

Marcia Souza Gerheim

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE PROFESSORES DE LÍNGUA
INGLESA: um estudo avaliativo a partir da ferramenta TQWL-42**

Dissertação apresentada ao Programa de
Pós-Graduação da Fundação Cesgranrio,
como requisito para a obtenção do título de
Mestre em Avaliação

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Lucí Mary Araújo Hildenbrand

Rio de Janeiro
2016

G368q Gerheim, Marcia Souza.
Qualidade de vida no trabalho de professores de
Língua Inglesa: um estudo avaliativo a partir da
ferramenta TQWL-42 / Marcia Souza Gerheim. - 2016.
61 f.; 30 cm.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Lucí Mary Araújo Hildenbrand
Dissertação (Mestrado Profissional em Avaliação) -
Fundação Cesgranrio, Rio de Janeiro, 2016.
Bibliografia: f. 53-56.

1. Qualidade de Vida – Avaliação. 2. Qualidade de
Vida no trabalho - Avaliação. I. Hildenbrand, Lucí Mary
Araújo. II. Título.

CDD 613.09853

Ficha catalográfica elaborada por Anna Karla S. da Silva (CRB7/6298)

Autorizo, apenas para fins acadêmicos e científicos, a reprodução total ou parcial desta dissertação.

Assinatura

Data

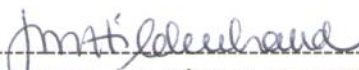
MARCIA SOUZA GERHEIM

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE PROFESSORES DE LÍNGUA
INGLESA: um estudo avaliativo a partir da ferramenta TQWL-42**

Dissertação apresentada ao Programa de
Pós-Graduação da Fundação Cesgranrio,
como requisito para a obtenção do título
de Mestre em Avaliação.

Aprovado em 18 de abril de 2016

BANCA EXAMINADORA



Profª. Drª. LUCÍ MARY ARAÚJO HILDENBRAD
Fundação Cesgranrio



Prof. Dr. GLAUCO DA SILVA AGUIAR
Fundação Cesgranrio



Prof. Dr. BRUNO PEDROSO
Universidade Estadual de Ponta Grossa

A todos os professores que participaram deste estudo, bem como aqueles que foram inspiração e incentivo a minha trajetória profissional.

AGRADECIMENTOS

À Prof.^a Dr.^a Lucí Hildenbrand, minha orientadora, pelo extremo valor de suas contribuições, generosidade e competência profissional.

Ao Prof. Dr. Glauco da Silva Aguiar e ao Prof. Dr. Bruno Pedroso, pelas participações na banca examinadora e, especialmente, pelas valiosas contribuições.

Aos professores da Fundação Cesgranrio, pelos ensinamentos e incentivos à realização deste estudo. Em especial, à Prof.^a Dr.^a Andreia Ferreira de Oliveira e à Prof.^a Dr.^a Maria de Lourdes Sá Earp de Mello e Silva, pela riqueza das trocas.

Agradeço à Coordenadora Geral do Mestrado Profissional em Avaliação, Prof.^a Dr.^a Ligia Gomes Elliot, pelo atencioso atendimento durante todas as etapas.

Aos Bibliotecários Alessandra Hermógenes e Anna Karla S. da Silva, da Fundação Cesgranrio, e Gabriel Cunha Leal de Araújo, da Fundação Getúlio Vargas, pela atenção aos meus pedidos.

Aos funcionários da Fundação Cesgranrio, em especial a Valmir Marques de Paiva e à Nilma Gonçalves Cavalcante, pela atenção e colaboração às minhas solicitações.

Aos meus colegas de Curso, pelo carinho, amizade e bons momentos compartilhados.

À toda minha família, pois sem o amor deles nada disso teria sido possível.

À Sofia, Daniel, e Dorinha, infinitas fontes de orgulho, inspiração e alegria.

Em especial, à David Ganc, meu parceiro na vida e na busca do conhecimento.

RESUMO

Este estudo ocupou-se de avaliar a qualidade de vida no trabalho de professores de Língua Inglesa, em cursos livres, no Brasil, tendo por questão avaliativa: Qual é o nível de satisfação dos professores de Língua Inglesa, de cursos livres, em relação aos principais aspectos da sua qualidade de vida no trabalho? O referencial conceitual incluiu modelos clássicos de qualidade de vida no trabalho e o de avaliação de qualidade de vida da Organização Mundial de Saúde. Por meio da abordagem centrada nos participantes, 193 professores atenderam ao convite postado em grupo fechado de relacionamento social, no *Facebook*. Utilizou o instrumento *Total Quality of Work Life* - TQWL-42, um questionário autoaplicável com 42 questões fechadas: duas de autoavaliação e as demais relacionadas às esferas biológica/fisiológica, psicológica/comportamental, sociológica/relacional, econômica/política e ambiental/organizacional. A escala de Timossi classificou os resultados da avaliação da qualidade de vida no trabalho dos professores de Língua Inglesa como satisfatórios e insatisfatórios, segundo suas tendências. Além da autoavaliação, os 11 aspectos satisfatórios distribuíram-se em três tendências: (a) muito satisfatória (significância da tarefa, capacidade de trabalho, identidade da tarefa, relações interpessoais); (b) neutra (*feedback*, condições de trabalho, auto estima) e (c) neutra/insatisfatória (autonomia, segurança de emprego, variedade da tarefa, oportunidades de crescimento, além da autoavaliação). Os nove aspectos insatisfatórios classificaram-se nas tendências: (a) neutra/satisfatória (tempo de lazer, tempo de repouso, disposição física e mental, jornada de trabalho, desenvolvimento pessoal e profissional, liberdade de expressão) e (b) neutra (serviços de saúde e assistência social, benefícios extras, recursos financeiros). O resultado geral da avaliação qualificou a qualidade de vida no trabalho dos professores de Língua Inglesa, de cursos livres, como satisfatória com tendência neutra/insatisfatória. Os resultados evidenciaram a força e fragilidade das esferas psicológica/comportamental e econômica/política, bem como a vulnerabilidade da esfera biológica/fisiológica. As considerações finais observam aspectos para os quais professores e organizações devem atentar a fim de promover a melhoria da qualidade de vida no trabalho dos primeiros.

Palavras-chave: Qualidade de Vida. Qualidade de Vida no Trabalho. Avaliação.

ABSTRACT

This study aimed at evaluating the quality of work life amongst a group of Brazilian teachers employed by English as second language private schools. It was guided by the following evaluation question: What's the level of satisfaction of this group of teachers regarding the main aspects of their quality of work life? Its conceptual framework includes leading concepts of quality of work life and guidelines for evaluating quality of life developed by the World Health Organization. An invitation to answer a self-administered questionnaire, named Total Quality of Work Life - TQWL-42, was accepted by 193 teachers, all members of a closed group of English as second language teachers, active on Facebook. The data was rated conforming to the scale created by Timossi after being collected by 42 closed questions - two self-evaluation questions and the other 40 divided into six broad spheres: biological/physiological, psychological/behavioral, sociological/relational, economic/political and environmental/organizational. From the 21 aspects that compose the instrument, 11 were judged satisfying. They were grouped according to their tendencies towards: (a) very satisfying (meaningful work, work capacity, social interaction); (b) neutral (feedback, work conditions, self-esteem); and, (c) neutral/unsatisfying (autonomy, work security, work variety, growth opportunity and self-evaluation). Other nine aspects were labeled unsatisfying, pending towards: (a) neutral/satisfying (leisure time, resting time, physical and mental disposition, working hours, personal and professional development, freedom of speech); and, (b) neutral (health and social services, fringe benefits, financial resources). The general result of this participant-centered evaluation indexed this group's quality of work life as satisfying, tending towards neutral/unsatisfying. The results revealed the strength and fragility of the psychological/behavioral and economic/political spheres, as well as the vulnerability of the biological/physiological one. Recommendations were directed to teachers and organizations to present contributions that can promote these workers' quality of work life.

Keywords: Quality of Life. Quality of Work Life. Evaluation.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Quadro 1	Qualidade de vida: domínios, facetas e respectivas evidências.....	24
Figura 1	Classificação da qualidade de vida no trabalho.....	31
Gráfico 1	Pontuação dos aspectos satisfatórios com tendência para muito satisfatório.....	33
Gráfico 2	Pontuação dos aspectos satisfatórios com tendência neutra.....	35
Gráfico 3	Pontuação dos aspectos satisfatórios com tendência para neutro/insatisfatório.....	38
Gráfico 4	Pontuação dos aspectos insatisfatórios com tendência para neutro/satisfatório.....	41
Gráfico 5	Pontuação dos aspectos insatisfatórios com tendência neutra.....	46
Gráfico 6	Pontuação das esferas e do resultado geral.....	49

LISTA DE TABELAS

Tabela 1	Escala de níveis de satisfação de qualidade de vida no trabalho...	31
Tabela 2	Importância do trabalho.....	33
Tabela 3	Nível de satisfação com a contribuição social do trabalho.....	33
Tabela 4	Sentimento de capacidade de trabalho.....	34
Tabela 5	Nível de satisfação quanto à capacidade de trabalho.....	34
Tabela 6	Frequência de realização de tarefas inteiras.....	34
Tabela 7	Nível de satisfação com o trabalho realizado.....	34
Tabela 8	Frequência de desavenças com pares.....	35
Tabela 9	Nível de satisfação com a equipe de trabalho.....	35
Tabela 10	Compreensão quanto à (in)correção do trabalho.....	36
Tabela 11	Nível de satisfação com o <i>feedback</i> do trabalho.....	36
Tabela 12	Adequação das condições de trabalho.....	37
Tabela 13	Nível de satisfação com as condições de trabalho.....	37
Tabela 14	Frequência de sentimento de incapacidade.....	37
Tabela 15	Nível de satisfação pessoal.....	37
Tabela 16	Autonomia para tomar decisões.....	38
Tabela 17	Nível de satisfação com a autonomia concedida.....	38
Tabela 18	Frequência de demissões entre os pares.....	39
Tabela 19	Nível de satisfação com a segurança de emprego.....	39
Tabela 20	Frequência de monotonia no trabalho.....	40
Tabela 21	Nível de satisfação com a variedade de atividades.....	40
Tabela 22	Oportunidade de crescimento.....	40
Tabela 23	Nível de satisfação com a oportunidade de crescimento.....	40
Tabela 24	Frequência da prática de lazer.....	42
Tabela 25	Nível de satisfação com o tempo para lazer.....	42
Tabela 26	Frequência de sonolência no trabalho.....	42
Tabela 27	Nível de satisfação com o tempo para dormir.....	42
Tabela 28	Frequência de cansaço no trabalho.....	43
Tabela 29	Nível de satisfação com a capacidade de trabalho.....	43
Tabela 30	Atributos do trabalho.....	43
Tabela 31	Nível de satisfação com a jornada de trabalho.....	44
Tabela 32	Incentivos ao desenvolvimento profissional	44
Tabela 33	Nível de satisfação com a variedade de atividades.....	44

Tabela 34	Liberdade de expressão de opiniões.....	45
Tabela 35	Nível de satisfação com a liberdade de expressão.....	45
Tabela 36	Oferta de serviços de saúde e assistência social.....	46
Tabela 37	Nível de satisfação com os serviços de saúde e assistência social	46
Tabela 38	Oferta de vantagens e benefícios.....	47
Tabela 39	Nível de satisfação com vantagens e benefícios.....	47
Tabela 40	Suficiência do salário recebido.....	47
Tabela 41	Nível de satisfação com o salário recebido.....	48
Tabela 42	Autoavaliação da qualidade de vida no trabalho.....	48
Tabela 43	Nível de satisfação com qualidade de vida no trabalho.....	48
Tabela 44	Classificação de desempenho das esferas e do resultado geral.....	49

SUMÁRIO

1	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	12
1.1	PROFESSORES DE LÍNGUA INGLESA DE CURSOS LIVRES	15
1.2	OBJETIVO, JUSTIFICATIVA E QUESTÃO AVALIATIVA	17
2	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: BASES CONCEITUAIS	18
2.1	MODELOS CLÁSSICOS DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO.....	18
2.1.1	Modelo de Walton	19
2.1.2	Modelo de Hackman e Oldham	20
2.1.3	Modelo de Westley	21
2.1.4	Modelo de Werther e Davis	21
2.1.5	Modelo de Nadler e Lawler	22
2.2	AVALIAÇÃO DE QUALIDADE DE VIDA PELA OMS.....	22
3	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	26
3.1	ABORDAGEM.....	26
3.2	O INSTRUMENTO TQWL-42.....	26
3.2.1	Categorias e indicadores do TQWL-42	27
3.2.2	Questões e escalas de respostas	29
3.3	PARTICIPANTES DO ESTUDO.....	29
3.4	COLETA, ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DE DADOS.....	29
4	RESULTADOS E CONSIDERAÇÕES FINAIS	32
4.1	DESEMPENHO DOS ASPECTOS E AUTOAVALIAÇÃO.....	32
4.1.1	Aspectos Satisfatórios	32
4.1.2	Aspectos Insatisfatórios	41
4.1.3	Autoavaliação	48
4.2	DESEMPENHO DAS ESFERAS E RESULTADO GERAL.....	49
4.3	CONSIDERAÇÕES FINAIS	50
	REFERÊNCIAS	53
	ANEXO A - TQWL-42: questionário de avaliação da qualidade de vida no trabalho	58

1 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Após a Segunda Guerra Mundial, a preocupação com a qualidade de vida se tornou mais evidente. Primeiramente, a noção de qualidade de vida esteve voltada para o campo da saúde, do controle de sintomas, doenças e mortalidade e, gradativamente, converteu-se em conceito amplo (LANDEIRO et al., 2011). Hoje, há o entendimento de que não basta ter muitos anos de vida. É preciso que as condições de vida atendam às necessidades de alimentação, água potável, moradia, trabalho, educação, saúde, lazer, conforto, bem-estar, auto realização, amor, liberdade, solidariedade, inserção social, realização pessoal, felicidade (REPPOLD; SERAFINI; MENDA, 2014). Também é sabido que a prosperidade financeira de um indivíduo ou país não basta para assegurar boa qualidade de vida; acumulação de riqueza não significa bem-estar subjetivo ou coletivo (GOULART; SAMPAIO, 2004). Desta forma, a questão atual não é como viver mais, nem com se ganhar mais dinheiro, mas, sim, como viver melhor, individual e coletivamente (OGATA; MARCHI, 2008).

Interessados em fazer avançar as discussões em torno do tema, especialistas das várias áreas do conhecimento, propuseram-se a definir o termo como condição necessária à sua promoção. A busca da conceituação evidenciou duas tendências: de um lado, o entendimento de qualidade de vida como conceito genérico e, de outro, como conceito restrito à saúde. No primeiro, assume-se que qualidade de vida se expressa por meio de indicadores relativos a aspectos ambientais, culturais e sociais e, no segundo, por indicadores físicos, como taxas de natalidade, mortalidade, idade média da população, expectativa de vida e índices relativos à saúde física e mental (SEIDL; ZANNON, 2004). A segunda tendência ainda leva em conta as particularidades de grupos portadores de doenças, sequelas e efeitos clínicos de tratamentos médicos.

