

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO E CONTABILIDADE
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

**A Qualidade de Vida no Trabalho dos professores de
inglês: aplicação dos modelos de análise biopsicossocial e
de competência do bem-estar organizacional**

Andréa Yumi Sugishita Kanikadan

Orientadora: Ana Cristina Limongi-França

São Paulo
2005

Prof. Dr. Adolpho Jose Melfi
Reitor da Universidade de São Paulo

Profa. Dra. Maria Tereza Leme Fleury
Diretora da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade

Prof. Dr. Eduardo Pinheiro Gondin de Vasconcelos
Chefe do Departamento de Administração

Prof. Dr. Isak Kruglianskas
Coordenador da Pós-Graduação em Administração

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO E CONTABILIDADE
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

**A Qualidade de Vida no Trabalho dos professores de
inglês: aplicação dos modelos de análise biopsicossocial e
de competência do bem-estar organizacional**

Andréa Yumi Sugishita Kanikadan

Orientadora: Ana Cristina Limongi-França

Dissertação de Mestrado apresentada ao Departamento de Administração da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo como requisito parcial para a obtenção do título de mestre em Administração.

São Paulo
2005

FICHA CATALOGRÁFICA

Elaborada pela Seção de Processamento Técnico do SBD/FEA/USP

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

/ Andréa Yumi Sugishita Kanikadan. -- São Paulo, 2005.

184 p.

Dissertação (Mestrado) – Universidade de São Paulo, 2005

Bibliografia.

1. Administração da qualidade 2. Qualidade de vida no trabalho
3. Administração de recursos humanos 4. Condição de trabalho 5. Professores
I. Universidade de São Paulo. Faculdade de Economia, Administração e
Contabilidade da USP II. Título.

CDD – 658.562

“(…) Quantos séculos talvez tenham decorrido antes de chegarem os homens à altura de ver outro fogo que não o do céu! Quantos acasos não lhes foram necessários para aprender os usos mais comuns desse elemento! Quantas vezes não deixaram que ele se extinguisse antes de ter adquirido a arte de reproduzi-lo! E quantas vezes, talvez, cada um desses segredos não morreu com aquele que o descobrira!” (Rousseau, 2000; p.67)

Aos meus pais, Paulo e Hideko, que sempre apoiaram todas as minhas lutas e estiveram presentes em todas as minhas conquistas; vocês estão se tornando mestres junto comigo!

Às minhas irmãs, Paula e Vivi, por compartilhar idéias que só reforçaram a realização deste trabalho.

E àqueles que lutam por um mundo melhor e encontram sentido naquilo que fazem.

Agradecimentos

Este capítulo é dedicado aos agradecimentos a todas aquelas pessoas que participaram desta dissertação, direta ou indiretamente, seja contribuindo para que a mesma se viabilizasse, seja nos momentos em que ela nunca foi mencionada.

Inicialmente o agradecimento é à minha orientadora e professora Ana Cristina Limongi-França, que desde o início me fez acreditar neste trabalho, e mais ainda, que todo sonho é possível à medida que batalhamos para realizá-lo. Além da orientadora, destaco também a grande amiga que esteve presente nos momentos de descontração do curso.

Aos colegas, Rogério Tadeu da Silva, que me deu dicas preciosas para entrar no curso, e a Liliana Vasconcellos Jacobsonh, hoje quase doutora, e quem me ensinou os primeiros passos da vida acadêmica, sem essas contribuições, eu não estaria aqui.

Aos eternos amigos, Felipe Figueiredo, Ricardo Wang (Jibil), Ana Paula Miyoshi, Paula Cristine Yamada, Cintia Inamassu e Patrícia Asanuma, que nunca imaginaram que eu estaria aqui, na FEA novamente, depois de ter cursado a graduação.

Ao Manoel Galdino Neto, que juntamente com minha irmã Paula tornam minha vida mais interessante e cada dia mais me mostram que é possível viver feliz em São Paulo.

Aos novos amigos, Rosalina e Carlos Tavares, pela ajuda disponibilizada no final do trabalho com a estatística, muito obrigada por todo o ensinamento acadêmico e de vida, obtidos nesses dois anos, na faculdade e nos bares da vida. Que o nosso contato seja o mais duradouro possível e chegue até Cabo Verde!

Ao meu amigo Renato Gomes pela ajuda na elaboração das planilhas em Excel e na obtenção dos dados sobre Educação, além do fato de ser um praticante da qualidade de vida fora do trabalho.

Aos colegas do curso, Caio Vianna, Mario Nei e Renata Schirrmeister, por compartilhar muitos momentos durante o curso.

Ao colega Marcelo Miyazaki que me auxiliou na construção do instrumento de pesquisa e forneceu dicas preciosas para a conclusão do trabalho.

Ao Luiz Silva dos Santos, pela ajuda na utilização do programa SPSS.

À Maria Ângela Abduch, minha grande companheira dos esportes, que me incentivou e abriu portas ao exercício profissional da carreira acadêmica, além da experiência de vida que me acrescenta muito sempre.

Ao Wanderley Pires, meu amigo dos mais variados assuntos e meu grande exemplo de Qualidade de Vida no Trabalho.

À Clarissa Kera, por dividir durante um período as despesas da casa e a sala, é meu exemplo de dedicação ao que faz.

À Editora SBS, representada por Susanna Florissi, que divulgou a pesquisa por meio de seu informativo mensal.

Ao Braz-Tesol por ter auxiliado na divulgação da pesquisa.

Aos professores de inglês, que apesar de suas agendas lotadas, conceberam os resultados desse trabalho.

Aos professores Antonio Carlos Aidar Sauaia e Ligia Fonseca Ferreira pelas contribuições e sugestões oferecidas no exame de qualificação.

Ao professor Joel de Sousa Dutra e a todos os professores da área de Gestão de Pessoas pela oportunidade de participar do PROGEP e aprender muito sobre a vida acadêmica.

A Vilma Caseiro e toda a equipe do PROGEP por entender a minha ausência no período de conclusão deste trabalho.

Ao estagiário Daniel Yamamoto, que me permitiu ensinar-lhe um pouco do que já vivi, que ele incorpore um pouco os conceitos de QVT em sua vida profissional.

E a todos aqueles que por falta de espaço e memória não menciono neste trabalho, mas que sabem que às suas maneiras, contribuíram para essa realização.

Resumo

Este estudo tem como objetivo geral identificar as percepções de qualidade de vida no trabalho de professores de inglês utilizando-se o modelo de competências para a Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho e a Abordagem Biopsicossocial.

