



UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ
DIRETORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA



ROGER SOARES DE JESUS MELLO

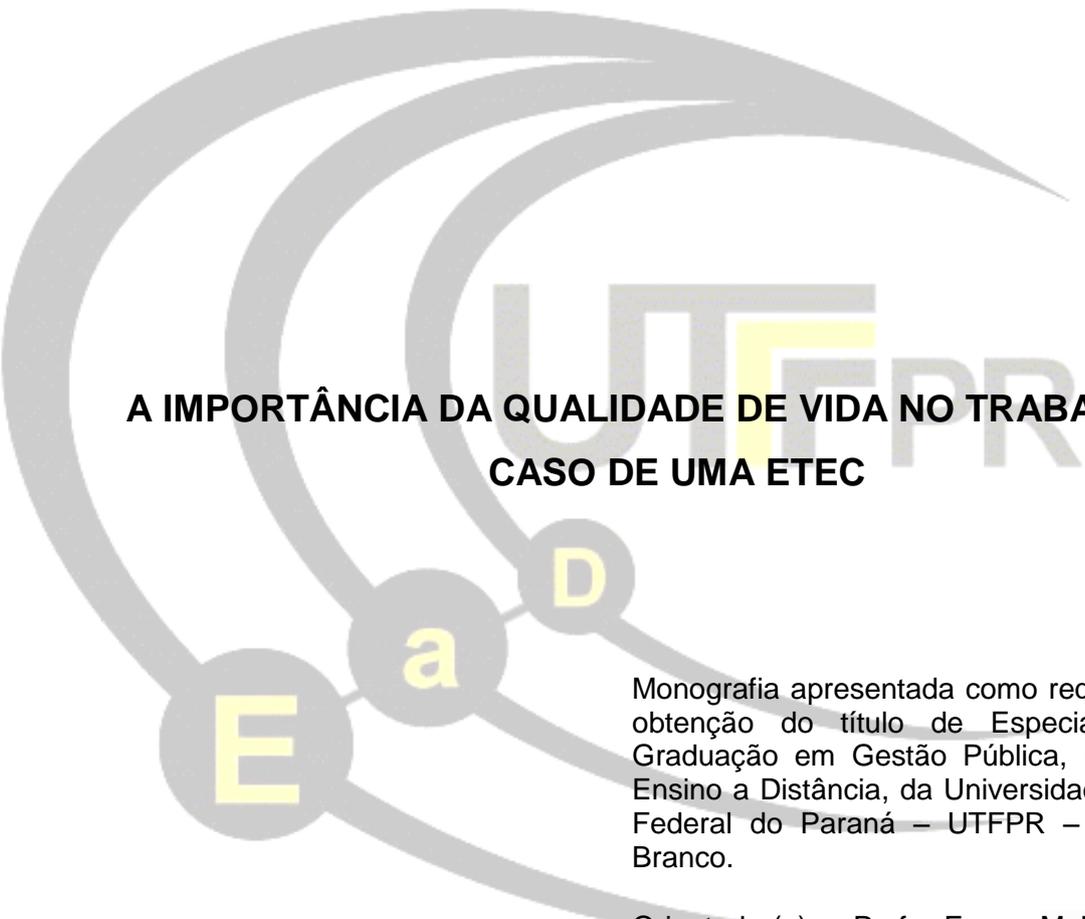
**A IMPORTÂNCIA DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: O
CASO DE UMA ETEC**

MONOGRAFIA DE ESPECIALIZAÇÃO

PATO BRANCO

2014

ROGER SOARES DE JESUS MELLO



**A IMPORTÂNCIA DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: O
CASO DE UMA ETEC**

Monografia apresentada como requisito parcial à obtenção do título de Especialista na Pós Graduação em Gestão Pública, Modalidade de Ensino a Distância, da Universidade Tecnológica Federal do Paraná – UTFPR – *Campus Pato Branco*.

Orientador(a): Prof. Esp. Melaine Roberta Camarotto

EDUCAÇÃO À DISTÂNCIA

PATO BRANCO

2014



TERMO DE APROVAÇÃO

A IMPORTÂNCIA DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: O CASO DE UMA ETEC

Por

Roger Soares de Jesus Mello

Esta monografia foi apresentada às 9h40 do dia **22 de Março de 2014** como requisito parcial para a obtenção do título de Especialista no Curso de Especialização em Gestão Pública, Modalidade de Ensino a Distância, da Universidade Tecnológica Federal do Paraná, *Campus Pato Branco*. O candidato foi arguido pela Banca Examinadora composta pelos professores abaixo assinados. Após deliberação, a Banca Examinadora considerou o trabalho **aprovado**.

Prof^a. Esp. Melaine Roberta Camarotto
UTFPR – *Campus Pato Branco*
(orientadora)

Prof Dr. Herus Pontes
UTFPR – *Campus Pato Branco*

Tutor Augusto Faber Flores
UTFPR – *Campus Pato Branco*

Dedico este trabalho a minha filha
Isabella que me dá força para seguir
lutando.

AGRADECIMENTOS

Aos meus pais, pela orientação, dedicação e incentivo durante toda minha vida. Minha esposa que sempre me apoiou em todos momentos difíceis.

À minha orientadora professora Melaine Roberta Camarotto, que me orientou, pela sua disponibilidade, interesse e receptividade com que me recebeu e pela prestabilidade com que me ajudou.

Agradeço aos pesquisadores e professores do curso de Especialização em Gestão Pública, professores da UTFPR, *Campus Pato Branco*.

Agradeço aos tutores presenciais e a distância que nos auxiliaram no decorrer da pós-graduação.

Enfim, sou grato a todos que contribuíram de forma direta ou indireta para realização desta monografia.

“Há momentos em que a maior
sabedoria é parecer não saber nada”.

(SUN TZU)

RESUMO

MELLO. Roger S. J. Tal de. A Importância da Qualidade de Vida no Trabalho: O caso de uma ETEC. 2013. 41 p. Monografia (Especialização Gestão Pública). Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Pato Branco, 2013.

Este trabalho teve como temática a Importância dada a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), os estudos com base na Qualidade de Vida no Trabalho vem auxiliando as organizações que querem melhorar seu capital humano. A Escola Técnica Estadual (ETEC) em questão vem sofrendo com desgaste referente à carga horária dos docentes, nesta pesquisa visa analisar como os docentes dos cursos técnicos atuam em varias jornadas de trabalho e desempenham papéis profissionais diversificados, percebem como afeta Qualidade de Vida no Trabalho. Para avaliar a percepção do nível de QVT destes docentes, utilizou-se questionário apresentando questões que abordavam os fatores de Qualidade de Vida no Trabalho. O estudo iniciasse descrevendo o histórico e evolução do conceito de QVT. De acordo com a pesquisa, concluiu-se que estes docentes percebem que sua qualidade de vida no trabalho apresenta um nível elevado nas atividades de docência, mas concordam que a carga horária de trabalho esta afetando sua Qualidade de Vida. Com base nos resultados, sugere-se propostas de implantação de práticas de qualidade de vida no trabalho destes profissionais, como implementar estratégias que melhorem a carga horária, políticas de contratação, divisão de trabalho.

Palavras-chave: Organização. Gestão de Pessoas. Mudanças.

ABSTRACT

MELLO. Roger S. J. Tal de. The Importance of Quality of Working Life: The Case for an ETEC. 2013. 41 p. Monografia (Especialização Gestão Pública). Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Pato Branco, 2013.

This work had as its theme the importance given to Quality of Work Life (QWL) , studies based on the Quality of Working Life is supporting organizations that want to improve their human capital . The Technical School (ETEC) in question has suffered from wear related to the workload of teachers , this study aims to examine how teachers of technical courses operate in several hours of work and play diverse professional roles , realize how it affects Quality of Work Life . To assess the perceived level of QWL these teachers , we used questionnaire featuring questions that addressed factors Quality of Working Life . The study initiated describing the history and evolution of the concept of QWL . According to the survey, it was concluded that these teachers realize that their quality of work life presents a high level in teaching activities , but agree that the workload is affecting your quality of life . Based on the results , it is suggested proposals to implement practices of quality of life in these professionals , how to implement strategies to improve workload , hiring policies , division of labor .

Keywords : Organization. People Management. Change.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Profissões.....	23
Gráfico 2 – Idade.....	24
Gráfico 3 – Estado Civil.....	24
Gráfico 4 – Renda Mensal.....	25
Gráfico 5 – Nível de Escolaridade.....	26
Gráfico 6 – Tempo de atuação na área acadêmica.....	26
Gráfico 7 – Carga horária docente semanal.....	27
Gráfico 8 – Carga horária profissional semanal.....	28
Gráfico 9 – Se a principal atividade profissional é de docência.....	28
Gráfico 10 – Papel profissional.....	29
Gráfico 11 – Prática de Qualidade de Vida.....	30
Gráfico 12 – Prática regular de algum tipo de atividade física.....	30
Gráfico 13 – Questões de Qualidade de Vida.....	32

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	11
2. FUNDAMENTAÇÃO	12
2.1 QUALIDADE DE VIDA:	13
2.2.1 O Perfil Do Líder e o Seu Efeito Na Qualidade De Vida No Trabalho	16
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS DA PESQUISA	18
3.1 LOCAL DA PESQUISA	18
3.2 TÉCNICAS DE PESQUISA	18
3.3 COLETA DOS DADOS.....	20
3.3.1 Limitações Do Estudo.....	21
3.4 ANÁLISE DOS DADOS.....	21
4 RESULTADOS E DISCUSSÃO	22
4.1 HISTÓRICO E PERFIL DA ETEC	22
4.2 PERFIL DOS RESPONDENTES E ATIVIDADES DESEMPENHADAS	22
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS E SUGESTÃO	33
6 CONCLUSÃO	35
REFERÊNCIAS BIBLIOGRAFICA	36
APÊNDICE	38

1. INTRODUÇÃO

A Importância dada a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é diferencial em qualquer tipo de organização pois estas são compostas de pessoas. Os estudos com base na Qualidade de Vida no Trabalho vêm auxiliando as organizações que querem melhorar seu capital humano e conseqüentemente a qualidade da organização.

A Monografia se refere à Escola Técnica Estadual (ETEC) de São Roque visando **analisar como os docentes dos cursos técnicos atuam em varias jornadas de trabalho e desempenham papéis profissionais diversificados**, percebem a Qualidade de Vida no Trabalho. O **objetivo de estudar a importância da Qualidade de Vida no Trabalho baseado a análise do nível de QVT dos docentes dos cursos técnicos de uma ETEC**. O objetivo específico aborda a forma como os docente conhecem e praticam a Qualidade de Vida no Trabalho.