De acordo com Fleck et al. (1999), desde a década de 1960, a qualidade de vida tornou-se alvo de investimentos acadêmicos. O conjunto dos esforços, envolvendo seminários, colóquios, congressos nacionais e internacionais mobilizou pesquisadores e profissionais do mundo inteiro, visou a construção de novos conhecimentos e a troca de informações e experiências. Atualmente, são muitas as publicações periódicas dedicadas ao assunto, como também é elevado o número de centros e/ou núcleos de pesquisa que se dedicam a ele. O interesse crescente pelo constructo pode ser constatado quer por meio de indicadores de produção de

conhecimento (SEIDL; ZANNON, 2004), quer por meio do número de estudos ocupados de sua revisão sistemática (LANDEIRO et al., 2011, p. 4.261):

Entre janeiro de 1982 e dezembro de 2000, foram indexados 38 artigos, entretanto de janeiro de 2001 a dezembro de 2006, observou-se um crescimento exponencial com a publicação de 180 artigos, destes, 77,4% representam publicações dos últimos três anos. Pesquisas realizadas no Brasil por Dantas e colaboradores, sobre a produção científica das universidades públicas do Estado de São Paulo, mostraram uma concentração das dissertações e teses, no período de 1999 e 2001 sobre esta temática, ressaltando a consonância do seu estudo com as tendências mundial e brasileira.

Imbuído da necessidade de contar com um instrumento capaz de avaliar qualidade de vida, em perspectiva internacional e transcultural, o Grupo de Qualidade de Vida, da Organização Mundial de Saúde (OMS), definiu qualidade de vida como a "[...] percepção do indivíduo [acerca] de sua posição na vida, no contexto da cultura e sistema de valores nos quais ele vive, e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações." (FLECK, 2000, p. 34). O fato de o constructo ter sido entendido como subjetivo e multidimensional justificou a opção da OMS por construir um instrumento de medida e avaliação genérico e sem referências a patologias específicas (MINAYO; HARTZ; BUSS, 2000).

Hoje, várias ferramentas construídas encontram-se disponíveis para a medição e avaliação do constructo dentro da perspectiva generalista, a exemplo do *Medical Outcome Survey*, do *Quality of Life Enjoyment & Satisfaction Questionnaire*, do *Quality of Life Index* e do *Quality of Life Inventory* (REPPOLD; SERAFINI; MENDA, 2014). Na perspectiva conceitual mais restrita, a mensuração da qualidade de vida também avançou significativamente, sendo possíveis exemplos de instrumentos o *HIV-Aids quality of life test*; *Quality of life questionnaire - head and neck cancer module* e o *Voice related quality of life questionnaire* (LANDEIRO et al., 2011).

A ampliação de investimentos em estudos e pesquisas sobre qualidade de vida acabaram por relacioná-la ao universo do trabalho, dando origem a nova vertente, que agrega pesquisadores de outras áreas de conhecimento aos da Saúde, de maneira a investigar como o trabalho afeta a qualidade de vida das pessoas (PEDROSO; PILATTI, 2012). Nas organizações, a qualidade de vida tem sido considerada fator fundamental para se alcançar a competitividade e a produtividade desejadas. Em reflexão sobre o tema, Limongi-França (2009, p. 22-23) indaga:

No cenário marcado pela exuberância tecnológica, a Qualidade de Vida é uma necessidade? Ou é um modismo pós-industrial? Ou, ainda, é uma resposta a pressões da vida moderna diante das novas exigências de adaptação ao viver globalizado? A resposta [envolve] uma realidade social: aumento da expectativa de vida, maior tempo de vida trabalhando em atividades produtivas, maior consciência do direito à saúde, apelos a novos hábitos e estilos comportamentais, responsabilidade social e consolidação do compromisso de desenvolvimento sustentável. [...] As demandas de qualidade de vida no trabalho não são aleatórias. Elas pressupõem necessidades a serem atendidas no sentido de preservação pessoal e da sobrevivência da espécie.

Relacionar trabalho à qualidade de vida envolve tanto considerar as condições objetivas associadas às condições de trabalho, quanto as subjetivas relacionadas à satisfação e ao bem-estar individual. De acordo com Taveira (2013), há evidências de que investir em qualidade de vida no trabalho aumenta a eficácia, o bem-estar organizacional e individual. Goulart e Sampaio (2004) e Limongi-França e Rodrigues (2014) afirmam que esta conjugação é tão favorável ao aumento quantitativo e qualitativo da produtividade, quanto necessária ao enfrentamento competitivo e à sobrevivência das organizações.

Nesta perspectiva, programas de qualidade de vida no trabalho, junto a diferentes grupos profissionais, como Medicina, Enfermagem, Fisioterapia e Fonoaudiologia, têm sido desenvolvidos como parte das respostas sociais a estudos que se ocupam de questionamentos considerados fundamentais:

Como Qualidade de Vida no Trabalho deve ser conceituada e como pode ser medida? Quais são os critérios apropriados e como são inter-relacionados? Como cada um se relaciona com produtividade? Estes critérios são uniformemente salientados para todos os grupos empregados? (WALTON, 1973, p. 11, tradução nossa).

Na área da Educação, qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho de professores têm sido objeto de pesquisas e avaliações. Kanikadan (2005), Fernandes e Rocha (2008; 2009) e Pereira et al. (2013) afirmam que se faz necessário intensificar os estudos em torno dos dois constructos junto à categoria docente, pois isto contribuirá para ampliar gradualmente o conhecimento acerca dos modos pelos quais a qualidade de vida e a qualidade de vida no trabalho de professores são afetadas positiva e/ou negativamente. Ainda, de acordo com os autores, na medida em que o tipo e a forma de organização do trabalho docente provocam desgastes físicos e

psicológicos, estabelece-se a necessidade de as organizações implementarem iniciativas que favoreçam à melhoria da qualidade de vida no trabalho. Também, chamam atenção para a importância de os próprios professores reconhecerem os fatores que impactam a sua qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho a fim de que possam agir preventivamente em favor de uma e de outra e, em decorrência, amenizar efeitos nocivos.

Sublinhada a importância do tema e a singularidade que assume diante da especificidade de cada situação, destaca-se a necessidade de se conhecer a qualidade de vida no trabalho de professores atuantes em diversas modalidades, segmentos e níveis de ensino, de modo a se contribuir para a elaboração de respostas pessoais e institucionais em favor da melhoria de suas qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho.

1.1 PROFESSORES DE LÍNGUA INGLESA DE CURSOS LIVRES

Reconhecidamente, o domínio da língua inglesa favorece acesso a todo o conhecimento disponível no globo, “em virtude da massificação das relações e interações proporcionadas pelo uso intensivo das tecnologias de informação e comunicação [...]” (SOUZA, 2013, p. 31).

No Brasil, particularmente, o ensino da Língua Inglesa tem sido delegado aos cursos livres - entendidos, no contexto da legislação, como sendo aqueles para os quais não há uma legislação específica. A expansão destes cursos foi favorecida

Pelo descaso dos governos em relação à política atual de ensino de idioma nas escolas. [...]. Os professores, sentindo a crescente desvalorização da educação como um todo, procuram outros caminhos para realizar-se tanto profissionalmente, como financeiramente, e assim, o ensino de inglês foi ficando a cargo dos *famosos* cursos livres. (SOBRAL; MARTINS, 2014, p. 13).

Em decorrência destes e de outros fatores - a exemplo (a) da fortificação do *status* daqueles que dominam o inglês, (b) da grande oportunidade de negócio, em nível de América Latina, presente na criação de redes para oferta destes cursos, e (c) da possibilidade de licenciar professores de língua estrangeira para o exercício da prática profissional em nível da educação básica,

Passou a ser política comum nos cursos livres contratarem instrutores nativos ou que tivessem fluência no idioma. Com isto, profissionais com formações diversas e proficientes em língua inglesa passaram a atuar lado a lado, em muitos casos, com professores graduados em Letras. (SOBRAL; MARTINS, 2014, p. 17).

Como consequência da grande diversidade da formação ou qualificação dos professores (SOBRAL; MARTINS, 2014; IALAGO, 2007; SOUZA, 2013), o perfil profissional do grupo mostra-se bastante diferenciado. O estudo de Sobral e Martins (2014) estabeleceu semelhanças entre professores graduados e não graduados em Letras, conforme se destaca:

- ✓ o perfil profissional é avaliado de forma positiva;
- ✓ o professor é um profissional importante para a sociedade;
- ✓ o exercício da profissão, em curso livre, é produto da escolha do professor em exercer sua atividade profissional em um ambiente diferenciado onde encontra valorização;
- ✓ a formação do profissional se faz a partir de um processo contínuo;
- ✓ as formações universitárias e os treinamentos práticos a que são submetidos permitem a construção da identidade do professor;
- ✓ a posse de formação específica, ou não, não é fator de segregação do grupo; ao contrário, parece contribuir para o exercício da diversidade e alteridade no próprio local de trabalho.

De acordo com os autores, configuraram-se como diferenças, o fato de os graduados em Letras:

- ✓ entenderem que ser professor é um estado de permanente formação, enquanto os graduados em outras formações compreenderem que decorre da própria atividade de lecionação e da instrumentalização dos alunos para apreensão da língua;
- ✓ serem profissionais reflexivos quanto à construção da própria identidade profissional; enquanto os graduados em outras formações, voltarem-se para o estrito conhecimento da língua inglesa, para a experiência acumulada a partir da prática de ensino, e para o valor do treinamento oferecido pela organização de trabalho.

Em síntese: quando associadas, a complexidade inerente à composição do perfil profissional dos professores de Língua Inglesa, em cursos livres, às particularidades dos contextos de atuação da vida profissional ressalta-se a

necessidade de os próprios professores atentarem, especialmente, para sua qualidade de vida no trabalho.

1.2 OBJETIVO, JUSTIFICATIVA E QUESTÃO AVALIATIVA

O objetivo deste estudo foi avaliar a qualidade de vida no trabalho de professores de Língua Inglesa, atuando em cursos livres.

A escolha por realizar este estudo justificou-se primeiramente por sua originalidade: a revisão da literatura não permitiu conhecer nenhuma avaliação similar, que tenha se voltado para o referido segmento de professores. Outra justificativa derivou do seguinte entendimento: ao avaliar a própria qualidade de vida no trabalho, os professores identificariam os fatores capazes de afetá-la positiva e negativamente e, por conseguinte, poderiam intervir sobre eles, favorecendo a elevação da própria qualidade de vida no trabalho. A terceira e última justificativa decorreu do fato de a autora, também professora no referido segmento educacional, reconhecer e viver o impacto que a rotina de trabalho impõe à qualidade de vida deste corpo de profissionais.

O estudo foi norteado pela questão seguinte avaliativa: Qual é o nível de satisfação dos professores de Língua Inglesa, de cursos livres, em relação aos principais aspectos da sua qualidade de vida no trabalho?

2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: BASES CONCEITUAIS

O objeto deste estudo é a qualidade de vida no trabalho que, neste Capítulo, é abordada a partir de cinco modelos teóricos e dos estudos da Organização Mundial de Saúde (OMS) sobre avaliação de qualidade de vida, pois os mesmos lhe servem de base.

2.1 MODELOS CLÁSSICOS DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Os primeiros sinais de preocupação com ações de segurança e salubridade no trabalho podem ser encontrados desde a década de 1930. De acordo com Lacaz (2000), no período da implantação do Plano Marshall para a reconstrução da Europa, após a segunda guerra mundial, é notório o interesse de estudiosos em aclarar os dois constructos.

Os anos 1950 abrigaram os trabalhos do *Tavistok Institute*, sob a perspectiva das Ciências Sociais, favorecendo a compreensão de que o funcionamento produtivo das organizações está associado a relações humanas e satisfação no trabalho. Diversos outros estudos contribuíram para explicitar a relação positiva entre produtividade e o trinômio indivíduo-trabalho-organização, a exemplo dos de Walton (1973; 1974; 1975), Hackman e Oldham (1975), Westley (1979), Werther e Davis (1983), Nadler e Lawler (1983).

Mesmo sendo possível afirmar que o desenvolvimento de estudos sobre qualidade de vida no trabalho tenha ocorrido de forma contínua em continentes, países e territórios – a exemplo da Europa, do Tigre Asiático (Cingapura, Coreia do Sul, Taiwan e Hong Kong), Estados Unidos, Canadá, México e Brasil – não se pode afirmar que haja uma definição consensual em torno do tema (GOULART; SAMPAIO, 2004). Apesar disto, existe um entendimento comum quanto aos aspectos que abarca: humanos, sociais e organizacionais (ARELLANO; LIMONGI-FRANÇA, 2013).

Para Arellano (2004, p. 147), diversos modelos de qualidade de vida no trabalho convergem entre si na medida em que buscam envolver todas as dimensões laborais, isto é,

As relações verticais e horizontais, o ambiente físico do trabalho e o trabalho em si, a possibilidade de crescimento e desenvolvimento, a remuneração, a participação nas tomadas de decisões, o respeito pela vida privada, a imagem externa da organização, a socialização, a

saúde física e mental, as relações sindicais e o cumprimento da legislação, entre outros fatores [...].

Assim, qualidade de vida no trabalho é compreendida para além dos limites físicos do ambiente de trabalho (TAVEIRA, 2013). Esta perspectiva abrangente constrói-se a partir de cinco entendimentos teóricos, também considerados modelos clássicos (PEDROSO; PILATTI, 2012), apresentados na sequência do texto.

2.1.1 Modelo de Walton

Pioneiro em abordar o trabalho como um todo, Walton (1973; 1974; 1975) desenvolveu um modelo de Qualidade de Vida no Trabalho, a partir de oito categorias heterogêneas: compensação justa e adequada, condições de segurança e saúde no trabalho, desenvolvimento e utilização de capacidades, oportunidades de crescimento e segurança, integração social na organização, garantias constitucionais, trabalho e espaço total de vida, e relevância social da vida no trabalho. Já a categoria Compensação Justa e Adequada está associada à percepção do indivíduo de que, nos critérios de remuneração do trabalho, há justiça na proporcionalidade entre os salários.

A categoria Condições de Segurança e Saúde no Trabalho engloba todas as condições físicas e de higiene, que propiciam conforto e minimizam riscos de acidentes de trabalho. Pressupõe respeito às necessidades individuais na designação de tarefas.

A terceira categoria, denominada Desenvolvimento e Utilização de Capacidades, faz referência à existência de oportunidades imediatas de desenvolvimento e ao uso das capacidades humanas, como autonomia (independência na programação e execução do trabalho) e variedade de conhecimentos e habilidades.

A categoria Oportunidades de Crescimento e Segurança contempla oportunidades definidas em plano de carreira, com perspectivas de crescimento pessoal e salarial. Também remete às possibilidades de desenvolvimento pessoal e profissional contínuo, a partir do acesso a cursos de aperfeiçoamento e de atualização. Leva em conta que a estabilidade no emprego oportuniza segurança ao trabalhador.

Integração Social na Organização é a categoria que diz respeito à igualdade de oportunidades. Já a categoria Garantias Constitucionais envolve o respeito às leis, aos direitos trabalhistas, à privacidade pessoal, à liberdade de expressão, às normas e rotinas organizacionais, que devem se fazer claras e serem igualmente cumpridas e respeitadas por todos.

A sétima categoria, Trabalho e Espaço Total de Vida, reflete a valorização do equilíbrio entre trabalho e os diferentes níveis da vida pessoal do trabalhador.

