e revistas para sua disciplina, profissional capacitado para atendimento em todos os turnos, espaço físico apropriado para leitura)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>9.</b> Programas sociais destinados aos alunos carentes (auxílio alimentação e bolsa transporte)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>10.</b> Quantidade de professores que o <i>campus</i> necessita	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>11.</b> Quantidade de técnicos administrativos em educação que o <i>campus</i> necessita	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>12.</b> Condições de segurança no <i>campus</i> (zelar pela pessoa)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>13.</b> Comunicação interna - <i>feedback</i> (retorno de informação)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>Variáveis do Domínio Biológico</b>	<b>SATISFAÇÃO</b>									
<b>14.</b> Controle do <i>campus</i> dos riscos ergonômicos (esforço físico, levantamento de peso, postura inadequada) e ambientais	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>15.</b> Atendimento ambulatorial no <i>campus</i> (atender às questões de saúde da comunidade do <i>campus</i> )	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>16.</b> Atendimento do plano de saúde (internações, consultas, exames, etc.)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>17.</b> Qualidade da alimentação servida no <i>campus</i> (espaço físico para a alimentação, qualidade do alimento, balanceado e variado, etc.)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>18.</b> Atuação da Comissão Interna de Prevenção de	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Acidentes (CIPA) do <i>Campus</i>										
19. Qualidade dos programas de preservação da vida e da integridade física, bem como com a promoção da saúde dos servidores e dos alunos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Variáveis do Domínio Psicológico	SATISFAÇÃO									
20. Confiança nos critérios de seleção dos professores (concurso público e/ou processos seletivos simplificados)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
21. Forma de avaliação do desempenho para progressão funcional	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
22. Clima de camaradagem entre os professores da área técnica	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
23. Clima de camaradagem entre os professores do núcleo comum	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
24. Satisfação com a remuneração/vencimento	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Variáveis do Domínio Social	SATISFAÇÃO									
25. Valor do reembolso do Instituto Federal para pagamento do Plano de saúde (assistência à saúde suplementar do professor e demais beneficiários)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
26. Oportunidade para distração proporcionada pelo <i>campus</i> (esporte, área de lazer, excursões, etc.)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
27. Auxílio Pré-Escolar (por dependente, até os 05 (cinco) anos de idade) Selecione a opção 1 caso não se aplique	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
28. Qualidade Previdência Complementar - FUNPRESP-EXE (Professores que ingressaram a partir de 30 de abril de 2012) Selecione a opção 1 caso não se aplique	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
29. Financiamento ou bolsas para cursos externos (pós-graduação, congressos, etc.)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
30. Valor do auxílio alimentação	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
31. Valor do auxílio transporte Selecione a opção 1 caso não se aplique	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

## BLOCO II – ESTADO PESSOAL DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO COM AS ATIVIDADES DOCENTE

Você está satisfeito com sua qualidade de vida no trabalho relacionado com as atividades docente? Dê uma nota de um a dez - de acordo com a LEGENDA - para os aspectos de Bem-Estar indicados no quadro:

<b>Atividade Docente</b>	<b>SATISFAÇÃO</b>									
<b>32.</b> Quantidade de alunos por sala de aula	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>33.</b> Os laboratórios atendem às necessidades dos cursos ofertados pelo <i>campus</i> (responsável técnico, quantidade, tamanho, segurança, equipamentos, etc.)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>34.</b> 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)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>35.</b> Qualidade dos equipamentos (televisão, aparelho de som, retroprojeto, <i>data show</i> , vídeo, DVD, projetor de slides, microfone, etc.)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>36.</b> Número de equipamentos disponíveis (televisão, aparelho de som, retroprojeto, <i>data show</i> , vídeo, DVD, projetor de slides, microfone, etc.)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>37.</b> Salas de aula em boas condições (iluminação, ventilação, ruído, temperatura, mobília)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>38.</b> Mesa e cadeira adequada para uma boa postura do professor em sala de aula	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>39.</b> Quantidade de hora aula semanal	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>40.</b> Relacionamento professor-aluno	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>41.</b> Ambiente de descanso dos professores (copa, sofá, televisão, banheiro, geladeira, água filtrada, etc.)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>42.</b> Sala dos professores (armários individuais, impressora, computador com acesso à <i>internet</i> , mesas, cadeiras, banheiros)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

### BLOCO III – ESTADO PESSOAL DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Você está satisfeito com sua Qualidade Pessoal de vida? Dê uma nota de um a dez - de acordo com a LEGENDA - para os aspectos de Bem-Estar indicados no quadro:

<b>Opinião pessoal</b>	<b>SATISFAÇÃO/IMPORTÂNCIA</b>									
<b>43.</b> Sensação de bem-estar no trabalho	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>44.</b> Estado geral de tensão (stress) pessoal	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>45.</b> Satisfação com seu modo próprio de viver o dia a dia (estilo de vida)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>46.</b> Adequação das ações de Qualidade de Vida no Trabalho do <i>campus</i> para as suas necessidades pessoais	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

47. Importância da Qualidade de Vida no Trabalho para o resultado do seu trabalho	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

### BLOCO III – DADOS DE IDENTIFICAÇÃO GERAIS

**48. Sexo:** ( ) Masculino ( ) Feminino

**49. Estado Civil:** ( ) Casado (a) ( ) União estável ( ) Vive com companheiro (a)  
( ) Solteiro (a) ( ) Separado (a)/ Divorciado (a) ( ) Viúvo (a)

( ) Outro: \_\_\_\_\_

**50. Número de dependentes:**

( ) Nenhum ( ) um ( ) dois ( ) três ( ) quatro ( ) cinco ( ) mais de cinco

**51. Número de dependentes menores de 21 anos:**

( ) Nenhum ( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( ) acima de 5

**52. Número de dependentes idosos ou maiores de 21 anos.**

( ) Nenhum ( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( ) acima de 5

**53. Exerce o papel de Chefe de Família?**

( ) Sim ( ) Não

**54. É responsável legal por crianças com deficiência?**

( ) Sim ( ) Não

**55. É sindicalizado?** ( ) Sim ( ) Não

**56. Faixa etária:**

( ) Até 30 anos ( ) De 31 a 40 anos ( ) 41 a 50 anos ( ) 51 a 60 anos ( ) Mais de 60 anos

**57. Titulação:**

( ) Graduação/Tecnólogo/Licenciatura ( ) Aperfeiçoamento

( ) Especialização ( ) Mestrado

( ) Doutorado ( ) Pós-doutorado

**58. Jornada de Trabalho/Regime de Trabalho Semanal:**

( ) Dedicção Exclusiva ( ) 40 horas ( ) 20 horas:

**59. Horas semanais em sala de aula:**

( ) Inferior a 12 horas ( ) 12 horas ( ) de 12 a 24 horas ( ) superior a 24 horas

**60. Existe vínculo efetivo de trabalho em uma 2ª ocupação (trabalha em outra escola)?**

( ) Sim ( ) Não

**61. Tempo de atuação como professor:**

( ) até 01 ano ( ) de 01 a 03 anos ( ) de 03 a 04 anos ( ) de 05 a 15 anos

( ) de 16 a 20 anos ( ) de 21 a 25 anos ( ) acima de 26 anos

**62. Tempo de atuação como professor no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia:**

- até 01 ano  de 01 a 03 anos  de 03 a 04 anos  de 05 a 15 anos  
 de 16 a 20 anos  de 21 a 25 anos  acima de 26 anos

**63. Tempo semanal despendido fora do *campus* com trabalhos ligados à sua atividade (levar trabalho para casa):**

- até 2 horas  entre 2 e 4 horas  entre 4 e 6 horas  entre 6 e 8 horas   
 mais de 8 horas  até 20 horas  entre 20 e 40 horas  mais de 40 horas

**64. Horas de descanso semanal: \_\_\_\_\_**

**65. Turno de trabalho:**

- Matutino  Vespertino  Noturno

**66. Você é professor:**

- núcleo comum  área técnica

**67. Em quais modalidades de ensino você atua?**

- Técnico  PROEJA  Tecnólogo  Pós-graduação  Ensino a Distância   
 FIC - Formação Inicial e Continuada  Licenciatura  
 Bacharelado  Outros

**68. Condições de acesso ao *campus* (segurança, sinalização, iluminação, transporte público, etc.):**

- Ótima  Boa  Regular  Ruim  Péssima

**69. Proximidade moradia-local de trabalho (*campus*)**

- Ótima  Boa  Regular  Ruim  Péssima

**70. É Portador de Necessidades Especiais (PNE)?**

- Sim  Não

**71. Você está lotado no Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia (ex.: IFSP) \_\_\_\_\_ *campus* (ex.: Avaré) \_\_\_\_\_**

**72. Em que cidade/UF você morava antes de tomar posse? (ex.: Londrina/PR)**

**73. Naturalidade: \_\_\_\_\_**

**74. Solicitou remoção ou redistribuição nos últimos 24 meses?**

- Sim  Não

**75. Pretende solicitar remoção ou redistribuição nos próximos 24 meses?**

- Sim  Não