A Meta consiste em traçar o perfil socioeconômico dos docentes, e avaliar qualitativamente por meio de indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho os docentes dos cursos técnicos da ETEC, que exercem diferentes e variadas frentes do trabalho.

A metodologia aplicada será a pesquisa quantitativa descritiva por meio de pesquisa bibliográfica (livros, revistas, jornais e etc.) e de campo com questionários com colaboradores.

O Presente trabalho baseado em seu resultado poderá sugerir mudanças em prol da melhoria da qualidade de vida no trabalho, no ambiente interdisciplinar da docência da ETEC. No âmbito da Administração é essência trabalhar com a Qualidade de Vida no Trabalho, Administrar é a arte de conduzir pessoas e atingir resultados.

Diante desse panorama, considera-se a busca da Qualidade de Vida no Trabalho uma meta para a política da ETEC que inclua abordagens específicas para o segmento.

2. FUNDAMENTAÇÃO

Diante de uma vida profissional que está mais competitiva e individualista, começamos a vislumbrar os modelos de gestão cada vez mais exigentes, elevando a pressão profissional, criando uma sociedade cada vez mais estressada e elevando as doenças físicas e mentais. A partir deste pensamento as pessoas começam a avaliar sua rotina de trabalho, mas muitas vezes não conseguem agregar a jornada de trabalho com a qualidade de vida.

Tornou-se comum, na sociedade repetir a seguinte frase: saúde não é ausência de doença, saúde é qualidade de vida. Mas esta qualidade de vida está aonde? Ela está em qualquer lugar seja no ambiente pessoal: nossa casa, nossa família, nossos amigos etc. e no ambiente profissional: nosso trabalho, nossos estudos etc. Neste modelo vimos que buscar a qualidade de vida tem que estar em todos os locais, buscar o que no faz bem, sentir-se bem.

O ambiente educacional brasileiro vem se tornando competitivo em virtude da política de educação, que está ampliando sua rede educacional. Essa mudança está presente no Centro de Educação Estadual Tecnológica Paula Souza, autarquia da Secretaria de Desenvolvimento Econômico do Estado de São Paulo, mantenedora das Escolas Técnicas Estaduais (ETECs). Com expansão da rede atualmente conta com 253 unidades, o número de docentes conseqüentemente foi elevada, somente na instituição pesquisada a quantidade de docentes em 2 anos (2012 - 2013) foi elevada 43% passando de 28 docentes dos cursos técnicos para 40 docentes até a presente data da pesquisa.

Diante deste cenário, muitos profissionais que estão no mercado de trabalho nas suas respectivas funções viram como uma forma de elevar sua remuneração à função de docente. Em relação aos docentes da Instituição pesquisada são poucos que se dedicam exclusivamente a docência. Neste cenário está fazendo com que os profissionais-docentes tenham uma carga horária elevada de trabalho, podendo chegar à 12h/diárias ou 60h/semanais, por exemplo: um profissional de administração que trabalha em uma empresa das 8h às 17h, vai para instituição de ensino lecionar da 19h às 23h trabalhou 12h num dia, e se ele fizer isso de segunda à sexta-feira sua carga horária será de 60h por semana. Presume-se que o nível de qualidade de vida do indivíduo vai ser afetada.

O modo como o profissional se sente fisicamente, mentalmente, e socialmente afeta e influencia a qualidade. Equilibrar sua vida profissional e pessoal virou um desafio, por conta desta carga horaria de trabalho elevada.

Segundo Almeida (2007) as praticas de valorização do potencial humano, agregadas ao elevado grau de envolvimento e comprometimento da gestão em querer de fato implantar programas de Qualidade de Vida no Trabalho podem levar à valorização adequada do trabalho e à elevação do nível de motivação/satisfação dos trabalhadores, assim como à participação decisiva de produtividade e competitividade das instituições de ensino. O papel da gestão na qualidade de vida no trabalho é muito importante, mas claro, o profissional também deve pensar em sua própria qualidade de vida, para poder se dedicar a outras atividades como hobbies.

2.1 QUALIDADE DE VIDA

A Qualidade de Vida é o método usado para medir as condições de vida de um ser humano, esse método envolve o bem físico, mental, psicológico e emocional, relacionamentos sociais, como família e amigos e também saúde, educação e outras circunstâncias da vida. Também é uma medida usada pela Organização Mundial da Saúde (OMS) que em 1998 desenvolveu um questionário com a finalidade de aferir a qualidade de vida. Esse questionário é composto por seis domínios: o físico, o psicológico, o do nível de independência, o das relações sociais, o do meio ambiente e o dos aspectos religiosos.

Criado na década de 50, o conceito Qualidade de vida vincula uma visão diferente das prioridades e efeitos dos objetivos econômicos de tipo quantitativo. Geralmente, saúde e qualidade de vida são dois temas inter-relacionados, uma vez que a saúde contribui para melhorar a qualidade de vida dos indivíduos e esta é fundamental para que um indivíduo ou comunidade tenha saúde. Mas, não significa apenas saúde física e mental, mas sim que essas pessoas estejam bem consigo mesmo, com a vida, com as pessoas que os cercam, enfim, ter qualidade de vida é estar em equilíbrio.

Para garantir uma boa qualidade de vida, deve-se ter hábitos saudáveis, cuidar bem do corpo, ter uma alimentação equilibrada, relacionamentos saudáveis, ter tempo para lazer e vários outros hábitos que façam o indivíduo se sentir bem, que tragam boas consequências, como usar o humor para lidar com situações de stress, definir objetivos de vida e fazer com que a pessoa sinta que está no controle da sua vida.

Segundo Albuquerque e França (1998), existem muitas interpretações para a qualidade de vida: desde o foco médico da ausência de doenças da pessoa, até as exigências de recursos, objetivos e procedimentos que atendam as demandas coletivas em determinada situação, compondo amplos programas de qualidade de vida. A Sociedade vive paradigmas sobre modos de vida dentro e fora da empresa, construindo novos valores relativos às demandas de Qualidade de Vida. Nesse contexto, diversas ciências têm dado contribuições específicas, destacando-se entre elas:

- Saúde: nessa área, a ciência tem buscado preservar a integridade física, mental e social do ser humano e não apenas atuar sobre o controle de doenças, gerando avanços biomédicos e maior expectativa de vida;
- Ecologia: vê o homem como parte integrante e responsável pela preservação do ecossistema dos seres vivos e dos insumos da natureza.
- Ergonomia: estuda as condições de trabalho ligadas à pessoa. Fundamenta-se na medicina, na psicologia, na motricidade e na tecnologia industrial, visando ao conforto na operação.
- Administração: procura aumentar a capacidade de mobilizar recursos para atingir resultados, em ambiente cada vez mais complexo, mutável e competitivo.

Diante dessas ciências se destacam como muitas áreas estão pensando na Qualidade de vida das pessoas, a ciência não é útil apenas porque satisfaz a

curiosidade do Homem. É graças à ciência que o homem pode melhorar sua qualidade de vida, ter mais saúde, viver mais tempo, ter mais conforto, trabalhar menos e ter mais tempo livre para conviver com os outros, vislumbrar a natureza, exprimir-se através da arte e de outras formas de cultura.

Primeiramente discutimos o termo qualidade de vida, onde o individuo deve pensar em seu bem estar seja ele no âmbito físico, mental e social. Na convivência em sociedade as pessoas buscando melhorar o relacionamento com o próximo.

2.2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

O termo Qualidade de Vida no Trabalho segundo Chiavenato (2004) foi cunhado por Louis Davis, na década de 70, quando desenvolvia um projeto sobre desenho de cargos. Para ele, conceito de Qualidade de Vida (QVT) refere-se à preocupação com o bem estar geral e a saúde dos trabalhadores no desempenho de tarefas. Atualmente, o conceito de QVT envolve tanto os aspectos físicos e ambientais, como os aspectos psicológicos do local de trabalho.

Componentes da Qualidade de Vida envolve diversos de fatores, como:

- 1- A Satisfação com o trabalho executado;
- 2- As possibilidades de futuro na organização;
- 3- O reconhecimento pelos resultados alcançados;
- 4- O salário percebido;
- 5- Os benefícios auferidos;
- 6- O Relacionamento humano dentro do grupo e da organização;
- 7- O Ambiente psicológico e físico de trabalho;
- 8- A liberdade e responsabilidade de tomar decisões;
- 9- As possibilidades de participar.

A Qualidade de Vida envolve os fatores de conteúdo e contexto do cargo. Ela afeta atitudes pessoais e comportamentos relevantes para a produtividade individual e grupal, tais como: motivação para o trabalho, adaptabilidade a mudanças no ambiente de trabalho, criatividade e vontade de inovar ou aceitar mudanças.

Gestão da Qualidade de Vida sob a ótica da psicodinâmica do trabalho, segundo análise de Dejours (1986, p.7): “a saúde, para cada homem, mulher ou criança é ser meios de traçar um caminho pessoal e original, em direção ao bem-

estar físico, psíquico e social”. Porque não existe a plena satisfação das necessidades de bem-estar – o ser humano vive em movimento e transformação, tanto do ponto de vista físico, de seu corpo e órgãos, como do ponto de vista emocional, psíquico.

A nova realidade social e as mudanças no ambiente organizacional trazem exigências de natureza psicossocial, com efeitos ainda pouco conhecidos sobre o bem-estar das pessoas.

Segundo Dejours (1986) o trabalhador, por sua natureza mutável, necessita de uma organização do trabalho flexível, que respeite as necessidades de seu corpo e que possibilite a ele variar seu estado de espírito, respeitando o funcionamento mental, os desejos.

O termo QVT está sendo abordado por várias instituições de ensino seja ela privada ou pública, para idealizar uma melhora na educação temos que idealizar melhores docentes. A partir da QVT o docente passa a desenvolver o que ele tem de melhor. Alguns problemas de afetam a QVT docente são:

- Burocracia principalmente na docência em instituição pública muitos formulários e documentos para preencher, ir a reuniões improdutivas, cumprir hora atividade;
- O Desrespeito dos alunos que sabem muito bem seus direitos, mas não praticam seus deveres;
- Em relação aos cursos técnicos que diminuirão a carga horária passando de 2 (dois) anos e passaram a ter 1 (um) ano e meio, fazendo o conteúdo expeço e corrido.

Nesta hipótese de problema inserimos uma carga horária de trabalho de 12h/dia o profissional poderá render menos.

2.2.1 O perfil do Líder e o seu efeito na Qualidade de Vida no Trabalho

A QVT é um diferencial que as empresas gostam de promover para seus colaboradores, concorrentes e sociedade em geral. Mas para chegar à um nível elevado de QVT, deve-se avaliar o perfil do líder que os gere, o gestor tem que ter competências e postura adequada.