A última, Relevância Social da Vida no Trabalho, explicita o quanto a organização é reconhecida por sua responsabilidade social e o quanto a sua imagem é valorizada, quer a partir dos produtos e/ou serviços oferecidos, quer do relacionamento mantido com seus colaboradores.

2.1.2 Modelo de Hackman e Oldham

O modelo de Hackman e Oldham (1975) estabelece uma correlação entre atributos da tarefa, características objetivas do trabalho, motivação e satisfação do trabalhador. Considera existir cinco dimensões essenciais ao trabalho, a saber: Variedade da Tarefa, Identidade da Tarefa, Significância da Tarefa, Autonomia e *Feedback*.

A primeira dimensão, Variedade da Tarefa, refere-se propriamente à diversidade de atividades previstas na execução do trabalho, implicando na utilização de diferentes habilidades e talentos do trabalhador. A Identidade da Tarefa diz respeito ao quanto se propicia ao trabalhador conhecer as atividades com as quais está envolvido. Segundo esta dimensão, é essencial garantir ao trabalhador o direito de conhecer sua tarefa na totalidade, isto é, do princípio ao fim. A Significância da Tarefa representa “[...] o quanto o resultado de um emprego impacta na vida ou no trabalho de outras pessoas [...]” (PEDROSO, 2010, p. 55), tanto no âmbito da organização quanto externamente a ela. Autonomia, a quarta dimensão do modelo, diz respeito à possibilidade de o trabalhador planejar o próprio trabalho e de, ainda, determinar, por si, os procedimentos nele envolvidos. A última dimensão, *Feedback*, refere-se ao retorno que o trabalhador tem acerca do seu desempenho frente às próprias atividades laborais.

2.1.3 Modelo de Westley

O modelo de Westley foi proposto em 1979. Nele, o constructo qualidade de vida no trabalho é composto por quatro grupos de indicadores fundamentais. Ao detalhar cada um deles, estabeleceu que: (a) o primeiro – Econômico – inclui equidade salarial, adequação da remuneração, benefícios, carga horária e equidade no tratamento recebido; (b) o segundo – Político – envolve o direito a trabalhar e não ser discriminatoriamente dispensado, à segurança no emprego, à atuação sindical, à informação sobre o próprio trabalho, à liberdade de expressão, à valorização do cargo e ao relacionamento com a tarefa; (c) o terceiro – Psicológico – engloba a realização potencial, o nível de desafio, o desenvolvimento pessoal e profissional, a criatividade, a auto realização, a variedade e a identidade com a tarefa; (d) o quarto – Sociológico – tem a ver não só com a participação ativa em decisões diretamente relacionadas ao processo de trabalho, com a forma de executar as tarefas e com a distribuição de responsabilidades dentro da equipe, mas também com a autonomia e o relacionamento interpessoal (FERNANDES, 1996).

2.1.4 Modelo de Werther e Davis

Embora reconhecendo que a qualidade de vida no trabalho seja afetada por diversos fatores, Werther e Davis (1983) concentraram sua atenção no conjunto daqueles que interferem no projeto de cargos: organizacionais, ambientais e comportamentais. De acordo com Pedroso (2010), este modelo aproxima-se do de Hackman e Oldham (1975) quando associa os fatores organizacionais à produtividade, os ambientais ao ambiente externo, e os comportamentais à motivação proveniente do trabalho.

Para Werther e Davis (1983), os fatores organizacionais devem ser considerados de maneira a garantir a eficiência da produção. Recomendam que a especialização seja analisada, segundo três métodos: (a) o da abordagem mecanicista, que identifica as tarefas de um cargo, dispondo-as de maneira a reduzir tempo e esforço empreendidos; (b) o do fluxo de trabalho, que consiste em analisar a disposição da sequência de tarefas de cada cargo, buscando promover o equilíbrio do ritmo da produção; e (c) o das práticas de trabalho, que examina as maneiras firmadas pelos trabalhadores no desempenho das tarefas que lhes cabem.

Os fatores ambientais devem ser apreciados a partir das habilidades e disponibilidades dos trabalhadores, bem como de suas expectativas sociais, a fim de que o cargo seja adequadamente dimensionado às competências e aspirações do indivíduo.

Os fatores comportamentais têm origem não só no ambiente de trabalho, como também em elementos relacionados à autonomia (que se refere à responsabilidade pelo trabalho), à variedade (que diz respeito ao uso de diferentes perícias e capacidades), à identidade da tarefa (que envolve fazer o todo da peça de trabalho) e à retroinformação (que permite conhecer o resultado do seu desempenho).

2.1.5 Modelo de Nadler e Lawler

Nadler e Lawler (1983) afirmam que os programas de qualidade de vida no trabalho são mais favorecidos quando a organização incentiva a participação dos empregados na resolução de problemas. Destacam a importância de os trabalhadores se envolverem com as iniciativas de reestruturação do trabalho de modo que este se torne mais adequado às possibilidades individuais.

Após analisarem programas bem-sucedidos, Nadler e Lawler (1983) ainda identificaram outros fatores determinantes de sucesso: a percepção de necessidades ou problemas que afetam a organização como um todo, a estruturação de estratégias de identificação e resolução de problemas, o envolvimento da organização como um todo, a motivação de pessoas ligadas às atividades de longo prazo e a recompensa por resultados positivos.

2.2 AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA PELA OMS

Há cerca de duas décadas, em 1995, a Divisão de Saúde Mental da OMS elaborou um projeto colaborativo destinado a construir um instrumento para medir e avaliar qualidade de vida, em perspectiva internacional. Por incluir os 15 centros regionais da OMS neste esforço, o projeto contou com a participação de países com diferenças no nível de industrialização, disponibilidade de oferta de serviços de saúde, grau de importância da família e da religião (FLECK et al., 1999; FLECK, 2000).

Chegou-se ao consenso de que o conceito de qualidade de vida inclui dimensões positivas (ex. mobilidade), dimensões negativas (ex. dor), subjetividade e

multidimensionalidade. A clarificação do conceito permitiu a OMS definir qualidade de vida como sendo a percepção de cada indivíduo sobre sua posição na vida, ao confrontar seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações com o contexto da cultura e sistema de valores em que vive (FLECK et al., 1999; FLECK, 2000).

Minayo, Hartz e Buss (2000) afirmam que o instrumento de autoavaliação de qualidade de vida da OMS tem cunho internacional e multicultural, pois nele não há referência específica a disfunções ou agravos, mas, sim, a valores sociais, objetivos, metas, desejos e temores individuais. Como resultado, expressa a autopercepção construída subjetivamente em contraposição a padrões coletivos.

Em seguida, a OMS desenvolveu um estudo qualitativo junto aos 15 centros, situados em 14 países. Nesta ocasião, pesquisadores e consultores listaram os domínios e subdomínios (facetas) que, a seu ver, estavam estritamente relacionados ao conceito de qualidade de vida (FLECK et al., 1999). Para explorar o significado e representações associadas ao conceito, nas diferentes culturas (SEIDL; ZANNON, 2004), foram constituídos grupos focais. Grupos focais podem ser definidos como,

Atividade realizada pelo pesquisador ou avaliador que conduz o debate com um conjunto de pessoas, tendo por finalidade coletar opiniões sobre um tópico ou fenômeno durante um período de tempo determinado, em um ambiente específico. (BERENGER; ELLIOT; PARREIRA, 2012, p. 236).

A composição destes grupos constou de diferentes amostras, formadas por seis a oito pessoas da população em geral, portadores de diversas enfermidades e também profissionais de saúde. Os debates, conduzidos por especialistas, levaram ao entendimento de que o constructo qualidade de vida abarca seis domínios: físico, psicológico, das relações sociais, ambiental, do nível de independência, aspectos espirituais/religião/crenças pessoais. O primeiro traduz a percepção do indivíduo sobre sua condição física; o segundo, o seu entendimento a respeito dos próprios afetos e condição cognitiva; o terceiro, os seus relacionamentos e papéis sociais na vida; o quarto, a sua compreensão sobre diferentes aspectos articulados ao ambiente onde viv e (SEIDL; ZANON, 2004). O quinto domínio expressa o seu nível de independência em relação à medicação ou tratamentos, mobilidade, disposição para atividades da vida cotidiana e capacidade de trabalho. No último, consideram-se os

aspectos espirituais, tais como religião e crenças pessoais (FLECK et al., 1999; FLECK, 2000).

Ainda nesta fase do estudo da OMS, os seis domínios foram desdobrados em 24 facetas, que constam do Quadro 1, acompanhadas de possíveis indícios ou evidências que expressem sua manifestação.

Quadro 1 – Qualidade de vida: domínios, facetas e respectivas evidências

Domínio	Facetas	Evidências
I – Físico	1. Dor e desconforto	Sensações de dor e desconforto
	2. Energia e fadiga	Disposição para atividades diárias
	3. Sono e repouso	Qualidade de sono e possibilidade de recuperação da energia diária
II – Psicológico	4. Sentimentos positivos	Vivências de emoções favoráveis
	5. Pensar, aprender, memória e concentração	Capacidade cognitiva e habilidade para tomada de decisões
	6. Autoestima	Afetos favoráveis em relação a si
	7. Imagem corporal e aparência	Autoimagem positiva
	8. Sentimentos negativos	Vivências de emoções desfavoráveis
III - Nível de Independência	9. Mobilidade	Possibilidade de ir e vir
	10. Atividades da vida cotidiana	Capacidade para realizar afazeres diários, cuidar de si e de seus bens
	11. Dependência de medicação ou de tratamentos	Grau de dependência medicamentosa e/ou de tratamentos
	12. Capacidade de trabalho	Disposição para atividade produtiva
IV - Relações Sociais	13. Relações pessoais	Diversidade e grau das relações pessoais
	14. Suporte (apoio) social	Sentimento de amparo pessoal
	15. Atividade sexual	Expressão e nível de satisfação com a sexualidade
V - Meio Ambiente	16. Segurança física e proteção	Sentimento de liberdade e/ou guarda do corpo
	17. Ambiente no lar	Relação mantida com o lar e seus reflexos na vida
	18. Recursos financeiros	Disponibilidade de recursos para suprir carências de conforto e bem-estar
	19. Cuidados de saúde e sociais: disponibilidade e qualidade	Disponibilidade para cuidar do corpo e das relações sociais existentes nas proximidades com abrangência e propriedade
	20. Oportunidades de adquirir novas informações e habilidades	Desejo, abertura e ocasião para entrar em contato com novas informações e desenvolver aprendizagem

(Continua)

(Conclusão)

Domínio	Facetas	Evidências
V - Meio Ambiente	21. Participação (em) e oportunidades de recreação/lazer	Disposição (para) e possibilidade de envolvimento em atividades de relaxamento
	22. Ambiente físico (poluição, ruído, trânsito, clima)	Percepção sobre fatores ambientais de impacto sobre a vida pessoal
	23. Transporte	Disponibilidade e existência de serviços de transporte, que propiciem liberdade de deslocamento
VI - Aspectos Espirituais / Religião/ Crenças Pessoais	24. Espiritualidade / religiosidade / crenças pessoais	Articulação entre qualidade de vida e religiosidade, credos espirituais e pessoais

Fonte: A autora (2016) adaptado de FLECK et al. (1999); REPPOLD; SERAFINI; MENA (2014).

Para fins da elaboração inicial das questões que comporiam o instrumento de medida e avaliação, os debates nos grupos focais centraram-se em dois pontos: conhecer a maneira pela qual cada faceta interferia na qualidade de vida das pessoas e identificar a melhor forma de se interrogar sobre elas. Todas estas discussões foram essenciais para que a OMS entendesse o constructo em sua amplitude, favorecendo a construção dos instrumentos de medida e avaliação da qualidade de vida. O primeiro deles foi denominado WHOQOL-100, um questionário com 100 questões, disponível em 20 idiomas e adaptado à realidade brasileira. Posteriormente, o WHOQOL-100 deu origem à versão abreviada com 24 questões, chamada WHOQOL-bref, preservando todas as propriedades psicométricas (FLECK et al., 1999; FLECK, 2000).

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Este Capítulo é composto por quatro seções: a primeira refere-se à abordagem e a segunda, ao instrumento de medida e avaliação utilizado no estudo, *Total Quality of Work Life* (TQWL-42). Nela, descrevem-se a caracterização geral do instrumento, suas categorias e indicadores, referidos por esferas e aspectos, além dos tipos de questões e características psicométricas estabelecidas. A terceira seção apresenta os participantes do estudo e informa sobre a sua seleção. A quarta e última seção aborda os procedimentos metodológicos adotados para fins da coleta, análise e interpretação dos dados, obtidos a partir da aplicação do TQWL-42.

3.1 ABORDAGEM

A abordagem centrada nos participantes enfatiza o elemento humano da avaliação. Com isto, por meio dela, garante-se aos interessados – professores de Língua Inglesa em cursos livres – a oportunidade de expressarem a sua palavra em torno da própria qualidade de vida no trabalho. Em decorrência, ao adotá-la, o avaliador ocupa-se de qualificar as necessidades daqueles com quem a avaliação se ocupa (WORTHEN; SANDERS; FITZPATRICK, 2004).

3.2 O INSTRUMENTO TQWL-42

O instrumento utilizado neste estudo para avaliar a qualidade de vida no trabalho de professores de cursos livres de inglês foi o *Total Quality of Work Life* (TQWL-42), construído e validado por Pedrosa (2010), em respeito às características da sociedade contemporânea brasileira.

O TQWL-42 é um questionário que segue o formato dos instrumentos WHOQOL e se alicerça nos modelos clássicos de qualidade de vida no trabalho apresentados no Capítulo 2. Embora promova uma avaliação de cunho global, quando não privilegia aspectos específicos, leva em conta as particularidades da sociedade brasileira atual. Concebido para ser auto administrável, possui 42 questões, garantindo a sua aplicação em até 30 minutos.

A validade de conteúdo do TQWL-42 foi conferida por pesquisadores da área de qualidade de vida no trabalho e por profissional de Linguística, que procedeu a revisão ortográfica e julgou a adequação terminológica adotada. A sua fidedignidade,

calculada a partir da administração do instrumento junto à amostra de 143 indivíduos, revelou-se elevada: o alfa de Cronbach atingiu o valor de 0,8568.

As cinco esferas (categorias) que compõem o instrumento são: biológica/fisiológica, psicológica/comportamental, sociológica/relacional, econômica/política e ambiental/organizacional. Em seguida, com base em Pedroso (2010), estas esferas são condensadas. Observação importante refere-se à autoavaliação da qualidade de vida no trabalho – pois é um indicador distinto das esferas integrantes do instrumento.

3.2.1 Categorias e indicadores do TQWL-42

➤ Esfera biológica/fisiológica

A esfera biológica/fisiológica inclui quatro aspectos ou indicadores. O primeiro, denominado disposição física e mental, se traduz na disposição do indivíduo para o trabalho. O segundo, capacidade de trabalho, diz respeito às condições individuais para realização das tarefas, com eficácia. O terceiro indicador, serviços de saúde e assistência social, refere-se à disponibilização de serviços médicos, odontológicos e psicológicos ao trabalhador. O tempo de repouso, último indicador da categoria, afere o tempo destinado ao sono e descanso entre um dia de trabalho e outro (PEDROSO, 2010).