Foi realizado um estudo exploratório descritivo, com a idéia de tornar o fenômeno em questão familiar. O trabalho caracterizou-se como descritivo, buscando, desta maneira, identificar as variáveis que determinam os critérios de Qualidade de Vida no Trabalho na percepção dos professores. Foi utilizada a pesquisa *survey*, que pode ser descrita como a obtenção de dados sobre características, ações ou opiniões de determinado grupo de pessoas, por meio de um questionário. Os respondentes da pesquisa foram 91 professores de inglês, compondo uma amostra não-probabilística.

Os resultados mostraram que esses professores percebem a qualidade de vida no trabalho de forma positiva, encontrando deficiência nas questões de saúde e carreira.

Concluiu-se que, embora os professores de inglês demonstrem uma percepção positiva dos itens de qualidade de vida no trabalho, os resultados refletem a necessidade que as organizações têm em possuir estratégias bem definidas, pois a gestão de pessoas é prejudicada quando isso não ocorre, trazendo conseqüências no longo prazo por ações que são tomadas no curto prazo, ou seja, a gestão de carreira deve ser tratada de forma estratégica, pois a sua ausência tem afetado parte do processo de ensino, prejudicando a saúde do profissional.

Palavras-chave: Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho; Gestão de Pessoas; Condições de Trabalho; Professores de Inglês.

Abstract

The study investigated the perceptions of Quality of Working Life in the English teacher's activities, based on the competency model for the Quality of Working Life and the Biopsychosocial Approach.

It was conducted an exploratory and descriptive study, so that new ideas could be discovered through this investigation. The method chosen was the survey research, getting data about characteristics, actions and opinions within a group of people, using a questionnaire. Ninety-one English teachers attended this survey, representing a non-probabilistic sample.

The results showed that these teachers perceive positively the quality of working life, having problems in health and career matters.

It was concluded that, although the English teachers demonstrate a positive perception in the quality of working life items, the results reflect the need organizations have in establishing strategies. When it doesn't happen, it is harmful to People Management, bringing consequences in the long term. The lack of a career plan has affected part of the teaching process, causing physical diseases to the professional mentioned.

Key-words: Quality of Working Life Management; Human Resources Management; Work Conditions; English teachers; Teachers.

SUMÁRIO

Apresentação	1
Capítulo 1 - Introdução.....	3
Capítulo 2 - Objetivos	7
Capítulo 3 – Fundamentação Teórica.....	8
3.1. O Modelo de Walton (1973).....	8
3.2. O Modelo de Hackman & Oldham (1975).....	13
3.3. O Modelo de Westley (1979)	18
3.4. O Modelo de Werther & Davis (1983).....	18
3.5. O Modelo de Belanger (1983).....	20
3.6. O Modelo de Huse & Cummings (1985).....	20
3.7. O Modelo conceitual de competências para a Qualidade de Vida no Trabalho.....	21
3.7.1. Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho.....	22
3.7.2. Produtividade.....	30
3.7.3. Legitimidade.....	31
3.7.4. Perfil do Gestor.....	32
3.7.5. Práticas e Valores	35
3.7.6. Nova Competência Humana.....	36
3.8. A Abordagem Biopsicossocial	37
3.9. Administração de Empresas: aspectos estratégicos.....	46
3.10. Cursos Livres de Idiomas	49
3.11. Os Professores de Inglês.....	56
Capítulo 4 - Métodos e Recursos.....	60
4.1. Caracterização da Amostra.....	63
4.2. Elaboração do Instrumento de Coleta de Dados.....	63
4.3. Pré-teste	72
4.4. Coleta de Dados.....	74
4.5. Formas de análise dos resultados.....	74
Capítulo 5 - Resultados	80
Capítulo 6 - Conclusões.....	118
6.1. Contribuições do Estudo.....	125
6.2. Limitações do Estudo	127
6.3. Proposição para novos estudos.....	128
Bibliografia Consultada.....	130
Apêndice A – Carta aos Professores.....	141
Apêndice B – Questionário	142
Apêndice C - Resultados dos demais questionários que não compuseram a amostra.....	145
Anexo A – Cursos de Graduação por número de matrícula e concluintes	165

Lista de Quadros

Quadro 3.1 – Publicações realizadas dentro do modelo de Walton (1973) entre os anos 2000 e 2005	11
Quadro 3.2 – Publicações realizadas dentro do modelo de Hackman & Oldham (1975) entre os anos 2000 e 2005	15
Quadro 3.3 - Publicação realizada dentro do modelo de Werther & Davis (1983)	19
Quadro 3.4 – Resumo dos Modelos Teóricos de Qualidade de Vida no Trabalho	21
Quadro 3.5 - Publicações realizadas sobre Qualidade de Vida no Trabalho entre os anos 2000 e 2005	25
Quadro 3.6 – Sintomas do assédio moral na saúde (n=870).....	41
Quadro 3.7 - Variáveis qualitativas sobre o conceito de qualidade de vida no trabalho	46
Quadro 3.8 – Modelo de competências para a QVT x Abordagem BPSO-96.....	46
Quadro 4.1- Definição do conceito de QVT sob os aspectos BPSO-96	65
Quadro 4.2- Idéias geradas a partir do exercício proposto	65
Quadro 4.3 – Resumo dos objetivos e técnicas de análise.....	78
Quadro 5.1 – Classificação por formação acadêmica: graduação	82
Quadro 5.2 – Classificação por cidade onde lecionam	87
Quadro 5.3 - Análise das associações e correlação de postos, utilizando o coeficiente Spearman	115
Quadro 5.4 - Nível descritivo do coeficiente de Spearman entre as questões	116
Quadro 5.5 - Análise das associações e correlação de postos, utilizando o coeficiente Spearman	116
Quadro 5.6 - Nível descritivo do coeficiente de Spearman entre as questões	117