Quando falamos em líder em organizações não educacionais buscamos o Gerente, Diretor da empresa, mas quando falamos de Instituição de Ensino temos no papel do líder o Diretor ou Reitor que nele os docentes veem um profissional que possam seguir, ouvir conselhos.

Segundo McGregor (1999) há pelo menos quatro principais variáveis implicadas e inter-relacionadas na liderança: (1) as características do líder; (2) as atitudes, necessidades e outras características pessoais dos seguidores; (3) característica da organização, tais como sua finalidade, sua estrutura, a natureza das tarefas a serem realizadas; (4) o meio-social, econômico e político. Esta conclusão nos leva a entender a liderança não como propriedade do indivíduo, mas como uma relação complexa entre as variáveis.

O líder na sua função de liderar requer algumas atitudes e competências como: ter visão clara dos objetivos; guiar-se nos seus valores e nos valores da organização; estimular e criar as condições objetivas para o compartilhamento de informações; esperar e cobrar o alto desempenho de sua equipe; estimular os colaboradores a usarem seus pontos fortes; ter flexibilidade e sensibilidade. Essas são algumas das atitudes e competências que propiciam a melhoria na QVT. Nestas condições, o gestor não pode aplicar uma única maneira de lidar com seus colaboradores, pois cada pessoa tem sua necessidade.

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS DA PESQUISA

População é “um conjunto definido de elementos que possuem determinadas características” e a amostra é “o subconjunto do universo ou da população por meio do qual se estabelecem ou se estimam as características desse universo ou população” (GIL, 1994, p.74). A população da presente pesquisa foi composta por docentes dos cursos Técnicos de ETEC de São Roque, onde são ofertados os cursos técnicos em Administração, Contabilidade, Hotelaria, Informática e Enfermagem. Tais cursos são compostos por diversos profissionais, entre eles administradores, contadores, turismólogos, economistas, enfermeiros, psicólogos, pedagogos, matemáticos e profissionais de TI, perfazendo um total de 40 envolvidos na atividade docente.

A amostra foi composta por 36 respondentes, ou seja, 94% da população pesquisada devolveu o questionário preenchido durante o mês de outubro de 2013.

Vale ressaltar que o pesquisador é professor do curso Técnico em Administração da ETEC em questão e, atualmente, responde pela função de Coordenador Administrativo. Apesar disso, não fez parte da amostra com o intuito de não influenciar diretamente nos resultados.

3.1 LOCAL DA PESQUISA

A Escola Técnica Estadual (ETEC) de São Roque, endereço: Rua Vinte e Dois de Abril, 35 – Jd. Renê – São Roque/SP. CEP 18135-00. A ETEC está situada bem próxima do Centro de São Roque, na rua paralela está situada a Câmara da Estância Turística de São Roque e da Prefeitura da Estância Turística de São Roque.

3.2 TÉCNICAS DE PESQUISA

Quanto aos fins, segundo Vergara (2004), este trabalho caracteriza-se como uma pesquisa exploratória, descritiva e também explicativa. Exploratória, pois, foi realizada em área na qual há pouco conhecimento acumulado e sistematizado. Gil

(1994, p.73) afirma que a pesquisa descritiva busca primordialmente: “descrever as características de determinada população ou fenômeno e estabelecer possíveis relações entre variáveis, incluindo-se neste grupo as que têm por objetivo levantar opiniões, atitudes e crenças de uma população, a respeito de uma determinada situação”.

E, explicativa, pois visa esclarecer quais fatores contribuem, de alguma forma, para a ocorrência de determinado fenômeno. Quanto aos meios de investigação foram utilizados a pesquisa bibliográfica e documental, a pesquisa de campo procede à observação de fatos e fenômenos exatamente como ocorrem no real, à coleta de dados referentes aos mesmos e, finalmente, à análise e interpretação desses dados, com base numa fundamentação teórica consistente, objetivando compreender e explicar o problema pesquisado. Ainda quanto a classificação desta pesquisa, no que tange aos procedimentos utilizados pelo pesquisador, ela pode ser considerada pesquisa participante. Para Vergara (2004, p.48), “a pesquisa participante não se esgota na figura do pesquisador. Dela tomam parte pessoas implicadas no problema sob investigação, fazendo com que a fronteira pesquisador-pesquisado, ao contrário do que ocorre na pesquisa tradicional seja tênue”.

Quanto aos meios de investigação, esta pesquisa qualifica-se como bibliográfica. Bibliográfica, pois trata-se, segundo Vergara (2003), de um estudo sistematizado desenvolvido com base em material publicado em livros, revistas, artigos, redes eletrônicas, isto é, material acessível ao público em geral.

Segundo Gil (1996), “é sabido que toda e qualquer classificação se faz mediante a algum critério, assim, é possível classificar as pesquisas em três grandes grupos: exploratórias, descritivas e explicativas”. Para desenvolver este trabalho se uso a pesquisa descritiva.

Pesquisas Descritivas: tem como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis. E uma de suas características mais significativas esta na utilização de técnicas padronizadas de dados, tais como questionário e a observação sistemática;

Para Marconi e Lakatos (2005, p.203) "questionário é um instrumento de coleta de dados, constituído por uma série ordenada de perguntas, que devem ser respondidas por escrito sem a presença do entrevistador". Segundo as autoras esse método apresenta as seguintes vantagens: método econômico e com bom

rendimento quanto aos dados; abrange muitas pessoas simultaneamente; cobre geograficamente área mais ampla; colhe respostas rápidas precisas; propicia maior liberdade nas respostas por conta do anonimato; minimiza riscos de distorção, pela não influência do pesquisador; favorece as respostas em hora mais adequada ao respondente e favorece uniformidade na avaliação, pela impessoalidade do instrumento.

3.3 COLETA DOS DADOS

O instrumento de coleta escolhido foi o questionário apresentado como Apêndice I – Questionário QVT - Corpo Docente. A utilização desse instrumento apresenta algumas vantagens, dentre as quais pode-se destacar: é menos dispendioso que a entrevista; pode ser aplicado a um grande número de pessoas ao mesmo tempo; assegura certa uniformidade de uma situação de mensuração para outra; é mais fácil comparar questionários que entrevistas; apresenta uma natureza impessoal; faz menos pressão para uma resposta imediata.

O questionário elaborado para pré-teste apresentou 24 questões. Quanto aos tipos de questões foram elaboradas questões fechadas e abertas. Sendo que as questões de nº 1 a 13 caracterizam a identificação do perfil socioeconômico do respondente, as questões de nº 14 a 24 buscam identificar os conhecimentos do respondente quanto ao tema do presente trabalho – QVT.

Vale ressaltar que as questões foram adaptadas a partir do questionário apresentado por Almeida (2007) em pesquisa realizada com docentes de uma Instituição de Ensino Superior.

Para o processo de coleta de dados, os professores foram abordados durante uma reunião de gestão realizada no dia 05 de Outubro de 2013, na qual se encontravam presentes os coordenadores e o corpo docente dos cursos dos técnicos. A maioria dos presentes se prontificou a responder imediatamente, levando em média 20 minutos para fazê-lo.

3.3.1 Limitações do Estudo

A pesquisa foi aplicada apenas com docentes dos cursos técnicos, mas a Instituição oferece também o ensino médio regular. Portanto, o estudo se limita à percepção deste grupo de professores e a proposta elaborada conta apenas com uma visão parcial e restrita da ETEC.

3.4 ANÁLISE DOS DADOS

Após a coleta de dados, a fase seguinte da pesquisa é a de análise e interpretação dos dados. Estes dois processos, apesar de conceitualmente distintos, aparecem sempre estreitamente relacionados:

A análise tem como objetivo organizar e resumir os dados de tal forma que possibilitem o fornecimento de respostas ao problema proposto para investigação. Já a interpretação tem como objetivo a procura do sentido mais amplo das respostas, o que é feito mediante sua ligação a outros conhecimentos anteriormente obtidos (GIL, 1999, p. 168).

Na Pesquisa Bibliográfica levamos em conta a análise sobre QVT de diferentes autores, todos com o intuito de abordar o tema como melhora na vida corporativa.

Para Bardin (1994) a análise de conteúdo de mensagens que deveria ser aplicável a todas as formas de comunicação possui duas funções que podem ou não se dissociar quando colocadas em práticas. A primeira diz respeito à função heurística, ou seja, a análise de conteúdo enriquece a tentativa exploratória e aumenta a propensão à descoberta. A segunda se refere à administração da prova, em que hipóteses, sob a forma de questões ou de afirmações provisórias servem de diretrizes apelando para o método de análise de uma confirmação ou de uma afirmação.

A partir da análise dos dados vamos levantar uma escala em forma de gráficos, levando em conta as respostas do questionário. Com a escala podemos apresentar os resultados.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Este capítulo apresenta os resultados principais da pesquisa de campo, sendo que inicialmente, expõe-se um breve histórico da ETEC pesquisada. Na sequência é apresentado o perfil socioeconômico dos respondentes e discutido o resultado sobre qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho, de acordo com a percepção dos professores envolvidos nos cursos técnicos da instituição.

4.1 HISTÓRICO E PERFIL DA ETEC

A Escola Técnica Estadual pesquisada foi fundada há 15 anos. Apresenta uma estrutura de funcionamento no Município da Estância Turística de São Roque do estado de São Paulo.

A ETEC atua na região do interior paulista oferecendo para a comunidade local e cidades vizinhas alguns cursos técnicos e ensino médio regular. Entre os cursos técnicos estão os de: Administração, Contabilidade, Hotelaria, Informática e Enfermagem. Atualmente, a ETEC tem aproximadamente 700 alunos matriculados nestes cursos que são oferecidos no horário matutino, vespertino e noturno.

4.2 PERFIL DOS RESPONDENTES E ATIVIDADES DESEMPENHADAS

Inicialmente, pode-se verificar através do Gráfico 1, que 14% dos respondentes são administradores e enfermeiros, 11% são turismólogos, tecnólogos de informação e matemáticos, 9% são contadores, 8% são sociólogos, pedagogos e outros, 6% são psicólogos. Pode-se observar que há vários tipos de profissionais/docentes.