➤ Esfera psicológica/comportamental

O primeiro dos quatro indicadores integrantes da esfera psicológica/comportamental é a autoestima, que se expressa a partir da avaliação do indivíduo acerca de si mesmo, no ambiente laboral. O segundo, significância da tarefa, de um lado informa o valor que o indivíduo atribui ao seu trabalho e, de outro, o quanto o percebe como significativo para a empresa e/ou sociedade. O terceiro, *feedback*, permite-lhe conhecer o quão correto ou errado seu trabalho foi desenvolvido; consiste na retroinformação do desempenho. O último indicador – desenvolvimento pessoal e profissional - refere-se ao grau de incentivo e à criação de condições para que o trabalhador aperfeiçoe seu conhecimento, visando o crescimento pessoal e/ou profissional (PEDROSO, 2010).

➤ Esfera sociológica/relacional

Os quatro indicadores da esfera sociológica/relacional são: liberdade de expressão, relações interpessoais, autonomia e tempo de lazer. O primeiro faz referência ao espaço que o indivíduo possui na organização que lhe permite expressar suas ideias, pensamentos, opiniões, sem desencadear respostas negativas. As relações interpessoais incluem os relacionamentos horizontais (com colegas) e verticais (com superiores e subordinados). O indicador autonomia envolve a liberdade do indivíduo para tomar as próprias decisões, sem que haja a necessidade de consulta prévia à chefia imediata. Tempo de lazer, o último dos indicadores, remete ao tempo que o indivíduo destina à realização de atividades de recreação, entretenimento e diversão (PEDROSO, 2010).

➤ Esfera econômica/política

O primeiro dos quatro indicadores desta esfera são os recursos financeiros, que dizem respeito a suficiência dos ganhos salariais para garantir ao indivíduo e família o estilo de vida que julga satisfatório. O segundo, consta dos benefícios extras, que correspondem às vantagens que lhes são asseguradas pela organização em que trabalha. A jornada de trabalho é o terceiro indicador; avalia em que medida a carga horária semanal é condizente com a disposição do trabalhador para a realização de suas tarefas. Segurança de emprego, último indicador da categoria, está relacionado ao sentimento de segurança em relação à estabilidade no emprego (PEDROSO, 2010).

➤ Esfera ambiental/organizacional

O primeiro dos indicadores desta esfera, condições de trabalho, relaciona-se aos aspectos ergonômicos do ambiente que propiciam conforto e bem-estar necessários à atividade laboral. O segundo, oportunidade de crescimento, diz respeito às possibilidades de ascensão funcional, na organização, considerando a política de gestão de pessoas em vigor. A variedade da tarefa é o terceiro indicador; trata da diversidade de atividades requeridas pelo cargo. O quarto, e último indicador, é nomeado identidade da tarefa; tem a ver com a possibilidade de o trabalhador realizar tarefas inteiras e não apenas parte delas (PEDROSO, 2010).

3.2.2 Questões e escalas de resposta

Em relação aos dados pessoais, o TQWL-42 solicita informações sobre idade, sexo, estado civil, escolaridade e tempo de serviço dos respondentes. Além destas questões, o questionário consta de outras 42 questões, sendo a primeira e a última de autoavaliação de qualidade de vida no trabalho. As demais, correspondem a duas por indicador: a primeira avalia o nível em que determinada variável está presente na vida do trabalhador; a segunda, o grau de satisfação do trabalhador em relação ao aspecto examinado. Todas as questões são fechadas e apresentam cinco opções de resposta, em escala do tipo Likert (PEDROSO, 2010).

3.3 PARTICIPANTES DO ESTUDO

Para a seleção dos participantes do estudo, consideraram-se que, em geral, os cursos de idiomas são cursos que têm características diferenciadas, empregam, com alta rotatividade, um grande número de professores de língua inglesa, atribuem aos professores carga horária que varia em função da demanda por aulas, fragmentam a jornada de trabalho do professor de acordo com os horários convenientes aos alunos, e pagam os professores por hora-aula. Diante desta realidade, optou-se pelo uso do meio eletrônico para convidar professores de inglês, em exercício profissional em cursos livres brasileiros, a colaborar com o estudo.

3.4 COLETA, ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DE DADOS

O convite à participação no estudo, seguido do *link* de acesso ao instrumento, foram disponibilizados no *Google docs* e postados na página do *Brazilian Teachers of English as a Second Language* (BRELT) - constituído por professores de inglês no Brasil, um grupo fechado e ativo no *Facebook*, que favorece o compartilhamento de reflexões, dicas, oportunidades.

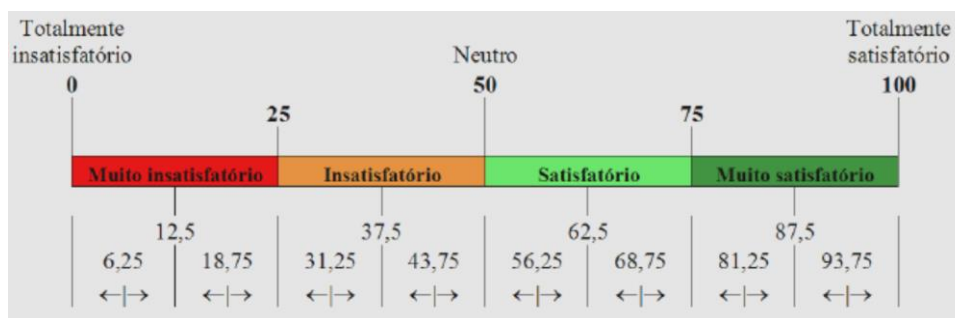
O período entre 5 e 19 de dezembro de 2015 foi delimitado para que os interessados respondessem ao convite feito. Um total de 193 participantes respondeu o instrumento. Considerando o modo pelo qual estes professores foram atraídos para o estudo, o número de respondentes não pode ser considerado uma amostra já que era parte de um universo desconhecido.

As respostas dadas para cada questão foram computadas, por opção, em uma planilha Excel, disponibilizada pelo TQWL-42. Por meio desta ferramenta, procedeu-se à tabulação dos dados, ao cálculo dos resultados da avaliação e da Estatística Descritiva correspondente. Em seguida, destacam-se pontos, citados por Pedroso e Pilatti (2012), capazes de elucidar a lógica da ferramenta:

- ✓ o pesquisador/avaliador deverá desconsiderar o respondente que deixar de responder a nove ou mais questões do instrumento;
- ✓ as questões de escala invertida são devidamente convertidas;
- ✓ o escore de um aspecto corresponde à média aritmética simples das respostas dadas às suas duas questões. Se somente uma delas for respondida, o escore do aspecto será o valor da resposta dada à referida questão. A não resposta às questões inviabiliza o cálculo do escore do aspecto;
- ✓ o escore de cada esfera corresponde à média aritmética simples entre os escores de seus aspectos. Se não houver escore de um aspecto, o escore da esfera será à média aritmética simples dos escores dos três aspectos não nulos;
- ✓ o pesquisador/avaliador deverá desconsiderar o respondente que apresentar dois ou mais domínios não calculados pela planilha;
- ✓ o escore *total* do respondente corresponde à média aritmética simples dos escores dos 21 aspectos do TQWL-42;
- ✓ os valores relativos à Estatística Descritiva, referentes a cada questão, aspecto, esfera e *total*, incluem média, desvio padrão, valor máximo, valor mínimo, coeficiente de variação e amplitude;
- ✓ as médias dos escores dos aspectos e esferas são convertidas em escala centesimal (zero a 100) e apresentadas ao pesquisador/avaliador por meio de gráfico de barras.

Em atenção à recomendação de Pedroso (2010), a categorização dos resultados do presente estudo avaliativo foi orientada pela escala de Timossi et al. (2009), cujos valores referendam a classificação da qualidade de vida no trabalho de cada elemento avaliado, desde totalmente insatisfatória até totalmente satisfatória (Figura 1).

Figura 1 – Classificação da qualidade de vida no trabalho



Fonte: TIMOSSI et al. (2009).

Segundo Pedroso e Pilatti (2012, p. 169),

As setas presentes na classificação proposta por Timossi et al. (2009) indicam o sentido para o qual o resultado apresenta tendência. Em seções de 6,25 pontos, os valores compreendidos dentro de cada seção apresentam tendência para a classificação mais próxima dela.

Em seguida, a Tabela 1 orienta a classificação dos escores da avaliação, segundo os intervalos dos resultados e tendências (Tabela 1).

Tabela 1 - Escala de níveis de satisfação de qualidade de vida no trabalho

Intervalo	Resultado	Tendência
0 a 6,25	Muito insatisfatório	Tendência para totalmente insatisfatório
6,26 a 18,75		Tendência neutra
18,76 a 25		Tendência para insatisfatório
25,01 a 31,25	Insatisfatório	Tendência para muito insatisfatório
31,26 a 43,75		Tendência neutra
43,76 a 50		Tendência para neutro/satisfatório
50,01 a 56,25	Satisfatório	Tendência para neutro/insatisfatório
56,26 a 68,75		Tendência neutra
68,76 a 75		Tendência para muito satisfatório
75,01 a 81,25	Muito satisfatório	Tendência para satisfatório
81,26 a 93,75		Tendência neutra
93,76 a 100		Tendência para totalmente satisfatório

Fonte: TIMOSSI et al. (2009).

Nesta escala de níveis (Tabela 1), os intervalos extremos tendem para o limite total e inexistente de insatisfação ou satisfação. Nela, os resultados classificados não implicam em hipótese ou em proposição sobre a realidade avaliada. Isto porque carecem de conteúdo real e, sendo números, dependem da compreensão significativa dos fatores avaliados (TIMOSSI et al., 2009).

4 RESULTADOS E CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente Capítulo inclui três seções. A primeira mostra os resultados do estudo avaliativo em relação aos 21 aspectos do TQWL-42 e à autoavaliação; a segunda aborda o desempenho das esferas e resultado geral.

Todos os desempenhos obtidos no estudo avaliativo foram classificados em conformidade à escala de Timossi et al. (2009), apresentada pela Tabela 1. À exceção da autoavaliação, estes desempenhos são ilustrados por gráficos de barras. No que tange aos aspectos, tabelas complementam a informação gráfica, mostrando a distribuição dos professores segundo as opções de resposta de cada uma das duas questões que lhes dizem respeito. Leituras são apresentadas em seguida.

Por último, a terceira seção destina-se às considerações finais da avaliação, tendo em vista a expectativa de se contribuir para a melhoria da qualidade de vida no trabalho dos professores de cursos livres de Língua Inglesa.

4.1 DESEMPENHO DOS ASPECTOS E AUTOAVALIAÇÃO

A seguir, registram-se os desempenhos dos aspectos da qualidade de vida no trabalho dos professores e o resultado da autoavaliação.

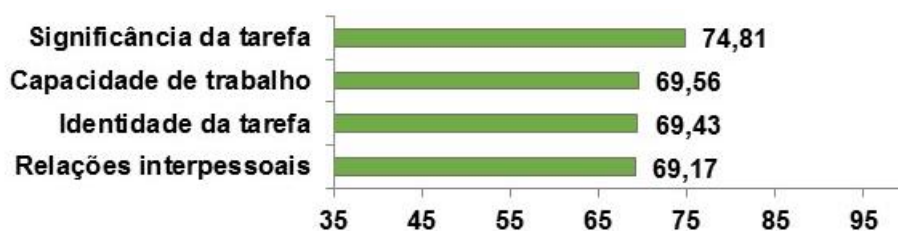
4.1.1 Aspectos Satisfatórios

Os aspectos avaliados como satisfatórios se fizeram representar em três grupos de tendências: tendência para muito satisfatório, tendência neutra e tendência para neutro/insatisfatório.

➤ Aspectos satisfatórios com tendência para muito satisfatório

O Gráfico 1 apresenta os quatro aspectos da qualidade de vida no trabalho avaliados pelos respondentes como satisfatórios com tendência para muito satisfatório.

Gráfico 1 – Pontuação dos aspectos satisfatórios com tendência para muito satisfatório



Fonte: A autora (2016).

As Tabelas 2 e 3 referem-se às questões B2.1 e B2.2, relativas à significância da tarefa – componente da esfera psicológica/comportamental que expressa a percepção dos professores acerca de seu trabalho, considerando a contribuição social dele.

Tabela 2 – Importância do trabalho

N° da questão	Percentual por opção de resposta				
	N	MP	MN	B	E
B2.1 - O quão importante você considera o trabalho que você realiza?	-	3,6	11,9	40,9	43,5

Legenda: N (Nada), MP (Muito Pouco), MN (Mais ou Menos) B (Bastante), E (Extremamente).
Fonte: A autora (2016).

Tabela 3 – Nível de satisfação com a contribuição social do trabalho

N° da questão	Percentual por opção de resposta				
	MI	I	NN	S	MS
B2.2 - O quanto você está satisfeito(a) com a contribuição que o seu trabalho representa para a empresa como um todo e para a sociedade?	2,6	9,3	20,2	47,2	20,7

Legenda: MI (Muito Insatisfeito), I (Insatisfeito), NN (Nem Satisfeito Nem Insatisfeito) S (Satisfeito) MS (Muito Satisfeito).
Fonte: A autora (2016).

A leitura da Tabela 2 revela que a maioria dos professores confere ao seu trabalho bastante ou extrema importância. Ao julgar a própria satisfação com a contribuição social dele, a maioria se disse satisfeita e muito satisfeita (Tabela 3).

As Tabelas 4 e 5 mostram a posição dos docentes quanto às questões A2.1 e A2.2, referentes à capacidade de trabalho - componente da esfera biológica/fisiológica referente à disposição geral dos professores para o desempenho das tarefas laborais, associadas às suas condições pessoais.

Tabela 4 – Sentimento de capacidade de trabalho

Nº da questão	Percentual por opção de resposta				
	N	MP	Me	M	C
A2.1 - Você se sente capaz de realizar as suas tarefas no trabalho?	-	3,6	29,5	44	22,8

Legenda: N (Nada), MP (Muito Pouco), Me (Médio) M (Muito), C (Completamente).

Fonte: A autora (2016).

Tabela 5 – Nível de satisfação quanto à capacidade de trabalho

Nº da questão	Percentual por opção de resposta				
	MI	I	NN	S	MS
A2.2 - O quanto você está satisfeito(a) com a sua capacidade de trabalho?	10,9	1,6	19,2	52,3	16,1

Legenda: MI (Muito Insatisfeito), I (Insatisfeito), NN (Nem Satisfeito Nem Insatisfeito), S (Satisfeito), MS (Muito Satisfeito).

Fonte: A autora (2016).

A maioria dos professores se percebe como muito ou completamente capaz de realizar o próprio trabalho (Tabela 4). Quanto à satisfação com esta mesma capacidade, a maioria também afirmou estar satisfeita ou muito satisfeita (Tabela 5).

As Tabelas 6 e 7 expressam as respostas relacionadas às questões E4.1 e E4.2, que tratam da realização de tarefas completas, avaliando, por conseguinte, o aspecto identidade da tarefa, componente da esfera ambiental/organizacional.

Tabela 6 – Frequência de realização de tarefas inteiras

Nº da questão	Percentual por opção de resposta				
	N	Ra	AV	Re	S
E 4.1 - Com que frequência você realiza no seu trabalho atividades completas, ou seja, do início ao fim?	0,5	3,6	8,3	52,8	34,7

Legenda: N (Nunca), Ra (Raramente), AV (Às Vezes), Re (Repetidamente), S (Sempre).