Lista de Tabelas

Tabela 3.1 – Valor aproximado de um curso de Inglês na cidade de São Paulo	51
Tabela 3.2 – Maiores redes de franquias de 2002.....	52
Tabela 3.3 – Franquias cadastradas no Instituto <i>Franchising</i>	54
Tabela 3.4- Comparativo dos segmentos de atividade em Serviços (dez/97 e dez/99)	55
Tabela 3.5 – Piso salarial (R\$)	57
Tabela 5.1 – Classificação por Estado Civil: distribuição de frequência.....	83
Tabela 5.2 – Classificação por faixa salarial: distribuição de frequência	83
Tabela 5.3 – Classificação por número de dependentes: distribuição de frequência	84
Tabela 5.4 – Classificação por Local de aprendizado do idioma: distribuição de frequência	85
Tabela 5.5 – Classificação por Tempo: distribuição de frequência	86
Tabela 5.6 – Distribuição de frequência: professores que possuem outra ocupação	87
Tabela 5.7 – Distribuição de frequência das cidades que os respondentes lecionam	88
Tabela 5.8 – Distribuição de frequência da associação a alguma entidade	88
Tabela 5.9 – Medidas de posição e dispersão das variáveis integrantes do Conceito de QVT.....	92
Tabela 5.10 – Medidas de posição e dispersão das variáveis integrantes do fator crítico Produtividade	97
Tabela 5.11 – Medidas de posição e dispersão das variáveis integrantes do fator crítico Legitimidade	102
Tabela 5.12 – Medidas de posição e dispersão das variáveis integrantes do fator crítico Perfil do Gestor	105
Tabela 5.13 – Medidas de posição e dispersão das variáveis integrantes do fator crítico Práticas e Valores.....	108
Tabela 5.14 – Medidas de posição e dispersão das variáveis integrantes do fator crítico Nova Competência....	112
Tabela 7.1 - Perfil da amostra de professores do Ensino Infantil e Fundamental.....	145
Tabela 7.2 – Classificação por tempo de profissão dos professores do Ensino Infantil e Fundamental.....	145
Tabela 7.3 – Classificação por Idade dos professores do Ensino Infantil e Fundamental	146
Tabela 7.4 – Classificação por Sexo dos professores do Ensino Infantil e Fundamental	146
Tabela 7.5 – Classificação por Número de Dependentes dos professores do Ensino Infantil e Fundamental....	146
Tabela 7.6 – Classificação por Estado Civil dos professores do Ensino Infantil e Fundamental	147
Tabela 7.7 – Classificação por Faixa Salarial dos professores do Ensino Infantil e Fundamental	147
Tabela 7.8 – Percentual de professores do Ensino Infantil e Fundamental que possuem outra ocupação.....	147
Tabela 7.9 – Classificação por Local de aprendizado do idioma dos professores do Ensino Infantil e Fundamental	148
Tabela 7.10 – Classificação por cidade onde os professores do Ensino Infantil e Fundamental lecionam	148
Tabela 7.11 – Distribuição de Frequência dos professores de Ensino Infantil e Fundamental que fazem parte de sindicato ou associação.....	148
Tabela 7.12 – Classificação por Escolaridade dos Professores do Ensino Infantil e Fundamental	149
Tabela 7.13 – Medidas de Posição e dispersão das questões 1 a 22 dos professores do Ensino Infantil e Fundamental	150
Tabela 7.14 – Medidas de Posição e dispersão das questões 23 a 45 dos professores do Ensino Infantil e Fundamental	151
Tabela 7.15 - Perfil da amostra de professores do Ensino Médio.....	152
Tabela 7.16 – Classificação por tempo de profissão dos professores do Ensino Médio	152
Tabela 7.17 – Classificação por Idade dos professores do Ensino Médio.....	153
Tabela 7.18 – Classificação por Sexo dos professores do Ensino Médio.....	153
Tabela 7.19 – Classificação por Número de Dependentes dos professores do Ensino Médio	153
Tabela 7.20 – Classificação por Estado Civil dos professores do Ensino Médio	153
Tabela 7.21– Classificação por Faixa Salarial dos professores do Ensino Médio.....	154
Tabela 7.22 – Percentual de professores do Ensino Médio que possuem outra ocupação	154
Tabela 7.23 – Classificação por Local de aprendizado do idioma dos professores do Ensino Médio.....	154
Tabela 7.24 – Classificação por cidade onde os professores do Ensino Médio lecionam	155
Tabela 7.25 – Distribuição de Frequência dos professores de Ensino Médio que fazem parte de sindicato ou associação.....	155
Tabela 7.26 – Classificação por Escolaridade dos Professores do Ensino Médio	155
Tabela 7.27 – Medidas de posição e dispersão das questões 1 a 22 dos professores do Ensino Médio	156
Tabela 7.28 – Medidas de posição e dispersão das questões 23 a 45 dos professores do Ensino Médio	157
Tabela 7.29 - Perfil da amostra de professores do Ensino Superior	158
Tabela 7.30 – Classificação por tempo de profissão dos professores do Ensino Superior	158
Tabela 7.31 – Classificação por Idade dos professores do Ensino Superior.....	159
Tabela 7.32 – Classificação por Sexo dos professores do Ensino Superior	159
Tabela 7.33 – Classificação por Número de Dependentes dos professores do Ensino Superior	159
Tabela 7.34 – Classificação por Estado Civil dos professores do Ensino Superior.....	160

Tabela 7.35 – Classificação por Faixa Salarial dos professores do Ensino Superior	160
Tabela 7.36 – Percentual de professores do Ensino Superior que possuem outra ocupação	160
Tabela 7.37 – Classificação por Local de aprendizado do idioma dos professores do Ensino Superior	161
Tabela 7.38 – Classificação por cidade onde os professores do Ensino Superior lecionam.....	161
Tabela 7.39 – Distribuição de Frequência dos professores de Ensino Superior que fazem parte de sindicato ou associação.....	161
Tabela 7.40 – Classificação por Escolaridade dos Professores do Ensino Superior.....	162
Tabela 7.41 – Medidas de posição e dispersão das questões 1 a 22 dos professores do Ensino Superior	163
Tabela 7.42 – Medidas de posição e dispersão das questões 1 a 22 dos professores do Ensino Superior	164