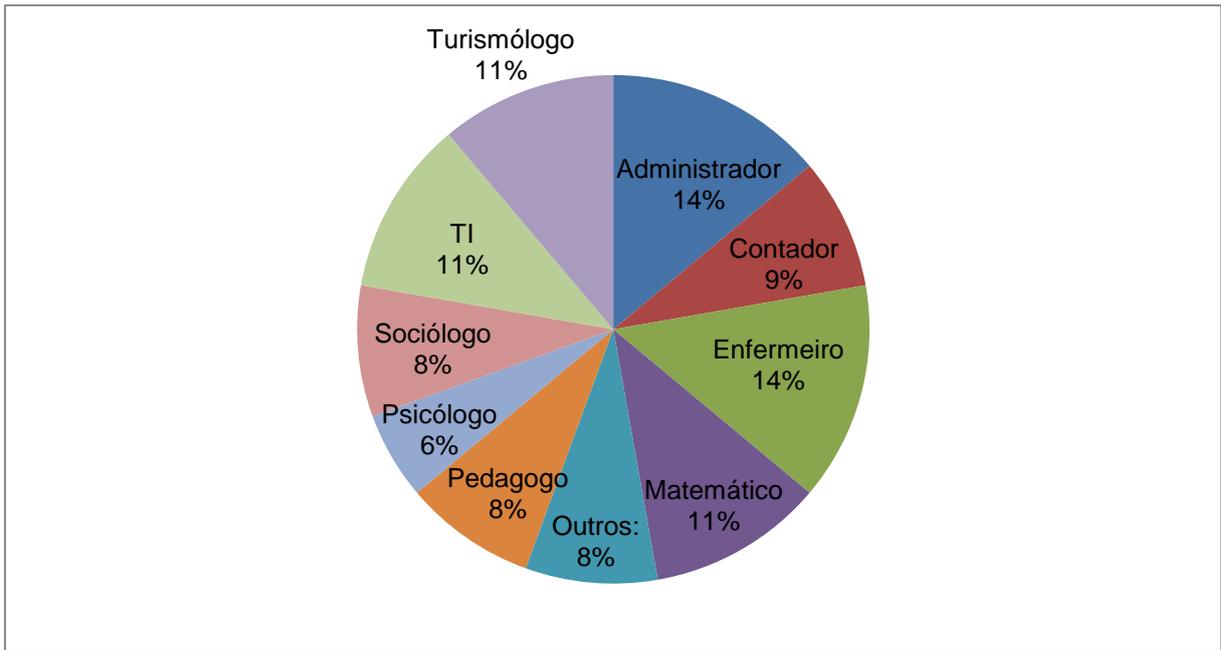


Gráfico 1 – Profissões.

Fonte: Dados da pesquisa (2013)

Quanto à idade dos docentes, 56% estão na faixa etária de 26 a 36 anos, 31% de 37 a 46 anos e 8% entre 47 a 56 anos e 5% acima de 57 anos, conforme Gráfico 2. Tendo em vista que a rede ETEC está em plena expansão, pode-se inferir que um percentual relativamente alto de professores estão inseridos em uma faixa etária de 26 a 36 anos mostra que recebe profissionais com um tempo baixo de experiência, mas trazendo o novo conceito de jovens docentes com a tecnologia.

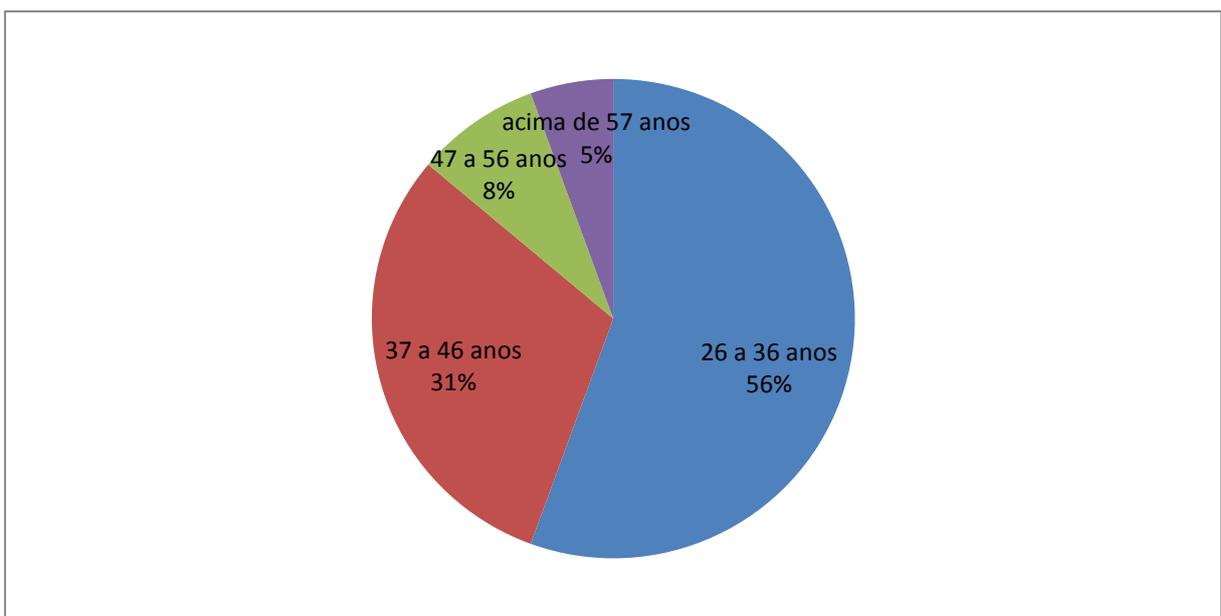


Gráfico 2 – Idade.

Fonte: Dados da pesquisa (2013)

Quanto ao estado civil dos respondentes, como mostra o Gráfico 3, 58% são casados, 31% são solteiros, 11% são divorciados.

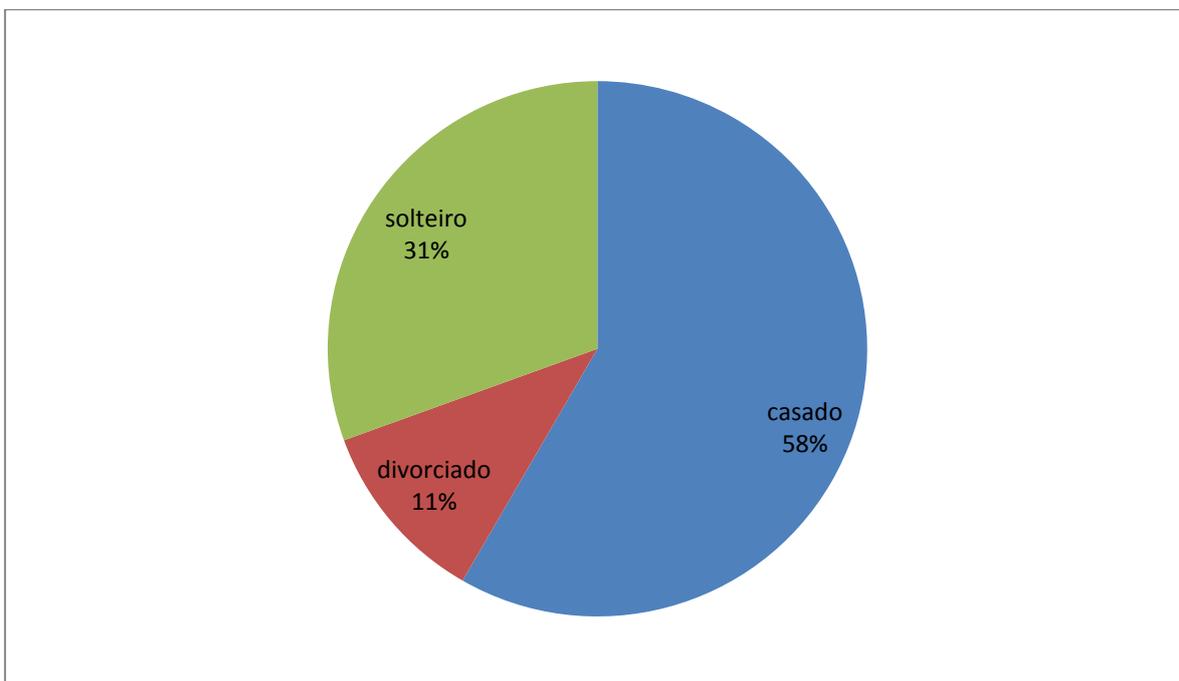


Gráfico 3 – Estado Civil.

Fonte: Dados da pesquisa (2013)

O Gráfico 4 mostra que, 39% dos docentes da ETEC têm renda mensal que varia de 4 a 6 salários mínimos, 33% recebem mensalmente até 3 salários mínimos, 17% de 7 a 8 salários, 8% de 8 a 10 salários, 3% acima de 10 salários. Estes dados revelam que os docentes que atuam na ETEC têm uma renda salarial relativamente boa.

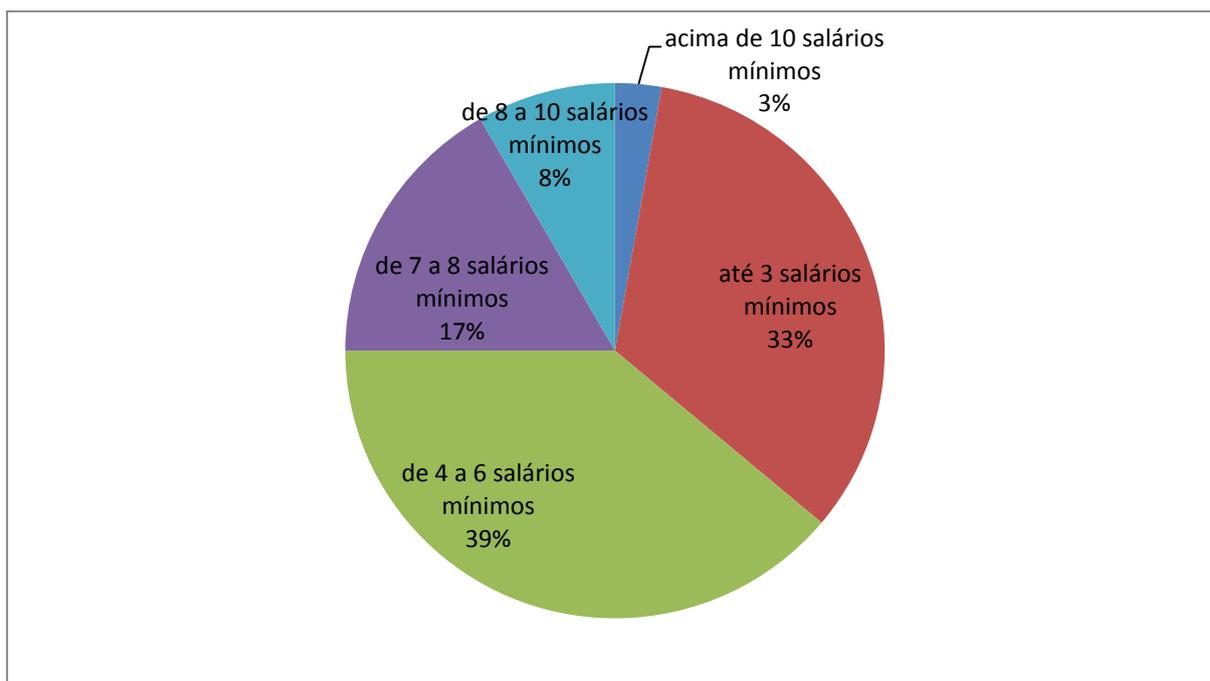


Gráfico 4 – Renda Mensal.