Fonte: A autora (2016).

Tabela 7 – Nível de satisfação com o trabalho realizado

Nº da questão	Percentual por opção de resposta				
	MI	I	NN	S	MS
E4.2 - O quanto você está satisfeito(a) com o trabalho que você realiza?	1,6	7,8	20,7	52,3	17,6

Legenda: I (Insatisfeito), MI (Muito Insatisfeito), NN (Nem Satisfeito Nem Insatisfeito), S (Satisfeito), MS (Muito Satisfeito).

Fonte: A autora (2016).

A partir da leitura da Tabela 6, observa-se que a maioria dos professores considera ter sempre ou repetidamente oportunidades de realizar integralmente as suas tarefas, isto é, desde o início até o fim. Quanto à satisfação com o próprio trabalho, a maioria se disse satisfeita ou muito satisfeita (Tabela 7).

A seguir, as Tabelas 8 e 9 referem-se às opiniões do professorado quanto às suas relações interpessoais no ambiente de trabalho - componente da esfera sociológica/relacional que se ocupa dos relacionamentos do indivíduo com seus pares e superiores. A avaliação do aspecto foi feita a partir das questões C2.1 e C2.2, apresentadas na sequência.

Tabela 8 – Frequência de desavenças com pares

Nº da questão	Percentual por opção de resposta				
	N	Ra	AV	Re	S
C2.1 - Com que frequência você tem desentendimentos com os seus superiores ou colegas de trabalho?	29,5	43	24,5	2,6	0,5

Legenda: N (Nunca), Ra (Raramente), AV (Às Vezes), Re (Repetidamente), S (Sempre).
Fonte: A autora (2016).

Tabela 9 – Nível de satisfação com a equipe de trabalho

Nº da questão	Percentual por opção de resposta				
	MI	I	NN	S	MS
C2.2 - Quão satisfeito(a) você está com a sua equipe de trabalho?	2,1	14	27,5	39,9	16,6

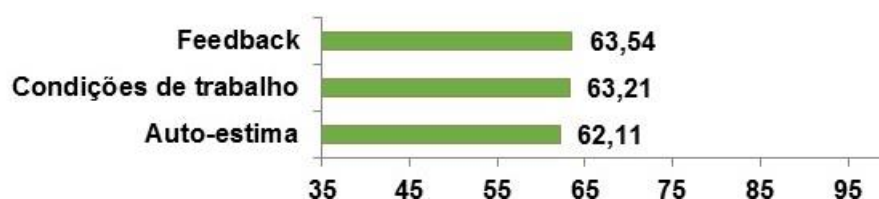
Legenda: I (Insatisfeito), MI (Muito Insatisfeito), NN (Nem Satisfeito Nem Insatisfeito), S (Satisfeito), MS (Muito Satisfeito).
Fonte: A autora (2016).

A maioria dos professores declarou que nunca ou raramente tem desentendimentos com seus colegas ou superiores (Tabela 8). Diferentemente, quase um quarto deles afirmou que, às vezes, há divergências nos relacionamentos. Ao manifestar a sua satisfação com a equipe, a maioria do grupo se disse satisfeita ou muito satisfeita (Tabela 9).

➤ Aspectos satisfatórios com tendência neutra

O Gráfico 2 mostra os três aspectos da qualidade de vida no trabalho de professores, julgados satisfatórios com tendência neutra.

Gráfico 2 – Pontuação dos aspectos satisfatórios com tendência neutra



Fonte: A autora (2016).

As Tabelas 10 e 11 exibem as respostas dos professores frente às questões B3.1 e B3.2 relativas ao *feedback*. Este componente da esfera psicológica/comportamental corresponde ao retorno dado ao professor sobre seu esforço e desempenho nas atividades laborais, a partir de uma perspectiva externa, como a do gestor por exemplo. Envolve ampla gama de informação, alta capacidade de comunicação e diálogo com a chefia.

Tabela 10 – Compreensão quanto à (in)correção do trabalho

Nº da questão	Percentual por opção de resposta				
	N	MP	Me	M	C
B3.1 - Em que medida você consegue compreender o quão correto ou errado você realiza o seu trabalho?	0,5	2,6	23,3	54,9	18,7

Legenda: N (Nada), MP (Muito Pouco), Me (Médio), M (Muito), C (Completamente).

Fonte: A autora (2016).

Tabela 11 – Nível de satisfação com o *feedback* do trabalho

Nº da questão	Percentual por opção de resposta				
	MI	I	NN	S	MS
B3.2 - Quão satisfeito(a) você está com as informações que te fornecem sobre o seu desempenho no trabalho?	6,2	23,8	28,5	26,9	14,5

Legenda: I (Insatisfeito), MI (Muito Insatisfeito), NN (Nem Satisfeito Nem Insatisfeito), S (Satisfeito), MS (Muito Satisfeito).

Fonte: A autora (2016).

A compreensibilidade dos professores quanto à correção ou incorreção com que fazem o próprio trabalho evidencia-se na Tabela 10: a maioria deles considera compreender muito ou completamente o quão correto ou, não, o realiza. Para quase um quarto do grupo docente, sua capacidade de compreensão é mediana. No tocante à satisfação com o *feedback* recebido, a parte dos professores que se disse satisfeita e muito satisfeita superou a dos insatisfeitos e muito insatisfeitos. Destaca-se que, no estudo, a opção nem satisfeito nem insatisfeito concentrou o maior de respondentes (Tabela 11).

As Tabelas 12 e 13 expressam o julgamento da qualidade de vida no trabalho, considerando as questões E1.1 e E1.2, que abordam as condições de trabalho – aspecto da esfera ambiental/organizacional que inclui condições relativas a aspectos ambientais e ergonômicos, como higiene, temperatura, luminosidade e barulho.

Tabela 12 – Adequação das condições de trabalho

Nº da questão	Percentual por opção de resposta				
	N	MP	Me	M	C
E1.1 - As condições de trabalho (temperatura, luminosidade, barulho etc.) do seu cargo são adequadas?	2,6	10,4	32,6	33,2	21,2

Legenda: N (Nada), MP (Muito Pouco), Me (Médio), M (Muito), C (Completamente).
Fonte: A autora (2016).

Tabela 13 – Nível de satisfação com as condições de trabalho

Nº da questão	Percentual por opção de resposta				
	MI	I	NN	S	MS
E1.2 - Quão satisfeito(a) você está com as suas condições de trabalho?	6,7	15,5	19,7	41,5	16,6

Legenda: I (Insatisfeito), MI (Muito Insatisfeito), NN (Nem Satisfeito Nem Insatisfeito), S(Satisfeito), MS (Muito Satisfeito).
Fonte: A autora (2016).

Conforme mostra a Tabela 12, a maioria dos professores avaliou as próprias condições de trabalho como muito ou completamente adequadas. Ao expressar sua satisfação quanto a elas (Tabela 13), também se disse satisfeita ou muito satisfeita.

As Tabelas 14 e 15 registram as opiniões dos professores quanto às questões B1.1 e B1.2, relacionadas à autoestima - componente da esfera psicológica/comportamental que traduz a avaliação do professor sobre si mesmo frente ao contexto laboral.

Tabela 14 – Frequência de sentimento de incapacidade

Nº da questão	Percentual por opção de resposta				
	N	Ra	AV	Re	S
B1.1 - Com que frequência você se sente incapaz de realizar o seu trabalho?	10,9	42	42	4,1	1,0

Legenda: N (Nunca), Ra (Raramente), AV (Às Vezes), Re (Repetidamente), S (Sempre).
Fonte: A autora (2016)

Tabela 15 – Nível de satisfação pessoal

Nº da questão	Percentual por opção de resposta				
	MI	I	NN	S	MS
B1.2 - O quanto você está satisfeito(a) consigo mesmo?	2,6	17,1	28,5	42	9,8

Legenda: I (Insatisfeito), MI (Muito Insatisfeito), NN (Nem Satisfeito Nem Insatisfeito), S (Satisfeito), MS (Muito Satisfeito).
Fonte: A autora (2016).

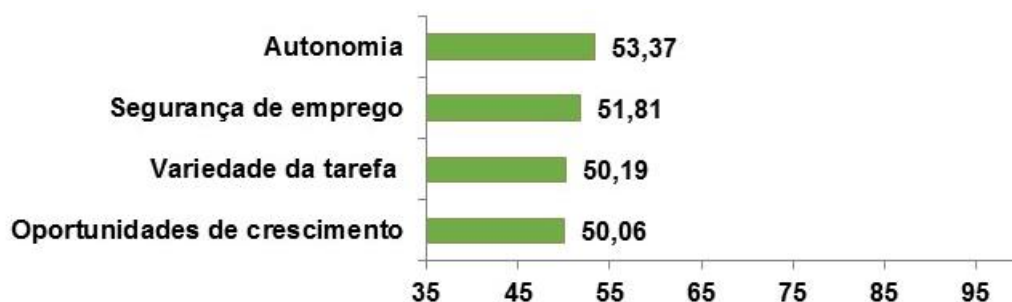
A leitura da Tabela 14 evidencia que pouco mais da metade dos professores nunca se sentiu incapaz de realizar o próprio trabalho ou raras vezes experimentou tal sentimento. Quase metade do grupo manifestou ter se sentido incapaz por algumas

vezes. O percentual dos professores que se declarou satisfeito ou muito satisfeito consigo mesmo correspondeu à maioria deles. Destaca-se que o número de respondentes nem satisfeitos nem insatisfeitos ultrapassou um quarto dos respondentes (Tabela 15).

➤ Aspectos satisfatórios com tendência para neutro/insatisfatório

A seguir, o Gráfico 3 ilustra os quatro aspectos da qualidade de vida no trabalho de professores, julgados satisfatórios com tendência para neutro/insatisfatório.

Gráfico 3 – Pontuação dos aspectos satisfatórios com tendência para neutro/insatisfatório



Fonte: A autora (2016).

As Tabelas 16 e 17 expõem as respostas dos professores às questões C3.1 e C3.2, relativas à autonomia no trabalho - aspecto da esfera sociológica/relacional que se expressa, por exemplo, quando o trabalhador se sente capaz de tomar decisões por si, sem necessidade de consultar os superiores.

Tabela 16 – Autonomia para tomar decisão

Nº da questão	Percentual por opção de resposta				
	N	MP	Me	M	C
C3.1 - Em que medida você pode tomar decisões no seu trabalho, sem a necessidade de consultar o seu supervisor?	8,8	20,7	38,3	28	4,1

Legenda: N (Nada), MP (Muito Pouco), Me (Médio), M (Muito), C (Completamente).

Fonte: A autora (2016).

Tabela 17 – Nível de satisfação com a autonomia concedida

Nº da questão	Percentual por opção de resposta				
	MI	I	NN	S	MS
C3.2 - O quanto você está satisfeito(a) com o nível de autonomia que te é concedido no seu trabalho?	8,3	17,6	23,3	38,3	12,4

Legenda: I (Insatisfeito), MI (Muito Insatisfeito), NN (Nem Satisfeito Nem Insatisfeito), S (Satisfeito), MS (Muito Satisfeito).

Fonte: A autora (2016).

A autonomia dos professores para tomar decisões (Tabela 16) configura-se como muito pouca ou mediana, segundo o julgamento da maioria deles. Contudo, mais que um quarto declarou ter muita ou plena autonomia nas organizações em que trabalha. Ao apreciar a própria satisfação com o nível de autonomia que lhe é concedido, metade do professorado afirmou estar satisfeita ou muito satisfeita. O número de insatisfeitos e muito insatisfeitos excedeu a um quarto do total de respondentes (Tabela 17).

A segurança de emprego, sentimento do indivíduo quanto à sua estabilidade no local de trabalho, envolve a frequência de demissões e a satisfação em permanecer empregado. O aspecto foi avaliado por meio das questões D4.1 e D4.2, (Tabelas 18 e 19).

Tabela 18 - Frequência de demissões entre os pares

Nº da questão	Percentual por opção de resposta				
	N	Ra	AV	Re	S
D4.1 - Com que frequência ocorrem demissões na empresa em que você trabalha?	3,1	28,5	44,6	16,1	7,8

Legenda: N (Nunca), Ra (Raramente), AV (Às Vezes), Re (Repetidamente), S (Sempre).
Fonte: A autora (2016).

Tabela 19 - Nível de satisfação com a segurança de emprego

Nº da questão	Percentual por opção de resposta				
	MI	I	NN	S	MS
D4.2 - O quanto você está satisfeito(a) com relação à segurança de permanecer empregado na empresa em que você trabalha?	9,3	18,1	34,7	27,5	10,4

Legenda: I (Insatisfeito), MI (Muito Insatisfeito), NN (Nem Satisfeito Nem Insatisfeito), S (Satisfeito), MS (Muito Satisfeito).
Fonte: A autora (2016).

De acordo com a Tabela 18, a maioria dos respondentes afirmou que às vezes e raramente professores de Língua Inglesa são demitidos nos locais de trabalho. Com relação à satisfação com a segurança no emprego, os docentes não expressaram posição definida: parte se disse satisfeita ou muito satisfeita e parte, insatisfeita ou muito insatisfeita. Ressalta-se que, no estudo, a opção nem satisfeito nem insatisfeito reuniu a maior concentração de respostas (Tabela 19).

A variedade da tarefa – aspecto da esfera ambiental/organizacional que pressupõe a realização de diferentes atividades ligadas ao cargo – foi abordada a partir das questões E3.1 e E3.2, representadas nas Tabelas 20 e 21.

Tabela 20 – Frequência de monotonia no trabalho

Nº da questão	Percentual por opção de resposta				
	N	Ra	AV	Re	S
E3.1 - Com que frequência você julga o seu trabalho monótono?	16,6	33,7	39,4	9,3	1,0

Legenda: N (Nunca), Ra (Raramente), AV (Às Vezes), Re (Repetidamente), S (Sempre).

Fonte: A autora (2016).

Tabela 21 – Nível de satisfação com a variedade de atividades

Nº da questão	Percentual por opção de resposta				
	MI	I	NN	S	MS
E3.2 - O quanto você está satisfeito(a) com a variedade de atividades que você realiza no seu cargo?	3,6	14,5	34,2	36,3	11,4

Legenda: I (Insatisfeito), MI (Muito Insatisfeito), NN (Nem Satisfeito Nem Insatisfeito), S (Satisfeito), MS (Muito Satisfeito).

Fonte: A autora (2016).

A Tabela 20 mostra que a maioria dos professores afirmou que seu trabalho raramente é monótono ou apenas o é em algumas ocasiões. Observa-se que, no estudo, a maior concentração de respostas se deu em torno da opção às vezes. Os que se declararam satisfeitos e muito satisfeitos com a variedade de atividades realizadas corresponderam a quase metade dos professores (Tabela 21).

A seguir, as Tabelas 22 e 23 exibem o julgamento dos professores quanto a sua qualidade de vida no trabalho, considerando as oportunidades de crescimento. O aspecto referente às possibilidades de ascensão funcional, no âmbito da própria empresa, foi abordado pelas questões E2.1 e E2.2.