Lista de Gráficos

Gráfico 3.1 – Taxa de Variação das Franquias por período (%)	55
Gráfico 5.1 – Classificação por Faixa etária.....	80
Gráfico 5.2 – Classificação por Sexo	81
Gráfico 5.3 – Classificação por Escolaridade.....	81
Gráfico 5.4 – Classificação por Estado Civil.....	82
Gráfico 5.5 – Classificação por Faixa salarial	83
Gráfico 5.6 – Classificação por Número de dependentes	84
Gráfico 5.7 – Classificação por Local de aprendizado do idioma	85
Gráfico 5.8 – Classificação por Tempo (anos) que exercem a profissão.....	85
Gráfico 5.9 – Percentual de professores que possuem outra ocupação	86
Gráfico 5.10 – Respondentes que lecionam em São Paulo.....	87
Gráfico 5.11 – Professores que estão vinculados a algum sindicato ou associação	88
Gráfico 5.12 – Classificação por Regime de Trabalho	89
Gráfico 5.13 – Distribuição de Freqüência da Questão 1 (Q1).....	89
Gráfico 5.14 – Distribuição de Freqüência da Questão 2 (Q2).....	89
Gráfico 5.15 – Distribuição de Freqüência da Questão 3 (Q3).....	90
Gráfico 5.16 – Distribuição de Freqüência da Questão 4 (Q4).....	90
Gráfico 5.17 – Distribuição de Freqüência da Questão 5 (Q5).....	90
Gráfico 5.18 – Distribuição de Freqüência da Questão 6 (Q6).....	91
Gráfico 5.19 – Distribuição de Freqüência da Questão 7 (Q7).....	91
Gráfico 5.20 – Distribuição de Freqüência da Questão 8 (Q8).....	91
Gráfico 5.21 – Distribuição de Freqüência do Fator Crítico – Conceito de QVT	92
Gráfico 5.22 – Distribuição de Freqüência da Questão 9 (Q9).....	93
Gráfico 5.23 – Distribuição de Freqüência da Questão 10 (Q10).....	93
Gráfico 5.24 – Distribuição de Freqüência da Questão 11 (Q11).....	94
Gráfico 5.25 – Distribuição de Freqüência da Questão 12 (Q12).....	94
Gráfico 5.26 – Distribuição de Freqüência da Questão 13 (Q13).....	94
Gráfico 5.27 – Distribuição de Freqüência da Questão 14 (Q14).....	95
Gráfico 5.28 – Distribuição de Freqüência da Questão 15 (Q15).....	95
Gráfico 5.29 – Distribuição de Freqüência da Questão 16 (Q16).....	95
Gráfico 5.30 – Distribuição de Freqüência da Questão 17 (Q17).....	96
Gráfico 5.31 – Distribuição de Freqüência da Questão 18 (Q18).....	96
Gráfico 5.32 – Distribuição de Freqüência do fator Crítico - Produtividade	96
Gráfico 5.33 – Distribuição de Freqüência da Questão 19 (Q19).....	98
Gráfico 5.34 – Distribuição de Freqüência da Questão 20 (Q20).....	98
Gráfico 5.35 – Distribuição de Freqüência da Questão 21 (Q21).....	98
Gráfico 5.36 – Distribuição de Freqüência da Questão 22 (Q22).....	99
Gráfico 5.37 – Distribuição de Freqüência da Questão 23 (Q23).....	99
Gráfico 5.38 – Distribuição de Freqüência da Questão 24 (Q24).....	99
Gráfico 5.39 – Distribuição de Freqüência da Questão 25 (Q25).....	100
Gráfico 5.40 – Distribuição de Freqüência da Questão 26 (Q26).....	100
Gráfico 5.41 – Distribuição de Freqüência da Questão 27 (Q27).....	100
Gráfico 5.42 – Distribuição de Freqüência do Fator Crítico – Legitimidade	101
Gráfico 5.43 – Distribuição de Freqüência da Questão 28 (Q28).....	102
Gráfico 5.44 – Distribuição de Freqüência da Questão 29 (Q29).....	103
Gráfico 5.45 – Distribuição de Freqüência da Questão 30 (Q30).....	103
Gráfico 5.46 – Distribuição de Freqüência da Questão 31 (Q31).....	103
Gráfico 5.47 – Distribuição de Freqüência da Questão 32 (Q32).....	104
Gráfico 5.48 – Distribuição de Freqüência da Questão 33 (Q33).....	104
Gráfico 5.49 – Distribuição de Freqüência do Fator Crítico – Perfil do Gestor	104
Gráfico 5.50 – Distribuição de Freqüência da Questão 34 (Q34).....	106
Gráfico 5.51 – Distribuição de Freqüência da Questão 35 (Q35).....	106
Gráfico 5.52 – Distribuição de Freqüência da Questão 36 (Q36).....	106
Gráfico 5.53 – Distribuição de Freqüência da Questão 37 (Q37).....	107
Gráfico 5.54 – Distribuição de Freqüência da Questão 38 (Q38).....	107
Gráfico 5.55 – Distribuição de Freqüência da Questão 39 (Q39).....	107
Gráfico 5.56 – Distribuição de Freqüência do Fator Crítico – Práticas e Valores.....	108
Gráfico 5.57 – Distribuição de Freqüência da Questão 40 (Q40).....	109
Gráfico 5.58 – Distribuição de Freqüência da Questão 41 (Q41).....	109

Gráfico 5.59 – Distribuição de Frequência da Questão 42 (Q42).....	110
Gráfico 5.60 – Distribuição de Frequência da Questão 43 (Q43).....	110
Gráfico 5.61 – Distribuição de Frequência da Questão 44 (Q44).....	110
Gráfico 5.62 – Distribuição de Frequência da Questão 45 (Q45).....	111
Gráfico 5.63 – Distribuição de Frequência do Fator Crítico – Nova Competência.....	111

Lista de Abreviações

- QVT: Qualidade de Vida no Trabalho
- GQVT: Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho
- BPSO-96: Abordagem Biopsicossocial
- MEC: Ministério da Educação
- SINPROSP: Sindicato dos Professores de São Paulo
- DIEESE: Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-econômicos
- IBGE: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
- CLT: Consolidação das Leis de Trabalho
- CAPES: Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior

Apresentação

A escolha do tema Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) iniciou-se com as experiências profissionais, as quais foram vividas pela autora no período compreendido entre a conclusão do curso de graduação (2000) e o ingresso no mestrado (2003). Imaginava-se que muitas empresas, especialmente as de pequeno porte, preocupavam-se pouco ou quase nada com as questões relativas à QVT. As pesquisas mostram que a realidade não está tão ruim assim, existem muitas empresas preocupadas com tais questões, o que provoca uma curiosidade maior em conhecer a realidade das empresas nos mais diversos setores e portes organizacionais, visto que grande parte dos relatos acadêmicos se refere às grandes empresas cujos programas são formalizados e apoiados financeiramente pela alta gerência (Limongi-França, 2003). Outros pesquisadores concentram seus estudos em atividades ocupacionais, ou seja, não estudam uma organização isoladamente, mas uma determinada atividade ocupacional, dentro de uma única organização ou uma classe de forma geral (Nunes, 1999; Zavattaro, 1999; Honório *et al.*, 2001). Além disso, tais relatos, muitas vezes partem de estudos realizados por acadêmicos de outras áreas que não seja a Administração (Pereira, 1997; Zavattaro, 1999; Souza, 2003). Isso traz a idéia de que o gestor dá pouca prioridade à gestão da QVT.