Fonte: Dados da pesquisa (2013)

Quanto ao nível de escolaridade dos docentes, 36% são pós-graduados, 25% com graduação completa, 19% estão cursando a pós-graduação e 14% estão cursando o mestrado, conforme é apresentado no Gráfico 5. Embora cresça no Governo do Estado de São Paulo as Escola Técnicas Estaduais a consciência de que o melhor professor é aquele que se aperfeiçoa e tem atitude de aprendizagem contínua, verifica-se que é significativa a parcela de profissionais de ensino técnico desprovidos de titulação de mestre. Esta atualização profissional se deve as exigências do setor acadêmico para atender as diretrizes do Ministério da Educação, a competitividade profissional e as necessidades dos outros setores do mercado, visto que uma grande parte dos docentes atua em outros segmentos.

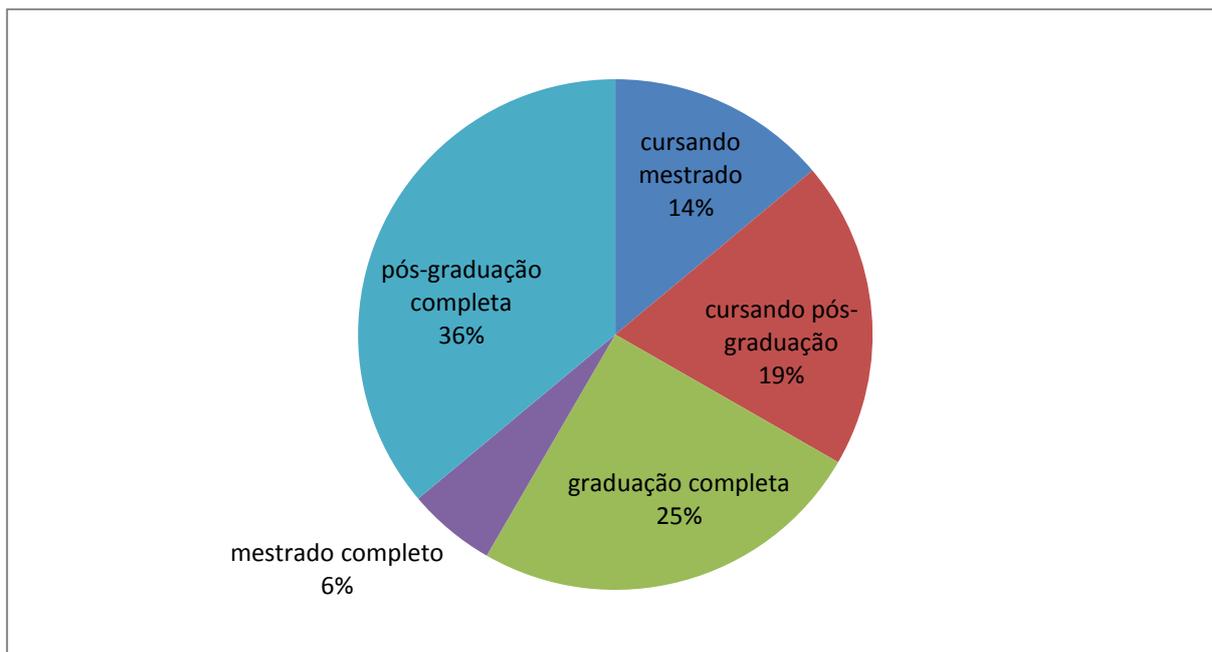


Gráfico 5 – Nível de Escolaridade.

Fonte: Dados da pesquisa (2013)

O tempo de atuação na área acadêmica dos respondentes é apresentado no Gráfico 6, sendo que, 53% dos docentes têm de 3 a 5 anos de atuação, 22% até 2 anos, 17% de 6 a 10 anos, 8% acima de 11 anos.

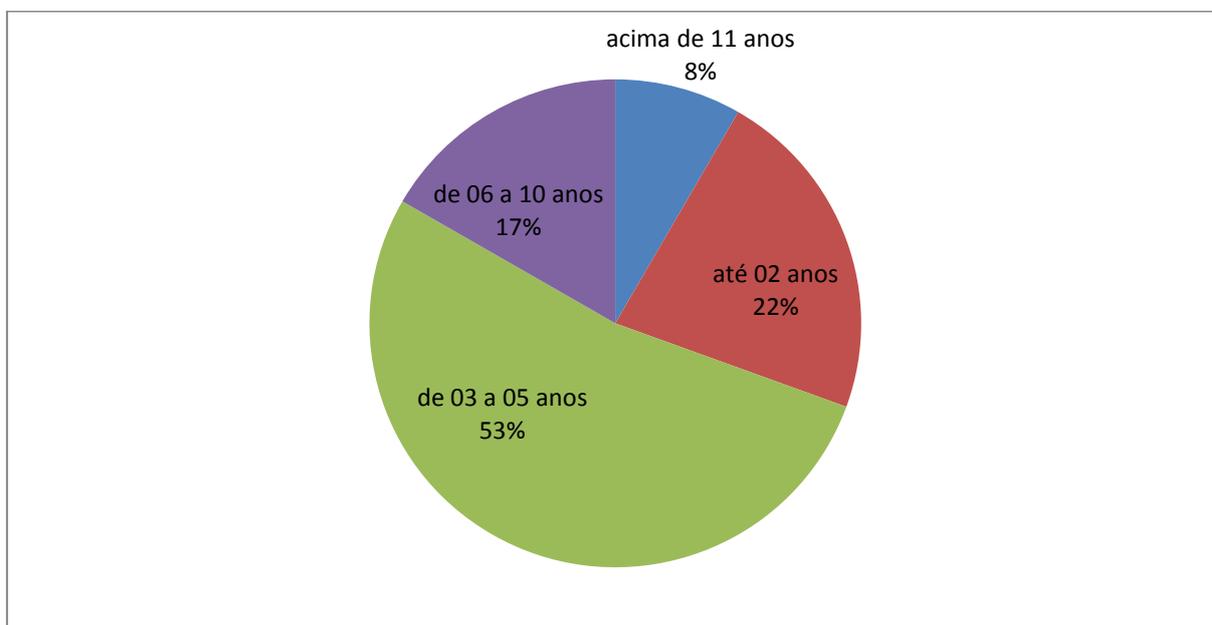


Gráfico 6 – Tempo de atuação na área acadêmica.

Fonte: Dados da pesquisa (2013)

De acordo com o Gráfico 7, 31% dos respondentes possuem carga horária de trabalho docente entre 17 e 20 horas, 28% de 21 a 24 horas, 11% de 9 a 16 horas,

11% de 5 a 8 horas e 8% acima de 31 horas, 6% de 25 a 30 horas e 4% de até 4 horas semanalmente. A política de contratação da instituição prevê contratos pela CLT, sendo o máximo 35 aulas na semana.

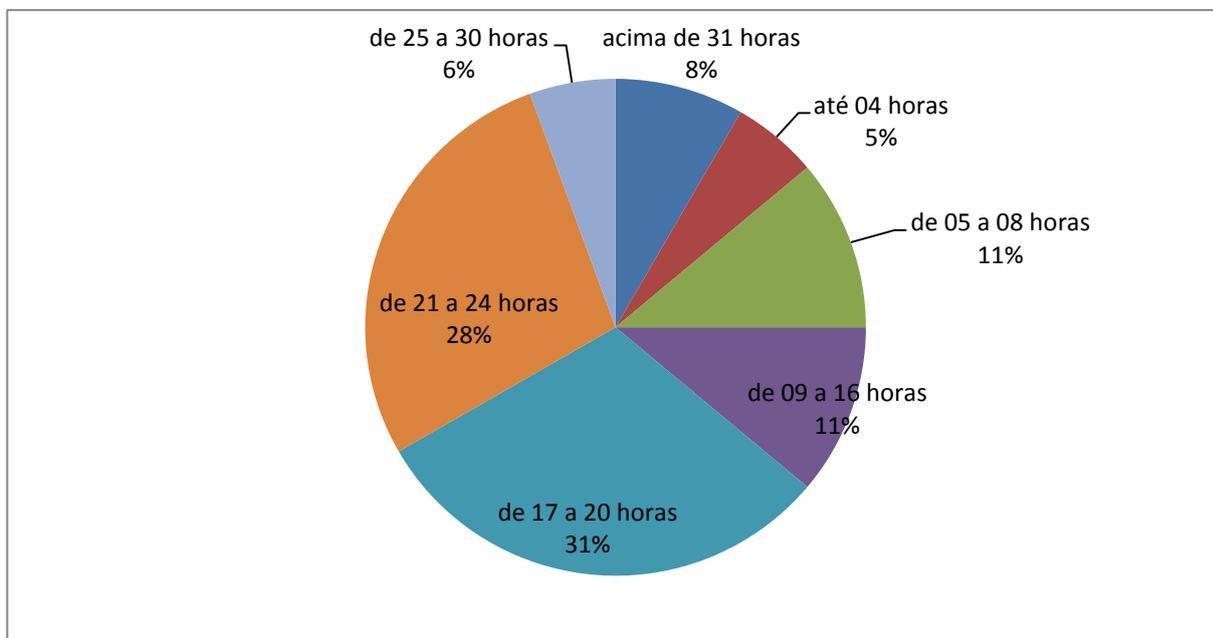


Gráfico 7 – Carga horária docente semanal.

Fonte: Dados da pesquisa (2013)

O Gráfico 8 diz respeito à carga horária de trabalho dos respondentes em outras atividades profissionais, ou seja, atividades diferentes da docência. De acordo com o resultado, 47% dos participantes possuem carga horária de trabalho em outras atividades de 33 a 40 horas por semana, 36% de 17 a 24 horas, 9% de 25 a 32 horas, 8% de 41 a 49 horas. Quase metade dos profissionais dedica a maior parte do seu tempo para atividades não acadêmicas.