Tabela 22 – Oportunidades de crescimento

Nº da questão	Percentual por opção de resposta				
	N	MP	Me	M	C
E2.1 - A empresa em que você trabalha oferece plano de carreira e/ou possibilidades de você ser promovido de cargo?	28,5	20,2	26,4	17,6	7,3

Legenda: N (Nada), MP (Muito Pouco), Me (Médio), M (Muito), C (Completamente).

Fonte: A autora (2016).

Tabela 23 – Nível de satisfação com oportunidades de crescimento

Nº da questão	Percentual por opção de resposta				
	MI	I	NN	S	MS
E2.2 - O quanto você está satisfeito(a) com o plano de carreira e/ou possibilidades de você ser promovido de cargo presentes na empresa em que você trabalha?	28,5	24,4	23,3	2,6	21,2

Legenda: I (Insatisfeito), MI (Muito Insatisfeito), NN (Nem Satisfeito Nem Insatisfeito), S (Satisfeito), MS (Muito Satisfeito).

Fonte: A autora (2016).

Pouco mais que um quarto dos professores afirmou que seus locais de trabalho não disponibilizam oportunidades de carreira, opção de resposta que reuniu o maior número de respondentes (Tabela 22). Grupo equivalente admitiu serem muitas as oportunidades oferecidas. Quase metade do professorado declarou que, quando oferecidas, as oportunidades desta natureza são muito poucas ou eventuais. Percebe-se que a insatisfação com o plano de carreira e/ou possibilidades de promoção de cargo atingiu mais da metade dos respondentes, que se disse muito insatisfeita ou insatisfeita (Tabela 23).

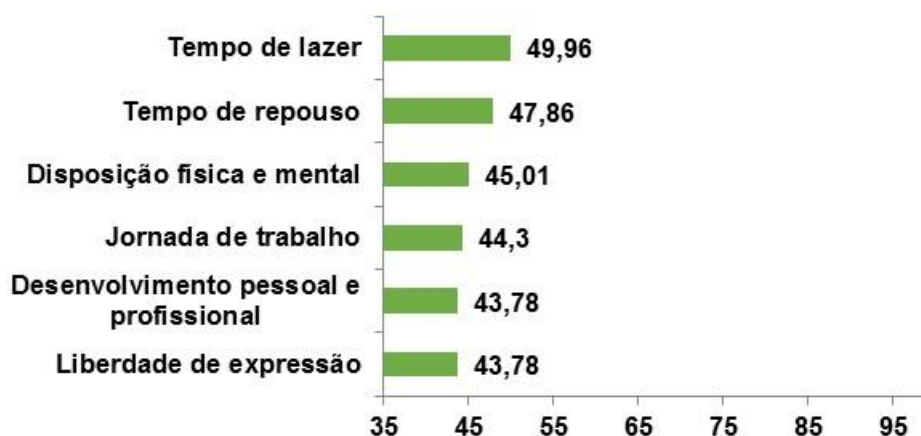
4.1.2 Aspectos Insatisfatórios

No estudo, os aspectos considerados insatisfatórios distribuíram-se em duas tendências: tendência para neutro/satisfatório e tendência neutra, apresentadas em seguida.

➤ Aspectos insatisfatórios com tendência para neutro/satisfatório

O Gráfico 4 exibe os seis aspectos da qualidade de vida no trabalho de professores, considerados insatisfatórios com tendência para neutro/satisfatório.

Gráfico 4 – Pontuação dos aspectos insatisfatórios com tendência para neutro/satisfatório



Fonte: A autora (2016).

O tempo de lazer – aspecto da esfera sociológica/relacional que se refere ao tempo disponível para as atividades de recreação, entretenimento e diversão – foi abordado pelas questões C4.1 e C4.2, cujos percentuais de resposta constam das Tabelas 24 e 25.

Tabela 24 – Frequência da prática de lazer

Nº da questão	Percentual por opção de resposta				
	N	Ra	AV	Re	S
C4.1 - Com que frequência você pratica atividades de lazer?	3,6	24,9	41,5	17,6	12,4

Legenda: N (Nunca), Ra (Raramente), AV (Às Vezes), Re (Repetidamente), S (Sempre).

Fonte: A autora (2016).

Tabela 25 – Nível de satisfação com o tempo para lazer

Nº da questão	Percentual por opção de resposta				
	MI	I	NN	S	MS
C4.2 - O quanto você está satisfeito(a) com o tempo que você possui para praticar atividades de lazer?	20,2	28,5	23,8	20,7	6,7

Legenda: I(Insatisfeito), MI (Muito Insatisfeito), NN (Nem Satisfeito Nem Insatisfeito), S (Satisfeito), MS (Muito Satisfeito).

Fonte: A autora (2016).

Para a maioria dos professores, a prática de atividades de lazer não é rotineira: é esporádica ou mesmo rara (Tabela 24). Em relação ao nível de satisfação com o tempo livre para essas práticas, quase metade do professorado se disse insatisfeita ou muito insatisfeita (Tabela 25).

O tempo de repouso - tempo utilizado para o sono e descanso entre uma jornada e outra - é um aspecto da esfera biológica/fisiológica e foi referido pelas questões A4.1 e A4.2, representadas nas Tabelas 26 e 27.

Tabela 26 - Frequência de sonolência no trabalho

Nº da questão	Percentual por opção de resposta				
	N	Ra	AV	Re	S
A4.1 - Com que frequência você se sente sonolento(a) durante o trabalho?	5,2	20,7	44,6	20,2	9,3

Legenda: N (Nunca), Ra (Raramente), AV (Às Vezes), Re (Repetidamente), S (Sempre).

Fonte: A autora (2016).

Tabela 27 - Nível de satisfação com o tempo para dormir

Nº da questão	Percentual por opção de resposta				
	MI	I	NN	S	MS
A4.2 - Quão satisfeito(a) você está com o tempo que você possui para dormir?	11,9	31,1	20,7	26,9	9,3

Legenda: I(Insatisfeito), MI (Muito Insatisfeito), NN (Nem Satisfeito Nem Insatisfeito), S (Satisfeito), MS (Muito Satisfeito).

Fonte: A autora (2016).

A Tabela 26 mostra que a maioria dos professores se sente sonolenta durante o trabalho, com a seguinte frequência: às vezes, raramente e repetidamente. Ao expressarem o quão satisfeitos estão com o tempo livre para dormir, quase metade

deles registrou insatisfação: ou se declarou insatisfeito ou muito insatisfeito (Tabela 27).

A disposição física e mental manifesta-se por meio da energia disponível para o trabalho. Este aspecto da esfera biológica/fisiológica foi inquirido pelas questões A1.1 e A1.2, apresentadas a partir das Tabelas 28 e 29.

Tabela 28- Frequência de cansaço no trabalho

Nº da questão	Percentual por opção de resposta				
	N	R	AV	R	S
A1.1 - Com que frequência você se sente cansado durante o trabalho?	-	8,8	39,9	38,9	12,4

Legenda: N (Nunca), R (Raramente), AV (Às Vezes), R (Repetidamente), S (Sempre).
Fonte: A autora (2016).

Tabela 29 - Nível de satisfação com a capacidade de trabalho

Nº da questão	Percentual por opção de resposta				
	MI	I	NN	S	MS
A1.2 - O quanto você está satisfeito(a) com a sua capacidade de trabalho?	5,7	26,9	21,8	37,8	7,8

Legenda: I (Insatisfeito), MI (Muito Insatisfeito), NN (Nem Satisfeito Nem Insatisfeito), S (Satisfeito), MS (Muito Satisfeito).
Fonte: A autora (2016).

A leitura dos dados da Tabela 28 mostra que, com frequência, os professores sentem-se cansados durante o próprio trabalho: metade deles declara ter cansaço sempre ou repetidamente; outra parte expressiva informou sentir cansaço eventualmente. Ao julgar a sua satisfação com a disposição para o trabalho, os satisfeitos e muito satisfeitos responderam por quase metade do professorado. A insatisfação ultrapassou um quarto deles (Tabela 29).

A jornada de trabalho - articula julgamentos sobre cansaço e exaustão, associados ao tempo semanal dedicado ao trabalho. O aspecto da esfera econômica/política foi avaliado segundo as questões D3.1 e D3.2, dispostas respectivamente nas Tabelas 30 e 31.

Tabela 30 – Atributos do trabalho

Nº da questão	Percentual por opção de resposta				
	N	MP	Me	M	C
D3.1 - Você julga o seu trabalho cansativo e exaustivo?	3,6	8,8	40,9	34,7	11,9

Legenda: N (Nada), MP (Muito Pouco), Me (Médio), M (Muito), C (Completamente).
Fonte: A autora (2016).

Tabela 31 – Nível de satisfação com a jornada de trabalho

Nº da questão	Percentual por opção de resposta				
	MI	I	NN	S	MS
D3.2 - O quanto você está satisfeito(a) com a sua jornada de trabalho semanal?	6,7	29	30,6	28	5,7

Legenda: I (Insatisfeito), MI (Muito Insatisfeito), NN (Nem Satisfeito Nem Insatisfeito), S (Satisfeito), MS (Muito Satisfeito).

Fonte: A autora (2016).

A maioria do professorado considera o seu trabalho medianamente, muito ou completamente cansativo e exaustivo (Tabela 30). Em relação à satisfação com a própria jornada semanal, os professores distribuíram-se em dois grupos: parte se declarou insatisfeita ou muito insatisfeita; parte, satisfeita ou muito satisfeita. Ressalta-se que, no aspecto, a opção nem satisfeito nem insatisfeito reuniu a maior concentração de respostas (Tabela 31).

O desenvolvimento pessoal e profissional - exposição do professor a situações favoráveis à aquisição e/ou aprofundamento de conhecimentos e habilidades úteis à vida privada ou profissional – foi referido pelas questões B4.1 e B4.2. As respostas relativas ao aspecto da esfera psicológica/comportamental constam das Tabelas 32 e 33, respectivamente.

Tabela 32 - Incentivos ao desenvolvimento profissional

Nº da questão	Percentual por opção de resposta				
	N	MP	Me	M	C
B4.1 - A empresa em que você trabalha te incentiva e/ou libera para fazer cursos e outras atividades relacionadas com o seu trabalho?	24,9	18,1	25,9	17,6	13,5

Legenda: N (Nada), MP (Muito Pouco), Me (Médio), M (Muito), C (Completamente).

Fonte: A autora (2016).

Tabela 33 - Nível de satisfação com a variedade de atividades

Nº da questão	Percentual por opção de resposta				
	MI	I	NN	S	MS
B4.2 - O quanto você está satisfeito(a) com o apoio que a empresa em que você trabalha concede para o seu desenvolvimento profissional?	21,8	21,2	26,4	22,8	7,8

Legenda: I (Insatisfeito), MI (Muito Insatisfeito), NN (Nem Satisfeito Nem Insatisfeito), S (Satisfeito), MS (Muito Satisfeito).

Fonte: A autora (2016).

Um quarto dos professores não tem acesso a oportunidades favoráveis ao seu desenvolvimento profissional, pois os cursos livres em que trabalham não dispõem de incentivos desta natureza. Contudo, a maioria deles declarou ter sido beneficiada pela participação em eventos formativos, com diferentes frequências (Tabela 32). Quanto ao apoio recebido para seu próprio desenvolvimento, quase metade do professorado declarou insatisfação ou muita insatisfação. Destaca-se que, no aspecto, a opção nem satisfeito nem insatisfeito obteve a maior concentração de respostas (Tabela 33).

A liberdade de expressão – é a possibilidade de o sujeito enunciar as próprias ideias e opiniões no local de trabalho, sem ficar susceptível a consequências prejudiciais. Este aspecto da esfera sociológica/relacional foi abordado por meio das questões C1.1 e C1.2, constantes das Tabelas 34 e 35.

Tabela 34 – Liberdade de expressão de opinião

Nº da questão	Percentual por opção de resposta				
	N	MP	Me	M	C
C1.1 - Na empresa em que você trabalha, você pode expressar a sua opinião sem que isto te prejudique?	13	25,4	37,3	17,6	6,7

Legenda: N (Nada), MP (Muito Pouco), Me (Médio), M (Muito), C (Completamente).

Fonte: A autora (2016).

Tabela 35 – Nível de satisfação com a liberdade de expressão

Nº da questão	Percentual por opção de resposta				
	MI	I	NN	S	MS
C1.2 - O quanto você está satisfeito(a) com relação à possibilidade de expressar suas opiniões livremente na empresa em que você trabalha?	16,6	26,4	32,6	18,7	5,7

Legenda: I (Insatisfeito), MI (Muito Insatisfeito), NN (Nem Satisfeito Nem Insatisfeito), S (Satisfeito), MS (Muito Satisfeito).

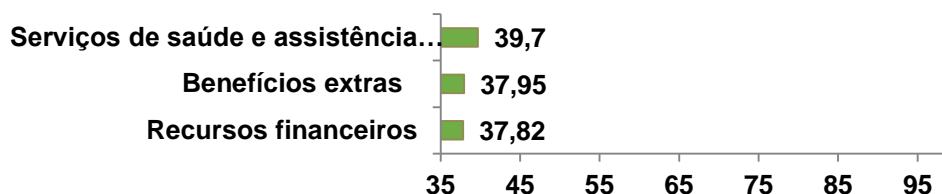
Fonte: A autora (2016).

A maioria dos professores disse que sua liberdade de expressão é mediana ou muito pouca, entendendo que, ao se expressar livremente, corre risco de sofrer retaliações (Tabela 34). No tocante à satisfação com a possibilidade de expressar as próprias ideias e opiniões, menos de um quarto deles se declarou satisfeito ou muito satisfeito. Somados, os insatisfeitos e muito insatisfeitos corresponderam percentual importante. A opção nem satisfeito nem insatisfeito atingiu a maior concentração de respostas (Tabela 35).

➤ Aspectos insatisfatórios com tendência neutra

O Gráfico 5 apresenta os três aspectos de qualidade de vida no trabalho julgados, no estudo, como insatisfatórios com tendência neutra.

Gráfico 5 – Pontuação dos aspectos insatisfatórios com tendência neutra



Fonte: A autora (2016).

Os serviços de saúde e assistência social integram a esfera biológica/fisiológica e correspondem aos serviços médico-odontológicos e psicossociais disponibilizados ao indivíduo. No estudo, foram julgados a partir das questões A3.1 e A3.2, conforme exibem as Tabelas 36 e 37.

Tabela 36 – Oferta de serviços de saúde e assistência social

Nº da questão	Percentual por opção de resposta				
	N	MP	Me	M	C
A3.1 - A empresa em que você trabalha disponibiliza atendimento médico, odontológico e social aos seus colaboradores?	37,3	9,8	21,2	15,5	16,1

Legenda: N (Nada), MP (Muito Pouco), Me (Médio), M (Muito), C (Completamente).

Fonte: A autora (2016).

Tabela 37 – Nível de satisfação com os serviços de saúde e assistência social

Nº da questão	Percentual por opção de resposta				
	MI	I	NN	S	MS
A3.2 - Quão satisfeito(a) você está com os serviços de saúde e de assistência social disponibilizados pela empresa em que você trabalha?	34,2	16,1	18,7	23,3	7,8

Legenda: I (Insatisfeito), MI (Muito Insatisfeito), NN (Nem Satisfeito Nem Insatisfeito), S (Satisfeito), MS (Muito Satisfeito).

Fonte: A autora (2016).