Dentro dessas considerações, ao buscar pesquisas sobre os professores em geral, encontrou-se alguns estudos que analisam os professores de ensino médio e superior (Paiva *et al.*, 2002; Penteado, 2003), e a curiosidade aumentou mais ainda dada a breve experiência da autora nessa ocupação, tendo sido a primeira experiência vivida em 1994, durante um ano, e posteriormente em 2003, pelo mesmo período, trazendo a reflexão sobre as possibilidades da profissão, os pontos fortes e fracos de uma carreira nessa área e como gerir a qualidade de vida neste trabalho. Ao conviver com profissionais dessa área, percebeu-se que são pessoas de

formação educacional sólida, ou seja, a grande maioria teve acesso às escolas de qualidade na educação básica, além de muitos profissionais, entre os 18 e 25 anos, já terem vivenciado experiências internacionais. Ademais, foram grandes as diferenças percebidas no mercado de trabalho que separa a primeira experiência (1994) da mais recente (2003). A partir desses pontos, o trabalho divide-se nos seguintes capítulos:

Capítulo 1 - Introdução: evolução do tema e dos profissionais pesquisados.

Capítulo 2 - Objetivos: o que se esperava atingir com o trabalho.

Capítulo 3 - Fundamentação Teórica: foram conceituados os fatores críticos que compõem o modelo conceitual de competências para a gestão da QVT, ou seja, o conceito de GQVT, Produtividade, Legitimidade, Perfil do Gestor, Práticas e Valores, e Nova Competência. A cada um desses fatores foi feita a associação com os critérios biopsicossociais e organizacionais (BPSO-96) geradores do instrumento de pesquisa. Foi descrito o papel do professor de inglês e o que é uma escola de idiomas.

Capítulo 4 – Métodos e Recursos: foi descrita a metodologia utilizada e os recursos necessários à realização do trabalho. Refere-se a um estudo exploratório, onde foi utilizado um instrumento de coleta de dados, para uma amostra aleatória não-probabilística de professores de inglês atuantes em instituições brasileiras dedicadas a este fim.

Capítulo 5 – Resultados: foram apresentados os resultados encontrados no estudo e a análise dos mesmos.

Capítulo 6 – Conclusões: atestou-se se os objetivos pretendidos foram alcançados, tecendo as considerações pertinentes.

Ao final deste estudo, encontra-se disponível a bibliografia consultada e os apêndices e anexos para eventuais consultas.

Capítulo 1 - Introdução

A abertura de um espaço para o desenvolvimento da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) buscando melhorias de condições de vida e bem-estar, é consequência da busca da produtividade e dos processos de mudança que visam o posicionamento competitivo das empresas no mercado. Devido às questões de sobrevivência necessárias às empresas, o assunto tem-se apresentado antagônico em muitos aspectos. Será que não é possível falar em QVT ao mesmo tempo em que se fala em sobrevivência? Alguns autores destacam que nem sempre implantar um programa de QVT é algo dispendioso, e somente factível em grandes empresas. Para o senso comum das pessoas, o assunto não passa de um modismo, pois as empresas capitalistas existem para fazer com que as pessoas trabalhem e gerem resultados, não importando o modo como isso possa ocorrer.

A evolução histórica dos conceitos existentes em QVT indica que não se trata de um modismo, visto que os primeiros passos foram dados no começo do século XX com a regulamentação do trabalho de menores, da jornada de trabalho e do descanso semanal, e das indenizações por acidentes de trabalho (Walton, 1973). Nesse contexto, nota-se que uma das primeiras ações tomadas refere-se a questões trabalhistas. Mais adiante, outros estudiosos focaram suas considerações na humanização do cargo, responsabilidade social, saúde, e dessa forma, até os dias de hoje, em que se define a QVT como algo a ser considerado de forma abrangente. Vale ressaltar que nenhuma abordagem é mais adequada que outra: a escolha do modelo conceitual deverá levar em consideração a cultura da organização (Limongi-França, 2003) que a adota, ou seja, a sua missão, e então suas políticas de QVT estarão voltadas para isso.

Aqueles que têm se envolvido na busca constante por melhores condições de trabalho, têm presenciado um momento repleto de mudanças nas questões relacionadas ao mundo do trabalho, e neste caso destaca-se a emergência dos programas formais de QVT. Muitos dos exemplos tratados na literatura referem-se às grandes empresas, cujas ações partem de suas matrizes e possuem um caráter estruturado e formal.

Visando expandir o tema para outros portes de empresas e atividades ocupacionais diferenciadas, lança-se neste trabalho o desafio de se estudar a QVT dos professores de inglês.

Já destacavam os antigos filósofos quanto à importância da linguagem, com a transformação do homem em um animal social e cívico (Aristóteles *apud* Chauí, 2004). Já em 1754, Rousseau (2000) reforçava o caráter distintivo que a linguagem tem entre as nações.

Desde a década de 90, as línguas estrangeiras estão em evidência, muitas pessoas perdem oportunidades por não falarem determinados idiomas, cada vez exige-se mais; cada indivíduo que sabe um pouco mais apresenta maiores possibilidades de alcançar oportunidades de trabalho mais atraentes financeiramente. O discurso proferido pelos veículos de comunicação de massa faz com que as pessoas sintam-se na obrigação de falar mais de um idioma (Valdeão, 2004). Além disso, a linguagem exerce poder de conhecimento racional (Chauí, 2004).

Destaca-se a dificuldade que as pessoas em geral têm em aprender uma língua estrangeira, pelo nível insuficiente na formação básica, proporcionando um aumento na diversidade de métodos e cursos que a cada ano proliferam pelo país. São cada vez menores as barreiras para montar um curso de inglês ou abrir uma franquía, investindo no negócio

próprio. A estrutura organizacional apresenta-se simples, pois, de acordo com Andrade (1993), a existência de 3 pessoas já viabilizaria a abertura de um estabelecimento. Não se leva em consideração os conhecimentos em gestão, pois o que ocorre é um investimento muito pesado em *marketing*, fazendo com que os interessados em aprender o inglês seduzam-se com promessas que nem sempre se tornam verdadeiras.

Observa-se nos discursos publicitários sempre a existência de qualidade no ensino dos mais variados cursos de idiomas, e grande parte deles destacam seus professores como indicador de qualidade:

“Produzir programas educacionais a fim de promover o ensino de idiomas com total qualidade e responsabilidade social, contribuindo para o desenvolvimento intelectual e cultural de alunos, professores e colaboradores” (<http://www.fisk.com.br/funda01.htm>, acesso em 12 mai. 2005).

“Com sua eficiente estrutura, o CCAA combina tradição e inovação para oferecer um serviço altamente qualificado a alunos, professores e franqueados de todo o Brasil” (<http://www.ccaa.com.br/home/estrutura.asp>, acesso em 12 mai. 2005).