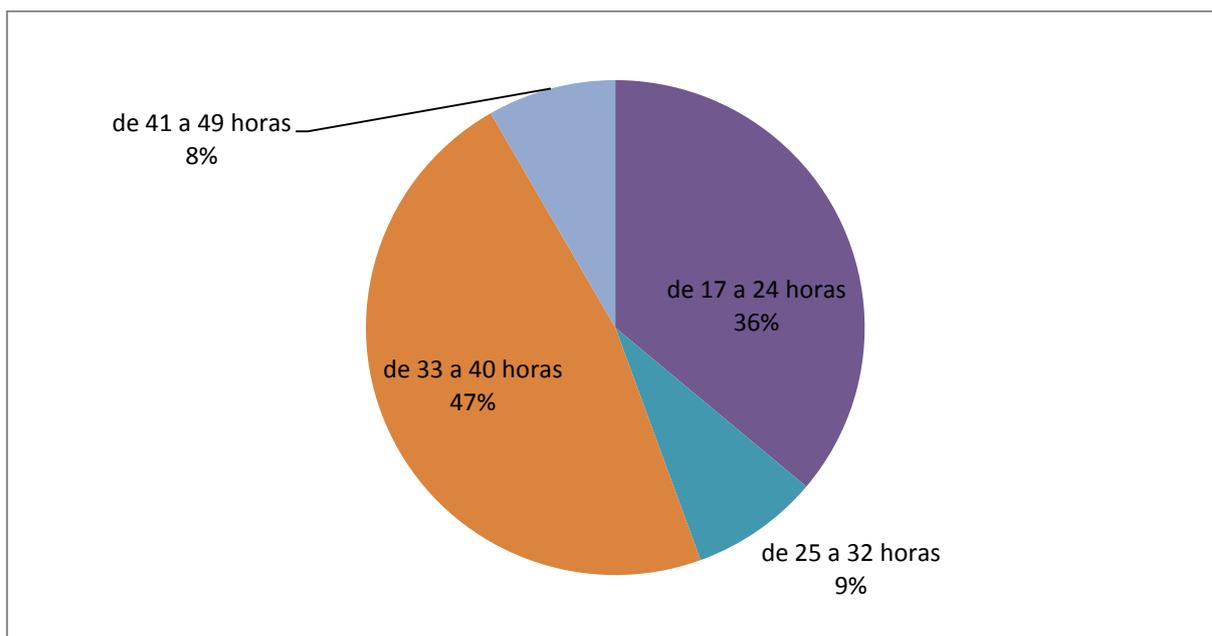


Gráfico 8 – Carga horária profissional semanal.

Fonte: Dados da pesquisa (2013)

No Gráfico 9 diz respeito sobre a principal atividade profissional é de docência, 56% disseram que não, sua principal atividade é sua outra função. Em consideração que a maioria trabalha em outra atividade profissional e depois desenvolve a atividade de docente.

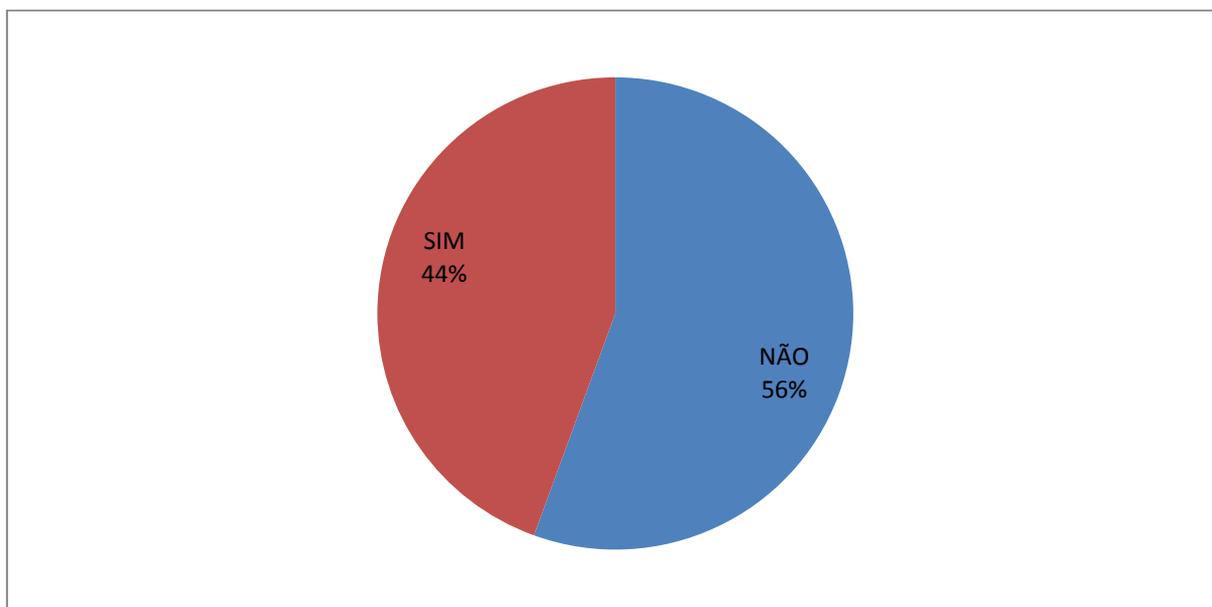


Gráfico 9 – Se a principal atividade profissional é de docência.

Fonte: Dados da pesquisa (2013)

De acordo com o Gráfico 10 fica claro qual a situação profissional 56% exercem dois papéis profissionais atrelado a uma carga horaria elevada, em relação

ao gráfico 9 onde 56% dos entrevistados não exercem a profissão de docente como principal atividade. 39% atua somente na profissão de docente mas também tem uma grande carga horária. 5% exercem a docência tanto nos cursos técnicos com também no ensino médio regular ou ensino superior.

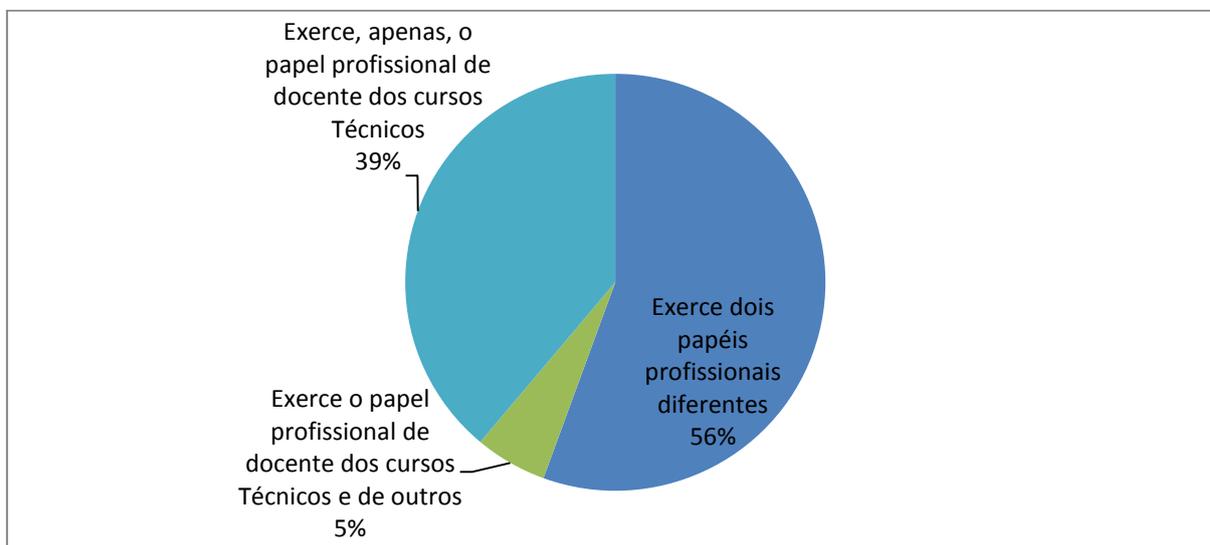


Gráfico 10 – Papel profissional.

Fonte: Dados da pesquisa (2013)

De acordo com o Gráfico 11, as principais práticas de qualidade de vida dos respondentes são: cinema (22%), leitura e compras são (17%), TV e Teatro (11%), viagens e passeios e outras práticas são (8%) e Internet são 6%. Tendo em vista que a maioria dos docentes dedica muitas horas para as atividades profissionais, ações em prol da qualidade de vida pode ser o diferencial na vida profissional.

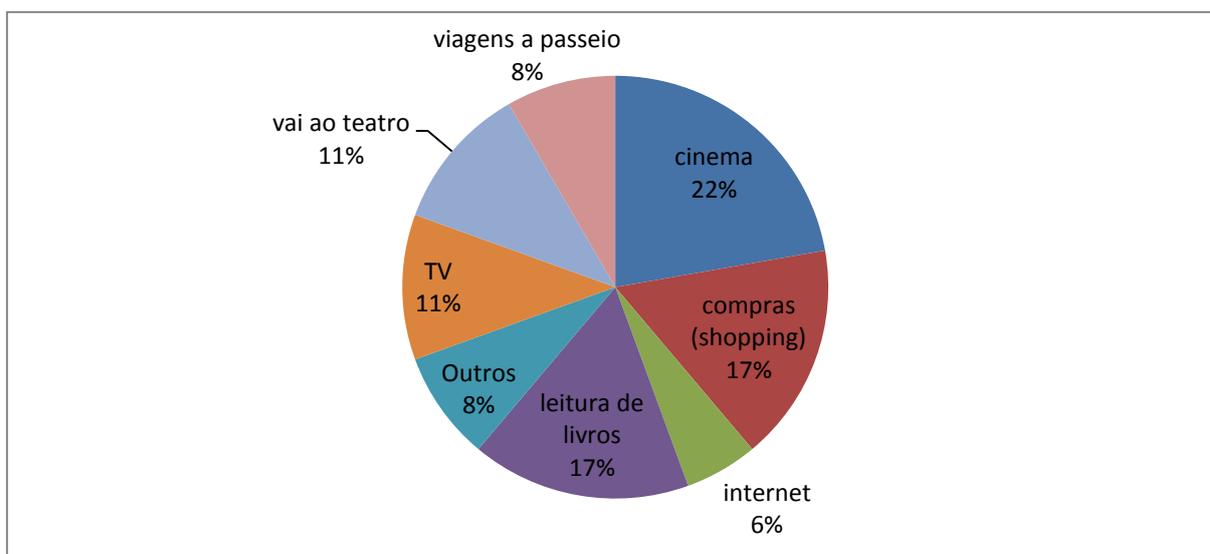


Gráfico 11 – Prática de Qualidade de Vida.