Para a maioria do professorado, a oferta de serviços de saúde e assistência social acontece de modo precário: as empresas não colocam à sua disposição nenhum destes recursos ou quando o fazem, fazem-no de modo escasso ou mediano (Tabela 36). Ao apreciar quão satisfeitos se acham em relação ao ofertado pelas

empresas, metade do professorado se declarou insatisfeita ou muito insatisfeita (Tabela 37).

Os benefícios extras - aspecto da esfera econômica/política referente às vantagens oferecidas pelas organizações como espaço adequado para refeições, armários, subsídios para transporte e refeições, gratificações - foram apreciados a partir das questões D2.1 e D2.2 expostas, respectivamente, nas Tabelas 38 e 39.

Tabela 38 – Oferta de vantagens e benefícios

Nº da questão	Percentual por opção de resposta				
	N	MP	MN	B	E
D2.1 - Em que medida a empresa em que você trabalha apresenta vantagens e benefícios?	5,2	21,8	36,3	13,5	23,3

Legenda: N (Nada), MP (Muito Pouco), Mn (Mais ou Menos), B (Bastante), E (Extremamente).
Fonte: A autora (2016).

Tabela 39 – Nível de satisfação com vantagens e benefícios

Nº da questão	Percentual por opção de resposta				
	MI	I	NN	S	MS
D2.2 - O quanto você está satisfeito(a) com as vantagens e benefícios oferecidos pela empresa em que você trabalha?	27,5	22,8	28,5	16,6	4,7

Legenda: I (Insatisfeito), MI (Muito Insatisfeito), NN (Nem Satisfeito Nem Insatisfeito), S (Satisfeito), MS (Muito Satisfeito).

Fonte: A autora (2016).

Mais da metade dos professores considera que as vantagens e benefícios que lhes são ofertados ou são medianos ou são escassos (Tabela 38). Ao julgar sua satisfação com o aspecto, metade do grupo se disse insatisfeita ou muito insatisfeita. Ressalta-se que a opção nem satisfeito nem insatisfeito reuniu a maior concentração de respondentes (Tabela 39).

Nas Tabelas 40 e 41, os recursos financeiros - aspecto também da esfera econômica/política referente aos ganhos provenientes da atividade profissional, que asseguram o atendimento às necessidades do indivíduo - foram abordados pelas questões D1.1 e D1.2.

Tabela 40 – Suficiência do salário recebido

Nº da questão	Percentual por opção de resposta				
	N	MP	Me	M	C
D1.1 - O seu salário é suficiente para satisfazer as suas necessidades?	12,4	32,6	43,5	8,8	2,6

Legenda: N (Nada), MP (Muito Pouco), Me (Médio), M (Muito), C (Completamente).
Fonte: A autora (2016).

Tabela 41 – Nível de satisfação com o salário recebido

Nº da questão	Percentual por opção de resposta				
	MI	I	NN	S	MS
D1.2 - O quanto você está satisfeito(a) com o seu salário?	22,3	32,1	25,9	16,6	3,1

Legenda: I (Insatisfeito), MI (Muito Insatisfeito), NN (Nem Satisfeito Nem Insatisfeito), S(Satisfeito), MS (Muito Satisfeito).

Fonte: A autora (2016).

Em relação à suficiência do salário, quase metade dos professores afirmou ser medianamente satisfatória contra percentual equivalente que afirmou ser muito pouca ou nada satisfatória (Tabela 40). O grau de satisfação dos professores com o salário percebido ficou assim constituído: mais da metade deles se revelou insatisfeita ou muito insatisfeita (Tabela 41).

4.1.3 Autoavaliação

Considerando que, no estudo, a pontuação relativa à autoavaliação foi 55,83, pode-se afirmar, com base na proposta classificatória da escala de Timossi et al. (2009), que, em relação à ela, a qualidade de vida no trabalho dos professores é satisfatória com tendência para neutro/insatisfatório.

A autoavaliação - julgamento do indivíduo em relação à sua qualidade de vida no trabalho – foi apreciada a partir das questões F1.1 e F1.2, mostradas pelas Tabelas 42 e 43.

Tabela 42 – Autoavaliação da qualidade de vida no trabalho

Nº da questão	Percentual por opção de resposta				
	MR	R	NN	B	MB
F1.1 - Como você avalia a sua Qualidade de Vida no Trabalho?	2,1	14	32,1	43	8,8

Legenda: R (Ruim), MR (Muito Ruim), NN (Nem Boa Nem Ruim), B (Boa), MB (Muito Boa).

Fonte: A autora (2016).

Tabela 43 – Nível de satisfação com a qualidade de vida no trabalho

Nº da questão	Percentual por opção de resposta				
	MI	I	NN	S	MS
F1.2 - O quanto você está satisfeito(a) com a sua Qualidade de Vida no Trabalho?	10,9	22,8	23,8	36,3	6,2

Legenda: I (Insatisfeito), MI (Muito Insatisfeito), NN (Nem Satisfeito Nem Insatisfeito), S (Satisfeito), MS (Muito Satisfeito).

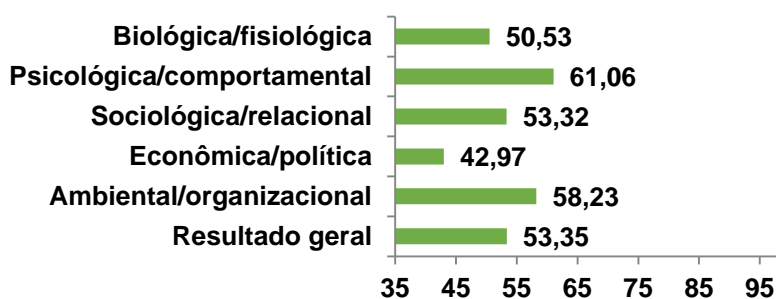
Fonte: A autora (2016).

Ao avaliar a própria qualidade de vida no trabalho, mais da metade dos professores a considerou boa ou muito boa. No tocante à sua satisfação com ela, quase metade se declarou satisfeita e muito satisfeita (Tabela 43).

4.2 DESEMPENHO DAS ESFERAS E RESULTADO GERAL

O Gráfico 6 representa os desempenhos das esferas e o resultado geral da avaliação da qualidade de vida no trabalho dos professores que participaram do estudo.

Gráfico 6 – Pontuação das esferas e do resultado geral



Fonte: A autora (2016).

Constata-se que, no estudo, o mais alto desempenho correspondeu à esfera psicológica/comportamental e o mais baixo, à esfera econômica/política. Entre estes extremos, situaram-se os desempenhos das demais esferas - ambiental/organizacional, sociológica/relacional e biológica/fisiológica. O resultado geral da avaliação ficou próximo ao da última esfera citada.

A seguir, a Tabela 41 apresenta a classificação destes desempenhos em conformidade com a escala de Timossi et al. (2009).

Tabela 44 – Classificação do desempenho das esferas e do resultado geral

Pontuação	Esfera	Resultado	Tendência
42,97	Econômica/política	Insatisfatório	para neutro
50,53	Biológica/fisiológica	Satisfatório	para neutro/insatisfatório
53,32	Sociológica/relacional		para neutro
58,23	Ambiental/organizacional		para neutro
61,06	Psicológica/comportamental		para neutro/insatisfatório
53,35	Resultado Geral		para neutro/insatisfatório

Fonte: A autora (2016).

Com base na Tabela 44, constata-se que, no estudo, a única esfera que obteve resultado insatisfatório com tendência neutra foi a econômica/política. As demais alcançaram resultados satisfatórios, distribuídos entre a tendência neutra (esferas psicológica/comportamental e ambiental/organizacional) e a tendência para neutro/insatisfatório (esferas sociológica/relacional e biológica/fisiológica), que também acolheu o resultado geral da avaliação

4.3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após responder à questão avaliativa, esta seção detalha a conclusão geral do estudo, considerando os grupos de resultados e tendências identificados pelo estudo avaliativo em relação à qualidade de vida no trabalho dos professores.

Em resposta à questão avaliativa, pode-se afirmar que a qualidade de vida no trabalho dos professores de Língua Inglesa, em cursos livres, é satisfatória com tendência para neutro/insatisfatório, tal como consta do resultado geral da avaliação. A aproximação entre este resultado e o da autoavaliação indica que a percepção dos professores sobre sua qualidade de vida no trabalho é próxima àquela aferida pelo TQWL-42.

Do conjunto de aspectos com tendência para muito satisfatório, concorreram para a avaliação satisfatória da qualidade de vida no trabalho dos professores Língua Inglesa, em cursos livres: (a) o valor e a importância que atribuem a seu trabalho, evidenciando reconhecer a significância social e organizacional da própria tarefa (esfera psicológica/comportamental); (b) o fato de se perceberem capazes de realizar as tarefas que lhes cabem (aspecto capacidade de trabalho, esfera biológica/fisiológica) e de reconhecerem que, em seus locais de trabalho, há oportunidades para fazê-las integralmente (aspecto identidade da tarefa, esfera ambiental/organizacional); (c) as relações interpessoais (esfera sociológica/relacional), vividas com seus colegas e superiores, serem, com frequência, livres de desentendimentos.

Do conjunto de aspectos com tendência neutra, concorreram para a avaliação satisfatória da qualidade de vida no trabalho dos professores: (a) o elevado conhecimento que possuem em torno do próprio trabalho, a sua compreensão acerca do quão correto ou errado o executam e a importância que atribuem à retroinformação fornecida pela organização a que pertencem (aspecto *feedback*, esfera psicológica/comportamental); (b) a satisfação para consigo mesmos em relação ao trabalho

(aspecto autoestima, esfera psicológica/ comportamental); (c) condições de trabalho adequadas (esfera ambiental/organizacional) à prática do seu ofício.

Do conjunto de aspectos com tendência para neutro/insatisfatório, concorreram para a avaliação satisfatória da qualidade de vida no trabalho dos professores: (a) a ciência de que, em seus locais de trabalho, podem tomar apenas algumas decisões, sem depender da consulta prévia aos superiores (aspecto autonomia no trabalho, esfera sociológica/ relacional); (b) o fato de a variedade da tarefa (esfera ambiental/organizacional) evitar monotonia; (c) a escassa perspectiva de crescimento pessoal e profissional (ambiental/ organizacional), no âmbito das organizações de trabalho; e (d) as demissões de professores (segurança de emprego, esfera econômica/ política) se processarem com frequência.

Do conjunto de aspectos com tendência para neutro/satisfatório, concorreram para a avaliação insatisfatória da qualidade de vida no trabalho dos professores: (a) a falta de tempo para descansar ou dormir, entre uma jornada e outra, levando-lhes ao cansaço e à sonolência, durante o horário de trabalho (respectivamente, aspectos disposição física e mental e tempo de repouso, esfera biológica/fisiológico); (b) o sentimento de exaustão do professor (aspecto jornada de trabalho, esfera econômica e política), que decorre de sua falta de tempo para descanso; (c) a prática esporádica de atividades de lazer (aspecto tempo de lazer, esfera sociológica e relacional); (d) a pouca liberdade de expressão das próprias ideias e opiniões, sem risco de prejuízos (aspecto liberdade de expressão).

Do conjunto de aspectos com tendência neutra, concorreram para a avaliação insatisfatória da qualidade de vida no trabalho dos professores: (a) a carência de investimentos organizacionais em fatores protetivos à saúde, na forma de serviços de saúde e assistência social (esfera biológica/fisiológica); (b) a falta de benefícios extras (esfera econômica/política), na forma de de incentivos salariais, seguros de saúde e de vida, vale refeição, alimentação ou cultura; (c) os recursos financeiros (esfera econômica/política), na forma de pagamentos pelos serviços prestados, apenas medianamente suficientes ao atendimento de suas necessidades.

Em síntese: as duas perspectivas que se contrapõem e se complementam no presente estudo envolvem avaliações satisfatórias e insatisfatórias dos aspectos, esferas e resultado geral. Se devidamente consideradas, ambas as perspectivas colaboram para minimizar fatores que depreciam a qualidade de vida no trabalho dos professores, pois, por natureza, a dualidade é complementar. Assim, ao mesmo tempo

em que se vê o mais satisfatório dos aspectos (significância da tarefa) opor-se ao mais insatisfatório deles (recursos financeiros), suas respectivas esferas (psicológica/comportamental e econômica/política) o fizeram igualmente, também contrapondo força e fragilidade.

Outra polaridade observada no estudo confrontou a esfera econômica/política à biológica/fisiológica, embora ambas tenham alcançado resultados insatisfatórios junto a três dos seus quatro aspectos. Neste sentido, convém destacar que qualquer que seja a esfera acometida pelos maiores impactos à qualidade de vida no trabalho dos professores, o indivíduo expressará respostas, pelo menos, em nível biológico/fisiológico e/ou psicológico/comportamental.

Diante do exposto, as sugestões incluem aspectos que merecem a atenção de professores e instituições:

- ✓ valorização da contribuição social e organizacional do trabalho do professor;
- ✓ disponibilização de serviços de saúde e de assistência social, voltados aos cuidados com a saúde física e mental do professor;
- ✓ racionalização da jornada de trabalho do professor, favorecendo-lhe dispor de tempo suficiente para o sono, repouso e atividades de lazer;
- ✓ ênfase na variedade das tarefas e das oportunidades para fazê-las integralmente;
- ✓ preservação das condições de trabalho adequadas à prática profissional;
- ✓ autonomia para tomar decisões sobre o próprio trabalho;
- ✓ diálogo entre professores e superiores, assegurando a liberdade de expressão das próprias opiniões e a troca de ideias (*feedback*) sobre o trabalho;
- ✓ valorização do saber dos professores sobre o próprio trabalho, disponibilizando oportunidades de crescimento e incentivos organizacionais que favoreçam o desenvolvimento pessoal e profissional;
- ✓ promoção de momentos de interação social da equipe;
- ✓ disponibilização benefícios extras como modo de reconhecimento do trabalho.

REFERÊNCIAS

ARELLANO, Eliete Bernal. *Avaliação de programas de qualidade de vida no trabalho: análise crítica das práticas das organizações premiadas do Brasil*. 2008.194 f. Tese (Doutorado em Nutrição Humana Aplicada)–Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Faculdade de Saúde Pública, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2008.

_____. Qualidade de vida no trabalho e os programas premiados: uma pesquisa exploratória. In: SAMPAIO, Jader dos Reis (Org.). *Qualidade de vida no trabalho e psicologia social*. 2 ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2004.

ARELLANO, Eliete Bernal; LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. Análise crítica dos indicadores dos programas de qualidade de vida no trabalho no Brasil. *O mundo da saúde*, São Paulo, v. 37, n. 2, p. 141-151, 2013.

BERENGER, Mercêdes Moreira; ELLIOT, Lígia Gomes; PARREIRA, Artur. Grupo Focal. In: ELLIOT, Lígia Gomes (Org.). *Instrumentos de avaliação e pesquisa: caminhos para construção e validação*. Rio de Janeiro: Wak Editora, 2012.

FERNANDES, Eda Contes. *Qualidade de vida no trabalho*. Salvador: Casa do Psicólogo, 1996.

FERNANDES, Marcos Henrique; ROCHA, Vera Maria. Impacto dos aspectos psicossociais do trabalho na qualidade de vida dos professores. *Revista Brasileira de Psiquiatria*, São Paulo, v. 31, n. 1, p. 15-20, 2009.