“O Cel-lep investe continuamente em todos os setores: atendimento, instalações, material didático, recursos tecnológicos e, principalmente, nas pessoas que trabalham na organização” (<http://www.cel-lep.com.br/>, acesso em 11 mai. 2005).

“(…) saiba que o Berlitz está sempre procurando candidatos qualificados para nossos programas de idiomas e *cross-cultural*, e para cargos em nossa sede administrativa” (<http://www.berlitz.com.br/Employment/default.htm?ISO=pt>, acesso em 11 de maio de 2005).

“(...) nossos professores são uma história a parte. Animados e dinâmicos usam uma linguagem natural, seguindo os padrões de entonação (...)” (<http://www.cna.com.br/>, acesso em 04/01/2003).

“Além de um ensino padronizado e de alta qualidade, o aluno estará trabalhando com atividades práticas (...)” (<http://www.wizard.com.br/>, acesso em 12 mai. 2005).

Por outro lado, ainda que todo o contexto leve a concordar que o profissional que domina bem um idioma, e é capaz de ensiná-lo a outras pessoas, possui importância fundamental no atual cenário, nota-se uma negligência para com tais profissionais, dado o considerável número que se forma a cada ano, seguido da grande disponibilidade de tais profissionais no mercado. Dados obtidos no Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais (INEP, 2004) revelam que 33.213 alunos concluíram o curso de Letras no Brasil em 2003, considerando universidades públicas e particulares. Segundo a Associação Brasileira de *Franchising* - ABF (2004), o número de franquias cresceu 8% em 2004, criando uma média de 8.000¹ vagas para professores.

Assim, torna-se crucial levantar as questões relacionadas à qualidade de vida nesta atividade ocupacional, especialmente quando se dá o ingresso do profissional em uma determinada organização.

¹ Considerou-se uma média de 10 professores por unidade criada, pois não existem dados estatísticos que comprovem o fato.

Capítulo 2 - Objetivos

Este trabalho teve como objetivo geral identificar as percepções de QVT dos professores de inglês utilizando-se o modelo de competências para a Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho (GQVT) e a abordagem biopsicossocial (BPSO-96).

Pretendeu-se atingir alguns objetivos mais específicos: identificar se os indicadores de QVT guardam alguma relação com a condição sócio-econômica; as possíveis explicações para as semelhanças ou diferenças nas percepções; e os aspectos mais evidentes na abordagem biopsicossocial.

Para isso, a busca pelo objetivo iniciou-se pela fundamentação teórica.

Capítulo 3 – Fundamentação Teórica

Visando entender o contexto no qual a pesquisa se insere, este estudo tem sua fundamentação teórica sustentada pelos modelos conceituais de QVT definidos por diversos autores, dando-se ênfase ao modelo conceitual de competências proposto por Limongi-França (2003), objeto deste trabalho. Por se tratar de uma disciplina que faz interface com diversas áreas da ciência, a QVT é objeto de muitos estudos, e muitos relatos baseiam-se apenas em programas ou práticas isoladas que são conceitos pessoais, não apresentando critérios bem definidos de metas a serem alcançadas, deixando-se de lado os modelos teóricos (Goulart & Sampaio, 1999).

A idéia de utilizar o modelo de competências traz a necessidade de se definir os aspectos presentes na abordagem biopsicossocial (BPSO-96), dado que o ser humano é um todo complexo (Limongi-França & Rodrigues, 2002), e um aspecto afeta o outro.

Por se tratar de um estudo em um ambiente organizacional específico, foi descrito o que é um curso de idiomas e as questões estratégicas da administração, bem como as características dos profissionais que atuam neste tipo de organização.

3.1. O Modelo de Walton (1973)

O modelo de Walton destaca a humanização e a responsabilidade social, e adota critérios para se entender o conceito, incluindo oito categorias que são descritas a seguir. Esse conjunto de critérios fundamenta-se na dimensão organizacional, considerando o poder da empresa. Foram definidos indicadores para facilitar a compreensão e comparação de cada critério:

- A compensação justa e adequada: refere-se à remuneração recebida dentro de padrões organizacionais baseados na cultura da empresa e em modelos ideológicos. Indicadores: salário e jornada de trabalho;
- As condições de trabalho seguras e saudáveis: referem-se aos horários razoáveis, condições físicas que reduzam riscos de danos e doenças, existência de critérios que respeitem idade, estrutura física. Indicadores: ambiente físico e salubridade;
- As oportunidades imediatas para desenvolver e usar as capacidades humanas: são consideradas as potencialidades, e desafio pessoal-profissional. Indicadores: autonomia, auto-estima, capacitação múltipla e informações sobre o trabalho;
- As oportunidades futuras para o crescimento contínuo e a garantia de emprego: são definidas como oportunidade de carreira, através da educação formal, uso do conhecimento, das habilidades expandidas e das habilidades recém-adquiridas. Indicadores: carreira, desenvolvimento pessoal e estabilidade no emprego;
- A integração social na organização: corresponde a ausência de preconceitos, de modo que se crie a comunidade na organização. Indicadores: ausência de preconceitos, habilidade social e valores comunitários;
- O constitucionalismo na organização: está ligado com a noção de cidadania, envolvendo aspectos relacionados aos direitos e deveres legais dos cidadãos. Indicadores: os direitos garantidos, a privacidade e a imparcialidade;

- O trabalho e o espaço total na vida do indivíduo: englobam a valorização de outros pilares que sustentam a vida das pessoas, como suas relações com a família, lazer, interesses comunitários e religiosos. Indicadores: a liberdade de expressão, a vida pessoal preservada e os horários previsíveis;

- A relevância social do trabalho: deve-se atentar às ações referentes ao meio ambiente, oportunidade de emprego, atendimento das necessidades sociais de saúde, transporte, comunicação, educação e higiene. Indicadores: imagem da empresa e responsabilidade social da empresa.

Seu estudo é muito citado nos meios acadêmicos, e o mais relevante é ainda a sua validade.