Fonte: Dados da pesquisa (2013)

No Gráfico 12, verificou-se, com relação à prática de algum tipo de atividade física que, 56% dos respondentes não praticam atividades regularmente, 30% praticam às vezes e 14% praticam atividade física. Mais uma vez, pode-se afirmar que os docentes que atuam em diversas e variadas jornadas de trabalho têm sua qualidade de vida prejudicada porque não tem tempo para atividades físicas.

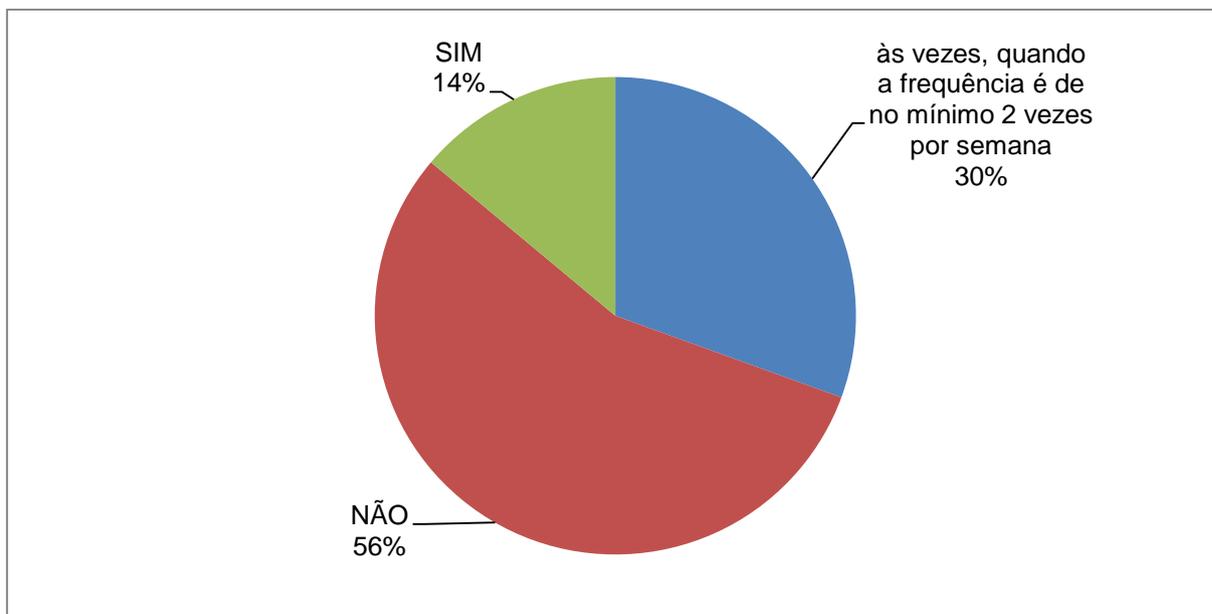


Gráfico 12 – Prática regular de algum tipo de atividade física.

Fonte: Dados da pesquisa (2013)

De acordo com os docentes os termos qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho não são diferentes. Observou-se que o entendimento sobre qualidade de vida do ponto de vista dos respondentes (questão 15 do questionário – Apêndice I), revela que este termo está diretamente relacionado a satisfação pessoal, bem-estar físico e mental, ter uma vida equilibrada quanto aos aspectos social, físico e espiritual, convívio com a família, equilíbrio, prazer e respeito, como ilustra as respostas e o perfil dos entrevistados. Algumas Respostas descritas pelos entrevistados:

- “Satisfação com o que se faz, realização na vida pessoal”;
- “Saúde física e mental”;
- “É estar bem (física e mentalmente) em todas as minhas atividades”;
- “Satisfação de trabalhar e viver com alegria e motivação”;
- “Ter tempo para desfrutar com a família o resultado do trabalho”;
- “Seria o indivíduo conseguir satisfazer todas as suas atividades com prazer”;
- “Satisfação e prazer nas atividades do dia-a-dia”;

Para comparar a percepção dos docentes, descreve-se a seguir, a opinião dos mesmos sobre seu entendimento quanto a qualidade de vida no trabalho,

conforme questão 16 do questionário – Apêndice I. Em síntese, pode-se dizer que, esse termo leva o respondente a mencionar aspectos relacionados ao ambiente físico, facilidade de acesso a recursos, autonomia, trabalho sem estresse, remuneração adequada, prestígio e realização profissional, relações humanas, felicidade.

Na questão 17 do questionário – Apêndice I, todos os respondentes disseram ser falsa a afirmação de que a Qualidade de Vida e Qualidade de Vida no Trabalho são termos diferentes. A maioria dos respondentes (83%) acredita que o nível de qualidade de vida pessoal reflete no desempenho profissional (questão 18 do questionário – Apêndice I). Se os docentes apresentaram uma melhoria na qualidade de vida conseqüentemente refletirá no seu desempenho profissional, mas como os respondentes demonstraram não ter tempo suficiente para realizarem atividades que melhorem a sua qualidade de vida, pode-se afirmar que, de certa forma o seu desempenho acadêmico também pode ficar comprometido, principalmente por que grande maioria destes 56% ainda dedicam várias horas para as outras atividades de docente. Algumas Respostas descritas pelos entrevistados:

- “Trabalhar no que gosta e ser remunerado de forma que suas necessidades sejam satisfeitas”;
- “Fazer algo com que me identifico e ter condições de vencer desafios, alcançar novos postos e conquistar estabilidade”;
- “Ter condição de exercer minha profissão adequadamente”;
- “Sair de casa com vontade de trabalhar”;
- “Atuar em locais salubres e ao mesmo tempo, que proporcione uma boa atuação profissional”;
- “Satisfação com o trabalho que faz”;
- “Trabalhar em interação amistosa e produtiva com os colegas e os clientes;
- “Transparência nas relações interpessoais, reconhecimento”;

Na opinião dos docentes (questão 19 do questionário – Apêndice I), 92% do grupo acredita que sua qualidade de vida precisa ser melhorada. E, 97% dos professores afirmam que ações e programas de QVT são importantes para instituições de ensino (questão 20 do questionário – Apêndice I), Verificou-se que 100% dos respondentes acham que as ações e programas de qualidade de vida interferem na produtividade (questão 21 do questionário – Apêndice I), Uma pergunta para fazer uma sátira aonde muitos alunos brincam com os docentes com a pergunta “Professor o senhor só dá aula ou, trabalha também” e a resposta é de que 100% acham que a profissão de docente é muito desgastante e exige muito do

profissional e para a melhora da sociedade não pode ser levado somente como um “Hobbie”(questão 22 do questionário – Apêndice I), Na questão onde foi perguntado se todas as empresas deve ter um programa de QVT, 89% dos respondentes responderam que Verdadeiro (sim), (questão 23 do questionário – Apêndice I), Na visão dos respondentes 81% respondeu que os empregados valorizam as ações e programas de QVT (questão 24 do questionário – Apêndice I). Todas questões sobre Qualidade de Vida são mostradas em números no Gráfico 13.

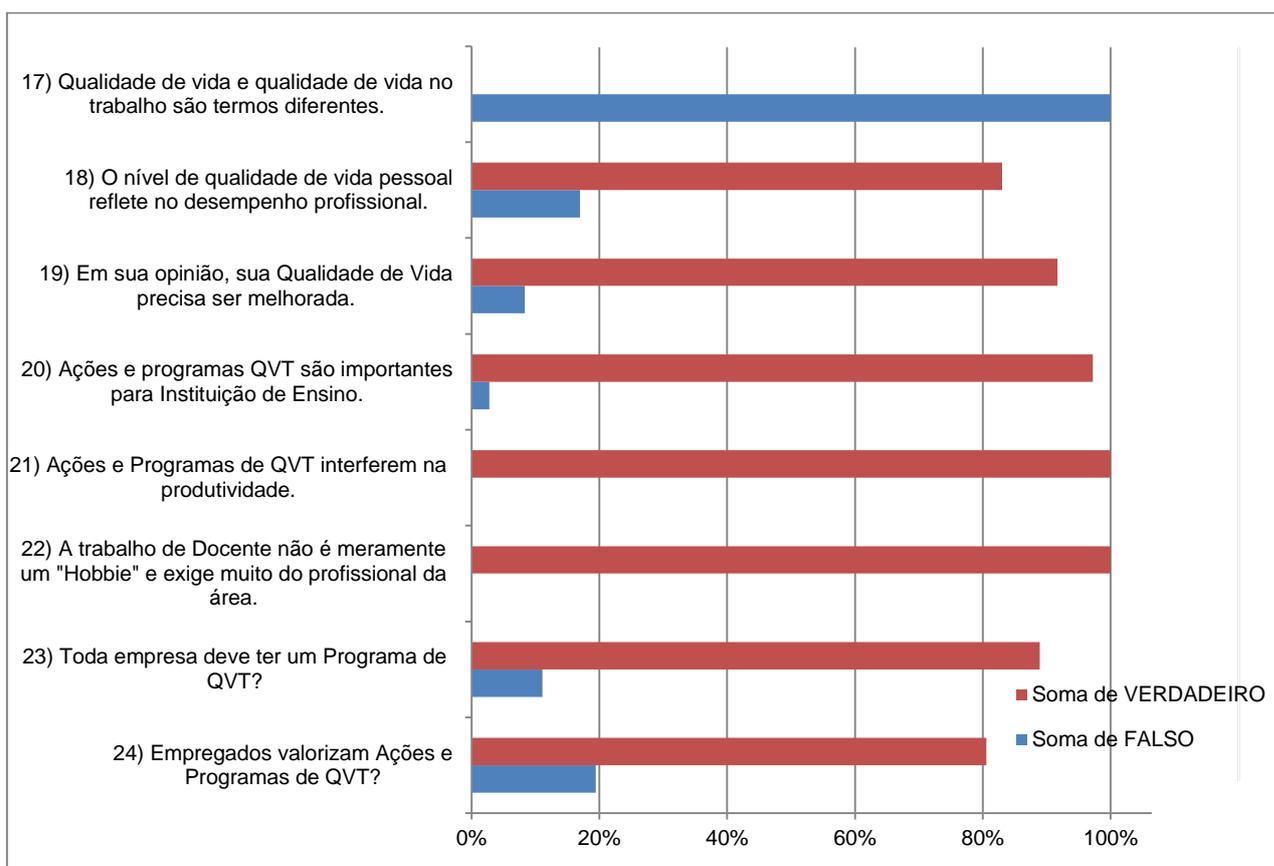


Gráfico 13 – Questões de Qualidade de Vida

Fonte: Dados da pesquisa (2013)

Ao abordar na pesquisa as questões sobre carga horaria e a divisão de profissões, se conclui-se com o objetivo da pesquisa em demonstrar o nível de qualidade de vida no trabalho da docentes da ETEC de São Roque referenciando a carga horária excessiva e a função multitarefas.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS E SUGESTÃO

No resultado do presente questionário fica claro que a maioria dos docentes 56% da ETEC tem uma carga horária excessiva 12h diárias exaustiva. Muitas vezes para poder ter uma renda elevada com a junção de duas atividades profissionais seja ela docente e profissional do mercado, os docentes deixam de pensar na sua Qualidade de Vida, e na Instituição de Ensino não se trabalha Qualidade de Vida no Trabalho. Na Lei 5.452 de 1 de maio de 1943, que promulga a Consolidação da Leis Trabalhistas (CLT), Art. 58 - A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite. Em Relação esta Lei os empregadores estão corretos por conta que não contratam o profissional com carga-horaria excessiva, mas o profissional que passa a estar com carga-horaria excessiva a partir que ele tem outro(s) vínculo(s) empregatícios. Trabalhando em duas ou mais Instituições diferentes, fica difícil proibir que o profissional/docente tenha somente 8 horas de trabalho diária. Em cima da própria CLT, há o Art. 66 - Entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso. No caso desses profissionais esse descanso não ocorre outro fator que afeta a Qualidade de Vida no Trabalho.