_____. Qualidade de vida de professores do ensino fundamental: uma perspectiva para a promoção da saúde do trabalhador. *Revista Brasileira de Psiquiatria*, São Paulo, v. 57, n. 1, p. 23-27, 2008.

FLECK, Marcelo Pio de Almeida. O instrumento de avaliação de qualidade de vida da Organização Mundial de Saúde (WHOQOL-100): características e perspectivas. *Revista de Ciência e Saúde Coletiva*, Rio de Janeiro, v. 5, n. 1, p. 33-38, 2000.

FLECK, Marcelo Pio de Almeida et al. Desenvolvimento da versão em português do instrumento de avaliação de Qualidade de Vida da OMS (WHOQOL-100). *Revista Brasileira de Psiquiatria*, São Paulo, v. 21, n. 1, p. 19-28, 1999.

GOULART, Íris Barbosa; SAMPAIO, Jader dos Reis. Qualidade de vida no trabalho: uma análise da experiência de empresas brasileiras. In: SAMPAIO, Jader dos Reis (Org.). *Qualidade de vida no trabalho e psicologia social*. 2. ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2004.

HACKMAN, J. Richard; OLDHAM, Greg. R. Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, [S. l.], v. 60, n. 2, p. 159 –170, 1975.

IALAGO, Ana Maria. *Formação e prática docente de professores de inglês em curso livre: um estudo das representações sociais*. São Paulo, 2007. 151 f. Dissertação (Mestrado em Educação)–Faculdade de Educação e Letras, Universidade Metodista de São Paulo, São Paulo, 2007.

KANIKADAN, Andréa Yumi Sugishita. *A qualidade de vida no trabalho dos professores de inglês: aplicação dos modelos de análise biopsicossocial e de competência do bem-estar organizacional*. São Paulo, 2005. 166 f. Dissertação (Mestrado em Administração)–Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2005.

LACAZ, Francisco Antônio de Castro. Qualidade de vida no trabalho e saúde/doença. *Ciência & Saúde Coletiva*, Rio de Janeiro, v. 5, n. 1, p. 151 – 61, 2000.

LANDEIRO, Graziela Macedo Bastos et al. Revisão sistemática dos estudos sobre qualidade de vida indexados na base Scielo. *Ciência & Saúde Coletiva*, Rio de Janeiro, v. 16, n. 10, p. 4257 – 4266, 2011.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. *Indicadores empresariais de qualidade de vida no trabalho: esforço empresarial e satisfação dos empregados no ambiente de manufaturas com certificação ISO 9000*. 1996. 296 f. Tese (Doutorado)–Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 1996.

_____. Indicadores empresariais de qualidade de vida no trabalho. In: SAMPAIO, Jader dos Reis (Org.). *Qualidade de vida no trabalho e psicologia social*. 2. ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2004.

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

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina; RODRIGUES, Avelino Luiz. *Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática*. São Paulo: Atlas, 2014.

MINAYO, Maria Cecília de Souza; HARTZ, Zulmira Maria de Araújo; BUSS, Paulo Marchiori. Qualidade de vida e saúde: um debate necessário. *Ciência & Saúde Coletiva*. Rio de Janeiro, v. 5, n. 1, p. 7-18, 2000.

NADLER, David E.; LAWLER, Edward E. Quality of work life: perspectives and directions. *Organization Dynamics*, New York, v. 1, n. 11, p. 20 – 30, 1983.

OGATA, Alberto; MARCHI, Ricardo. *Wellness: seu guia de bem-estar e qualidade de vida*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

PEDROSO, Bruno. *Desenvolvimento do TQWL-42: um instrumento de avaliação de qualidade de vida no trabalho*. 2010. 129f. Tese (Doutorado)–Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Ponta Grossa, 2010.

PEDROSO, Bruno; PILATTI, Luiz Alberto. *Guia de avaliação da qualidade de vida no trabalho*. Ponta Grossa: Editora UEPG, 2012.

PEREIRA, Érico Felden et al. Qualidade de vida de professores de educação básica do município de Florianópolis. *Ciência e Saúde Coletiva*, Rio de Janeiro, v. 18, n. 7, p. 1019 – 1028, 2013.

REPPOLD; Caroline Tozzi; SERAFINI, Adriana Jung; MENDA, Samantha Castiel. Psicologia positiva e avaliação de qualidade de vida. In: HUTZ, Claudio Simon (Org.). *Avaliação em psicologia positiva*. Porto Alegre: Artmed, 2014.

SEIDL, Eliane Maria Fleury; ZANNON, Célia Maria Lana da Costa. Qualidade de vida e saúde: aspectos conceituais e metodológicos. *Cadernos de Saúde Pública*, Rio de Janeiro, v. 20, n. 2, p. 580 – 588, 2004.

SOBRAL, Adail Ubirajara; MARTINS, Maria Waleska Siga Peil. A construção identitária de professores de inglês em cursos livres. *Leia Escola*, Campina Grande, v. 14, n. 1, 2014.

SOUZA, Carlos Fabiano. Representações do exercício docente em cursos livres de idiomas: reflexões acerca de relações dicotômicas no ensino de língua inglesa. *Vértices*, Campos de Goytacazes, v. 15, n. 1, p. 31-45, jan./abr., 2013.

TAVEIRA, Izabela. Qualidade de vida no trabalho. In: VIEIRA, Fernando de Oliveira; MENDES, Ana Magnólia; MERLO, Álvaro Roberto Crespo. *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho*. Curitiba: Juruá. 2013.

TIMOSSI, Luciana da Silva et al. Adaptação do modelo de Walton para avaliação da qualidade de vida no trabalho. *Revista da Educação Física*, Maringá, v. 20, n. 3, p. 395-405, 2009.

TOLFO, Suzana da Rosa; PICCININI, Valquíria Carolina. As melhores empresas para trabalhar no Brasil e a qualidade de vida no trabalho: disjunções entre teoria e prática. *RAC - Revista de Administração Contemporânea*. [S. l.], v. 5, n. 1, p. 165 – 193, jan./abr. 2001.

WALTON, Richard E. Quality of Working Life: what Is It?. *Sloan Management Review*, v. 5, n. 1, p. 11 – 21, 1973.

_____. Improving the quality of work life. *Harvard Business Review*, v. 52, n. 3, p. 12 -16, maio/jun. 1974.

_____. Criteria for quality of working Life. In: DAVIS, Louis E.; CHERNS, Albert B. *The quality of working life: problems, prospects and the state of the art*. New York: The Free Press, 1975. v. 1.

WERTHER, William. B.; DAVIS, Keith. *Administração de pessoal e recursos humanos*. São Paulo: McGraw-Hill, 1983.

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

WORTHEN, Blaine R.; SANDERS, James, R.; FITZPATRICK, Jody L. *Avaliação de programas: concepções e práticas*. São Paulo: Ed. Gente, 2004.

ANEXO

ANEXO A – TQWL - 42: questionário de avaliação da qualidade de vida no trabalho

Este questionário objetiva diagnosticar como você se sente a respeito da sua Qualidade de Vida no Trabalho. Por favor, responda todas as questões. Se você não tem certeza sobre que resposta dar em uma questão, escolha entre as alternativas a que lhe parece mais apropriada. Nós estamos perguntando o quanto você está satisfeito(a), em relação a vários aspectos do seu trabalho nas últimas duas semanas. Escolha entre as alternativas de cada questão e coloque um círculo no número que melhor representa a sua opinião.

DADOS PESSOAIS

1) Idade: _____ anos

2) Sexo: () Feminino () Masculino

3) Estado civil:

- () solteiro(a)
 () casado(a)/união estável
 () viúvo(a)
 () separado(a)/divorciado(a)

4) Escolaridade

- () Ensino Fundamental incompleto
 () Ensino Médio incompleto
 () Ensino Superior incompleto
 () Pós-graduação incompleto
 () Ensino Fundamental completo
 () Ensino Médio completo
 () Ensino Superior completo
 () Pós-graduação completo

5) Tempo de serviço (em meses) na empresa em que você trabalha: ____ meses

F1.1 Como você avalia a sua Qualidade de Vida no Trabalho?

Muito ruim	Ruim	Nem ruim nem boa	Boa	Muito boa
------------	------	------------------	-----	-----------

A1.1 Com que frequência você se sente cansado durante o trabalho?

Nunca	Raramente	Às vezes	Repetidamente	Sempre
-------	-----------	----------	---------------	--------

A1.2 O quanto você está satisfeito(a) com a disposição que você possui para trabalhar?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
--------------------	--------------	------------------------------------	------------	------------------

A2.1 Você se sente capaz de relizar as suas tarefas no trabalho?

Nada	Muito pouco	Médio	Muito	Completamente
------	-------------	-------	-------	---------------

A2.2 O quanto você está satisfeito(a) com a sua capacidade de trabalho?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
--------------------	--------------	------------------------------------	------------	------------------

A3.1 A empresa em que você trabalha disponibiliza atendimento médico, odontológico e social aos seus colaboradores?

Nada	Muito pouco	Médio	Muito	Completamente
------	-------------	-------	-------	---------------

A3.2 Quão satisfeito(a) você está com os serviços de saúde e de assistência social disponibilizados pela empresa em que você trabalha?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
--------------------	--------------	---------------------------------	------------	------------------

A4.1 Com que frequência você se sente sonolento(a) durante o trabalho?

Nunca	Raramente	Às vezes	Repetidamente	Sempre
-------	-----------	----------	---------------	--------

A4.2 Quão satisfeito(a) você está com o tempo que você possui para dormir?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
--------------------	--------------	---------------------------------	------------	------------------

B1.1 Com que frequência você se sente incapaz de realizar o seu trabalho?

Nunca	Raramente	Às vezes	Repetidamente	Sempre
-------	-----------	----------	---------------	--------

B1.2 O quanto você está satisfeito(a) consigo mesmo(a)?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
--------------------	--------------	---------------------------------	------------	------------------

B2.1 O quão importante você considera o trabalho que você realiza?

Nada	Muito pouco	Mais ou menos	Bastante	Extremamente
------	-------------	---------------	----------	--------------

B2.2 O quanto você está satisfeito(a) com a contribuição que o seu trabalho representa para a empresa como um todo e para a sociedade?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
--------------------	--------------	---------------------------------	------------	------------------

B3.1 Em que medida você consegue compreender o quão correto ou errado você realiza o seu trabalho?

Nada	Muito pouco	Médio	Muito	Completamente
------	-------------	-------	-------	---------------

B3.2 Quão satisfeito(a) você está com as informações que te fornecem sobre o seu desempenho no trabalho?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
--------------------	--------------	---------------------------------	------------	------------------

B4.1 A empresa em que você trabalha te incentiva e/ou libera para fazer cursos e outra atividade relacionadas com o seu trabalho?

Nada	Muito pouco	Médio	Muito	Completamente
------	-------------	-------	-------	---------------

B4.2 O quanto você está satisfeito(a) com o apoio que a empresa em que você trabalha concede para o seu desenvolvimento profissional?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
--------------------	--------------	---------------------------------	------------	------------------

C1.1 Na empresa em que você trabalha, você pode expressar a sua opinião sem que isto te prejudique?

Nada	Muito pouco	Médio	Muito	Completamente
------	-------------	-------	-------	---------------

C1.2 O quanto você está satisfeito(a) com relação à possibilidade de expressar suas opiniões livremente na empresa em que você trabalha?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
--------------------	--------------	---------------------------------	------------	------------------

C2.1 Com que frequência você tem desentendimentos com os seus superiores ou colegas de trabalho?

Nunca	Raramente	Às vezes	Repetidamente	Sempre
-------	-----------	----------	---------------	--------

C2.2 Quão satisfeito(a) você está com a sua equipe de trabalho?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
--------------------	--------------	---------------------------------	------------	------------------

C3.1 Em que medida você pode tomar decisões no seu trabalho, sem a necessidade de consultar o seu supervisor?

Nada	Muito pouco	Médio	Muito	Completamente
------	-------------	-------	-------	---------------

C3.2 O quanto você está satisfeito(a) com o nível de autonomia que te é concedido no seu trabalho?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
--------------------	--------------	---------------------------------	------------	------------------

C4.1 Com que frequência você pratica atividades de lazer?

Nunca	Raramente	Às vezes	Repetidamente	Sempre
-------	-----------	----------	---------------	--------

C4.2 O quanto você está satisfeito(a) com o tempo que você possui para praticar atividades de lazer?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
--------------------	--------------	---------------------------------	------------	------------------

D1.1 O seu salário é suficiente para satisfazer a suas necessidades?

Nada	Muito pouco	Médio	Muito	Completamente
------	-------------	-------	-------	---------------

D1.2 O quanto você está satisfeito(a) com o seu salário?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
--------------------	--------------	---------------------------------	------------	------------------

D2.1 Em que medida a empresa em que você trabalha apresenta vantagens e benefícios?

Nada	Muito pouco	Mais ou menos	Bastante	Extremamente
------	-------------	---------------	----------	--------------

D2.2 O quanto você está satisfeito(a) com as vantagens e benefícios oferecidos pela empresa em que você trabalha?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
--------------------	--------------	---------------------------------	------------	------------------

D3.1 Você julga o seu trabalho cansativo e exaustivo?

Nada	Muito pouco	Médio	Muito	Completamente
------	-------------	-------	-------	---------------

D3.2 O quanto você está satisfeito(a) com a sua jornada de trabalho semanal?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
--------------------	--------------	---------------------------------	------------	------------------

D4.1 Com que frequência ocorrem demissões na empresa em que você trabalha?

Nunca	Raramente	Às vezes	Repetidamente	Sempre
-------	-----------	----------	---------------	--------

D4.2 O quanto você está satisfeito(a) com relação à segurança de permanecer empregado na empresa em que você trabalha?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
--------------------	--------------	---------------------------------	------------	------------------

E1.1 As condições de trabalho (temperatura, luminosidade, barulho, etc.) do seu cargo são adequadas?

Nada	Muito pouco	Médio	Muito	Completamente
------	-------------	-------	-------	---------------

E1.2 Quão satisfeito(a) você está com as suas condições de trabalho?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
--------------------	--------------	---------------------------------	------------	------------------

E2.1 A empresa em que você trabalha oferece plano de carreira e/ou possibilidades de você ser promovido de cargo?

Nada	Muito pouco	Mais ou menos	Bastante	Extremamente
------	-------------	---------------	----------	--------------

E2.2 O quanto você está satisfeito(a) com o plano de carreira e/ou possibilidade de promoção de cargo presentes na empresa em que você trabalha?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
--------------------	--------------	---------------------------------	------------	------------------

E3.1 Com que frequência você julga o seu trabalho monótono?

Nunca	Raramente	Às vezes	Repetidamente	Sempre
-------	-----------	----------	---------------	--------

E3.2 O quanto você está satisfeito(a) com a variedade de atividades que você realiza no seu cargo?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
--------------------	--------------	---------------------------------	------------	------------------

E4.1 Com que frequência você realiza no seu trabalho atividades completas, ou seja, do início ao fim?

Nunca	Raramente	Às vezes	Repetidamente	Sempre
-------	-----------	----------	---------------	--------

E4.2 O quanto você está satisfeito(a) com o trabalho que você realiza?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
--------------------	--------------	---------------------------------	------------	------------------

F1.2 O quanto você está satisfeito(a) com a sua Qualidade de Vida no Trabalho?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
--------------------	--------------	---------------------------------	------------	------------------