Quadro 3.1 – Publicações realizadas dentro do modelo de Walton (1973) entre os anos 2000 e 2005

Ano	Autor	Título	Natureza	Tema	Foco	Objetivo	Modelo Teórico	Resultados
2003	SOUZA, T. M.	O Gerenciamento no Cotidiano de uma Unidade de Terapia Intensiva Pediátrica e Neonatal e a Qualidade de Vida no Trabalho da Equipe de Enfermagem	Mestrado - Enfermagem/USP	QVT	Profissionais da equipe de enfermagem de uma Unidade de Terapia Intensiva Pediátrica e Neonatal.	Conhecer as situações do cotidiano de trabalho que interferiam na QVT dos profissionais da equipe de enfermagem; conhecer o conceito atribuído à QVT e identificar as atividades ou estratégias que possibilitariam mudanças nas situações que dificultam o trabalho destes profissionais.	Walton (1973)	Foram formuladas estratégias para enfrentar as situações, considerando a governabilidade individual e institucional, como aprender a trabalhar com as diferenças, estreitar as relações interpessoais com a chefia e criar oportunidades para desenvolver atividades com os familiares, conhecendo limitações e possibilidades.
2002	HONORIO, D. E.	A Qualidade de Vida do Operário da Construção Civil e sua Importância na Qualidade e Produtividade em Obras	Mestrado - PPGEF/UFSC	QVT, qualidade e produtividade	Operários de indústria de edificações	Conhecer os fatores determinantes da QVT dos operários que atuam na indústria de edificações e a sua influência na qualidade e produtividade dos bens e serviços por eles gerados.	Walton (1973)	Constatou-se a necessidade de se investir numa maior conscientização do conceito de QVT, como medida em longo prazo. Permitiu identificar os indicadores da QVT que apresentam baixo índice de satisfação por parte dos operários de obras que são considerados pelos gerentes como cruciais para um melhor desempenho no trabalho.
2002	ROMANZINI, C. D.	Qualidade de Vida no Trabalho em Duas Empresas Prestadoras de Serviço de Acesso à Internet na Região de Caxias do Sul	Mestrado Interinstitucional PPGA – UCS	QVT e Informática	Funcionários de dois provedores de acesso à internet na região de Caxias do Sul.	Identificar como os integrantes de dois provedores de acesso à internet percebem a qualidade de vida no trabalho em seu ambiente profissional.	Walton (1973)	Verificou-se que vários fatores negativos estão agindo sobre o indivíduo, afetando a qualidade de vida do trabalhador no seu ambiente de trabalho. Foram detectados agentes estressores, que atuam de forma negativa sobre os indivíduos, além da deficiência em alguns fatores ergonômicos.
2001	DETONI, D. J.	Estratégias de avaliação da QVT: um estudo de caso em agroindústrias	Mestrado - PPGEF/UFSC	Avaliação da QVT	Trabalhadores da área de produção em quatro agroindústrias de rações para animais pertencentes ao segmento cooperativista do extremo oeste do Estado do Paraná.	Como os trabalhadores percebem e qual a satisfação destes indivíduos em relação à QVT.	Walton (1973)	Os principais resultados identificam que os trabalhadores possuem um senso crítico comum à respeito dos diversos fatores pesquisados, externando uma opinião que deixa claro leve insatisfação em relação aos fatores consultados nas quatro empresas pesquisadas.
2001	GRABARSKI,	Qualidade de Vida no	Mestrado -	QVT e	Satisfação quanto à	Estudar a QVT e sua relação	Walton	Pôde-se confirmar a existência

Ano	Autor	Título	Natureza	Tema	Foco	Objetivo	Modelo Teórico	Resultados
	I.V.S.S.	Trabalho e sua Influência na Percepção da Qualidade dos Serviços – Estudo de Caso em Instituição de Nível Superior.	PPGEP/UFSC	Qualidade dos Serviços	qualidade de vida no trabalho dos funcionários e a percepção dos acadêmicos quanto à qualidade dos serviços prestados.	com a percepção da qualidade dos serviços prestados numa Instituição de Ensino Superior.	(1973)	da influência entre a satisfação no trabalho e a percepção da qualidade dos serviços prestados. É possível investigar a influência da satisfação no trabalho sobre a percepção que os usuários têm à respeito da qualidade dos serviços prestados.
2001	TOLFO, S.R. ; PICCININI, V.C.	As Melhores Empresas para Trabalhar no Brasil e a Qualidade de Vida no Trabalho: Disjunções entre a Teoria e a Prática	Artigo RAC	QVT	Pessoal de recursos humanos e funcionários escolhidos aleatoriamente pertencentes a diversas empresas.	Discutir os principais resultados das pesquisas elaboradas pelo <i>Great Place to Work</i> (Robert Levering), e publicadas na revista Exame (1997, 1999, 2000), as quais mostram o panorama atual das empresas brasileiras que oferecem as condições de trabalho mais atraentes para os seus empregados.	Walton (1973)	No conjunto, observou-se uma redução do número de empresas e de itens em relação aos quais elas receberam a avaliação máxima por parte dos empregados.
2001	OLIVEIRA, R. C. M.; MORAES, L. F. R.	Qualidade de Vida no Trabalho: uma Análise no Contexto de Trabalho dos Detetives da Polícia Civil Metropolitana de Belo Horizonte	Artigo ENANPAD	QVT	Detetives da Polícia Metropolitana de BH	Mensurar o nível de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) na carreira dos detetives lotados na Superintendência de Polícia Metropolitana de Belo Horizonte (METROPOL).	Walton (1973)	Percebemos que os detetives estão insatisfeitos em relação à grande parte dos critérios pesquisados, o que deveria levar a organização a um repensar sobre sua estrutura de trabalho e, principalmente, sobre a questão da valorização de seu profissional, tanto financeira quanto não-financeira.
2000	MONACO, F.F.; GUIMARÃES, V.N.	Gestão da Qualidade Total e Qualidade de Vida no Trabalho: o Caso da Gerência de Administração dos Correios	Artigo RAC	Qualidade Total e QVT	Gerentes, chefias, técnicos e nível operacional dos Correios.	Levar ao conhecimento do público os resultados de um estudo cujo tema vem sendo muito discutido nos meios acadêmicos, assim como no âmbito empresarial.	Walton (1973)	Em relação aos critérios investigados, encontrou-se maior satisfação entre os indicadores de ambiente físico de trabalho, significado e identidade de tarefa, crescimento profissional, relacionamento interpessoal, senso comunitário, respeito às leis e direitos trabalhistas, normas e rotinas, liberdade de expressão, imagem da empresa e responsabilidade da empresa por produtos e serviços.

Goulart & Sampaio (1999) sugerem que o motivo pelo qual a teoria de Walton é largamente utilizada por pesquisadores brasileiros (Quadro 3.1), deve-se ao fato de abordar desde as necessidades básicas do ser humano até as condições da organização, passando pelas necessidades secundárias dos indivíduos, dando ênfase à auto-realização.

3.2. O Modelo de Hackman & Oldham (1975)

Hackman & Oldham (1975) sustentaram que a positividade pessoal e o resultado do trabalho (motivação interna, satisfação no trabalho e qualidade no desempenho elevadas, absenteísmo e rotatividade baixos) são obtidos quando os três estados psicológicos (Significação Percebida, Responsabilidade Percebida, Conhecimento dos Resultados do Trabalho) estão presentes num determinado trabalho.