Mas deveria ter um bom senso há profissionais que tem uma carga horária de 12 horas diárias de trabalho de segunda à sexta, quando ainda não trabalham no sábado. A partir do momento que o profissional vai desenvolvendo seu trabalho poderá perder a qualidade de vida. Então como manter a qualidade de vida no trabalho se o profissional não pensa na sua qualidade de vida?

Profissionais com carga horária elevada deve pensar um seu bem estar, e adquirir um trabalho onde ele possa estar 100%, e estar 100% é ter uma boa Qualidade de Vida.

Tendo em vista os resultados da pesquisa realizada com os docentes e apresentados neste capítulo, propõe-se que a ETEC programe ações de melhoria para QVT dos docentes, tais como:

- Criar estratégias para melhorar a comunicação entre o departamento de administrativo, coordenação dos cursos e docentes para que as políticas relacionadas à gestão de pessoas sejam melhor planejadas, para que os professores possam ter uma carga horária razoável contando sua carga de docente e profissional do mercado.

- Desburocratizar os procedimentos que possuem na Instituição por exemplo: Os vários documentos que o docente tem que assinar por semana. Onde causa transtorno perda de tempo e muitas vezes irritação.

- Fazer pesquisa semelhante com os profissionais da área administrativa ou operacional (secretaria geral, centro de atendimento, biblioteca) da instituição para verificar se estes profissionais têm percepções diferentes dos profissionais de docência.

6. CONCLUSÃO

Este estudo teve por objetivo principal analisar como o nível de qualidade de vida dos professores dos cursos técnicos é percebido por estes, visto que grande parte do corpo docente atua em diversos papéis profissionais com uma carga horária de trabalho semanal elevada, quando verificado em conjunto com os percentuais de atividades de docência e outras atividades. Por meio de pesquisa, foi possível identificar através de análise quantitativa e descritiva.

Após análise os docentes concordam que os termos qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho são termos igualitários, e no questionados seu entendimento em relação aos mesmos, as respostas apresentadas se confundem ou se repetem. Pode-se dizer que, a grande abrangência das respostas na definição dos termos qualidade de vida e QVT apresentadas pelos docentes pesquisados, também, estão presentes nas definições de alguns autores citados.

Se confirmou também que, os docentes consideram ações e práticas de qualidade de vida no trabalho importantes. Na maioria dos fatores propostos e analisados foram identificadas algumas dimensões que elevam o nível de qualidade de vida no trabalho.

Este estudo apresenta limitações pelo fato de se tratar de uma pesquisa em uma instituição de ensino técnico pública e, devido à pesquisa ter sido realizada somente junto aos professores dos cursos de ensino técnico oferecidos pela organização, o que não permite a generalização dos resultados para toda a população de docentes da instituição.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRAFICA

ALMEIDA, Luciana Porto de Matos. **Qualidade de vida no trabalho** : uma avaliação da percepção dos docentes do curso de administração-Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Instituto de Ciências Humanas e Sociais. - 2007.

ALBUQUERQUE. Lindolfo Galvão. FRANÇA. Ana Cristina. **Estratégias de recursos humanos e gestão de qualidade de vida no trabalho**: o stress e a expansão do conceito de qualidade total. Revista de Administração, São Paulo v.33, nº2, p.40-51, abril/junho 1998.

ARANHA, Fernanda. **Pesquisa mostra que brasileiro é o que menos reconhece estresse**. Disponível em: <http://saude.ig.com.br/bemestar/pesquisa+mostra+que+brasileiro+e+o+que+menos+reconhece+estresse/n1237760282158.html>
Acesso em: 12 out. 2013.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS (ABNT), **NBR-14724**. Informação e documentação: formatação de trabalhos acadêmicos. Rio de Janeiro, (jan/2006)

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS (ABNT), **NBR-6023**. Informação e documentação: referências: elaboração. Rio de Janeiro, 2002 a. (Ago/2002)

BARDIN, I. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições Setenta, 1994. 226 p.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004 - 7ª Reimpressão.

DEJOURS, Christophe. **Por um novo conceito de saúde**. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, nº54, v.14, p.7-11, abr./maio/jun. 1986.

DUTRA. Joel Souza. **Gestão de Pessoas: modelos, processos, tendências e perspectivas.** 1 ed. – 7. Reimpr. – São Paulo: ATLAS, 2009.

FISCHER, André Luiz, e outros. **Gestão de Pessoas: desafios estratégicos das organizações contemporâneas.** São Paulo: ATLAS, 2009. ISBN 978-85-224-5393-1

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 6.ed. São Paulo: Atlas, 1991.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** São Paulo: Atlas, 1994.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** São Paulo: Atlas, 1999.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos da metodologia científica.** 6 ed. São Paulo: Atlas, 2005.

MARRAS. Jean Pierre. **Administração de Recursos Humanos: do operacional ao estratégico.** São Paulo: Futura, 2000.

McGREGOR. Douglas. **O lado humano da empresa.** São Paulo: Martins Fontes, 1999.

OMS - Organização Mundial da Saúde. **Glossário de promoção da saúde.** Genebra: OMS, 1998.

UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ. **Normas para elaboração de trabalhos acadêmicos.** Comissão de Normalização de Trabalhos Acadêmicos. Curitiba: UTFPR, 2008. 122p.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração.** 5.ed. São Paulo: Atlas, 2004. 48p.

VERGARA, S. C. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

APÊNDICE A**Questionário QVT – Corpo Docente**

Este questionário faz parte de uma pesquisa com o título “QVT: Uma avaliação da qualidade de vida do docente dos cursos técnicos”. Para que este trabalho possa ser concluído, preciso de sua colaboração e máxima sinceridade nas respostas para levantar algumas informações sobre o tema em questão. Os dados desta pesquisa serão analisados de maneira agrupada e com objetivo estritamente acadêmico. A qualidade desta pesquisa depende da precisão de suas respostas. Por favor, leia as instruções com atenção antes de responder às questões e não deixe nenhuma em branco. Desde já, agradeço sua colaboração.

QVT – Corpo Docente

A seguir, escolha apenas uma alternativa e marque um “X” na opção que melhor caracterize sua situação em relação a:

1. Profissão:	ASSINALE
Administrador	
Contador	
Enfermeiro	
Turismólogo	
Pedagogo	
Psicólogo	
Matemático	
Sociólogo	
TI	
Outros:	

2. Idade	ASSINALE
26 a 36 anos	
37 a 46 anos	
47 a 56 anos	
acima de 57 anos	

3. Estado Civil:	ASSINALE
Solteiro	
Casado	
Divorciado	
Viúvo	

4. Renda Mensal:	ASSINALE
até 3 salários mínimos	
de 4 a 6 salários mínimos	
de 7 a 8 salários mínimos	
de 8 a 10 salários mínimos	
acima de 10 salários mínimos	

5. Escolaridade:	ASSINALE
graduação completa	
cursando pós-graduação	
pós-graduação completa	
cursando mestrado	
mestrado completo	

6. Tempo de atuação na área acadêmica:	ASSINALE
até 02 anos	
de 03 a 05 anos	
de 06 a 10 anos	
acima de 11 anos	

7. Tempo de atuação em outras atividades profissionais:	ASSINALE
até 02 anos	
de 03 a 05 anos	
de 06 a 10 anos	
acima de 11 anos	

8. Carga horária de trabalho docente semanal:	ASSINALE
até 04 horas	
de 05 a 08 horas	
de 09 a 16 horas	
de 17 a 20 horas	
de 21 a 24 horas	
acima de 25 horas	

9. Carga horária de trabalho docente semanal:	ASSINALE
até 08 horas	
de 09 a 16 horas	
de 17 a 24 horas	
de 25 a 32 horas	
de 33 a 40 horas	
de 41 a 49 horas	
acima de 50 horas	

10. Sua principal atividade profissional é de docência?	ASSINALE
SIM	
NÃO	

11. Caso a resposta anterior seja negativa, por favor, citar sua principal atividade profissional:

12. Diversidade de atividades profissionais:	ASSINALE
Exerce dois papéis profissionais diferentes	
Exerce, apenas, o papel profissional de docente dos cursos Técnicos	
Exerce o papel profissional de docente dos cursos Técnicos e de outros	
Exerce três papéis profissionais diferentes	
Exerce mais de três papéis profissionais diferentes	

13. Que atividades você realiza como práticas de qualidade de vida?	ASSINALE
vai ao teatro	
Cinema	
TV	
leitura de livros	
Internet	
compras (shopping)	
viagens a passeio	
Outros	

14. Você pratica algum tipo de atividade física regular:	ASSINALE
SIM	
NÃO	
Às vezes, quando a frequência é de no mínimo 2 vezes por semana.	

15. O que você entende por qualidade de vida?

16. O que você entende por qualidade de vida no trabalho?

ASSINALE	VERDADEIRO	FALSO
17. Qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho são termos diferentes.		
18. O nível de qualidade de vida pessoal reflete no desempenho profissional.		
19. Em sua opinião, sua Qualidade de Vida precisa ser melhorada.		
20. Ações e programas QVT são importantes para Instituições de Ensino.		
21. Ações e Programas de QVT interferem na produtividade.		
22. A trabalho de Docente não é meramente um "Hobbie" e exige muito do profissional da área.		
23. Toda empresa deve ter um Programa de QVT.		
24. Empregados valorizam Ações e Programas de QVT.		