Estes estados são criados, segundo os referidos autores, por 05 (cinco) dimensões básicas do trabalho:

- Variedade de Habilidade: o grau em que um trabalho requer uma variedade de habilidades para realizar a atividade, envolvendo o uso de diferentes habilidades e talentos do funcionário;
- Identidade da Tarefa: o grau em que um trabalho requer a identificação da atividade como um todo, ou seja, realizar um trabalho do início ao fim, tendo um resultado visível;
- Significado da Tarefa: o grau em que o trabalho tem impacto na vida de outras pessoas, seja na organização ou fora dela;

- *Autonomia*: o grau em que o trabalho proporciona liberdade, independência e autonomia para o funcionário desempenhar as atividades e determinar os procedimentos a serem utilizados para realizar o trabalho;

- *Feedback*: o grau em que o funcionário recebe informações sobre sua eficiência ou *performance* pela realização das atividades.

Tal modelo foca muito a questão do cargo, e uma vez identificadas essas variáveis, é possível se obter um resultado que reflete o potencial motivacional de uma tarefa em função de suas características (Goulart & Sampaio, 1999).

Os estudos desenvolvidos no Brasil (Quadro 3.2) mostram que o modelo de Hackman e Oldham é utilizado com maior frequência para discutir qualidade de vida no trabalho (Oliveira, 2002; Paiva *et al.*, 2002; Honório *et al.*, 2001; Moraes *et al.*, 2001; Taylor, 2000; Honório *et al.*, 2000; Sant'Anna *et al.*, 2000; Marassia, 2000).

Quadro 3.2 – Publicações realizadas dentro do modelo de Hackman & Oldham (1975) entre os anos 2000 e 2005

Ano	Autor	Título	Natureza	Tema	Foco	Objetivo	Modelo Teórico	Resultados
2005	BORGES, R. S. G.	Investigando as relações entre políticas de recursos humanos e os construtos comprometimento e qualidade de vida no trabalho	Mestrado – CEPEAD/UFMG	Comprometimento e Qualidade de Vida no Trabalho	Trabalhadores de diversos níveis de uma indústria de mineração.	Verificar as relações entre as políticas de recursos humanos	Hackman & Oldham (1975)	Os resultados sugerem que há uma grande influência do construto Políticas de RH nas satisfações contextuais.
2003	SÍCOLI, C. R.	Qualidade de Vida e fontes de pressão no trabalho do consultor organizacional em BH	Mestrado – CEPEAD/UFMG	Qualidade de Vida e Consultoria Organizacional	Consultores externos de empresas	Retratar a realidade da qualidade de vida no trabalho destes profissionais que atuam como consultores de empresas e conhecer as fontes de pressão no trabalho presentes em seu dia-a-dia.	Hackman & Oldham (1975)	A necessidade constante de estar em busca de trabalho, a ausência de estabilidade ou seguranças financeiras, o fato de não conseguir se desligar do trabalho, mesmo estando em casa, são fontes de pressão que podem fazer com que consultores coloquem a família em segundo plano e trazer prejuízos às relações familiares, comprometendo a qualidade de vida no trabalho dos consultores organizacionais.
2002	OLIVEIRA, N.	Mudanças Organizacionais e Qualidade de Vida no Trabalho: um Estudo Comparativo-temporal em Unidades do Banco do Brasil S.A	Artigo ENANPAD	Mudança Organizacional e Qualidade de Vida no Trabalho	Funcionários de instituição bancária	Procurou revisitar as unidades objeto de pesquisa em 1990 e fazer uma comparação para verificar as conseqüências das mudanças na empresa para a satisfação de seus funcionários.	Hackman & Oldham (1975)	Os principais resultados apontam para melhorias no que se refere aos fatores intrínsecos apenas para a unidade em que, anteriormente, existia um trabalho rotineiro e sem contato com clientes (atividade-meio). Quanto aos fatores extrínsecos, verificou-se, de forma geral, diminuição nos índices.
2002	PAIVA, K. C. M.; DEUSDEDIT JR, M.; SILVA, M. A. L.; VALENÇA, M. C. A.	Situação de Trabalho, Qualidade de Vida e Estresse no Ambiente Acadêmico: comparando professores de instituições pública, privada e confessional	Artigo ENANPAD	QVT e Estresse Ocupacional	Professor universitário	Caracterizar o professor universitário no que diz respeito às variáveis de situação profissional, de QVT e de estresse ocupacional, tendo em vista os multivariados impactos que a categoria vem sofrendo em função do aumento contínuo da	Hackman & Oldham (1975)	Os dados demonstram níveis considerados satisfatórios de QVT (elevados) e de estresse (baixos) nos grupos, independentemente de tipo de dedicação às atividades acadêmicas.

Ano	Autor	Título	Natureza	Tema	Foco	Objetivo	Modelo Teórico	Resultados
						complexidade do ambiente.		
2002	KILIMNIK, Z. M, CASTILHO, I. V.	Trajatórias e transições de carreira: um estudo longitudinal sobre a qualidade de vida de profissionais assalariados de recursos humanos que experimentaram a passagem para o trabalho autônomo.	Artigo ENANPAD	Qualidade de vida no Trabalho e Satisfação	Profissionais integrantes de um grupo de intercâmbio em Recursos Humanos	Investigar a transição e trajetória de carreira de profissionais de Recursos Humanos, com a expectativa de se poder contribuir para o estudo das diversas outras profissões.	Hackman & Oldham (1975)	Os achados mostraram que o trabalho autônomo pode proporcionar um conteúdo laboral mais significativo, devido à diversificação de experiências profissionais, mas, por outro lado, pode envolver dificuldades, principalmente aquelas associadas à obtenção de ganhos regulares e em nível adequado.
2001	HONORIO, L. C.; MARQUES, A. L.; MELO, M. S.	Qualidade de Vida no Trabalho em uma Empresa do Comércio Varejista	Artigo ENANPAD	Qualidade de Vida no Trabalho e Pequena Empresa	Funcionários de uma micro empresa do comércio varejista	Diagnosticar a Qualidade de Vida no Trabalho em uma micro empresa do comércio varejista.	Hackman & Oldham (1975)	Foi possível constatar que a qualidade de vida no trabalho mostrou-se satisfatória para todas as variáveis medidas. Porém, algumas situações observadas merecem um pouco mais de atenção da empresa quanto ao seu equacionamento.
2001	MORAES, L. F. R.; PEREIRA, L. Z.; LOPES, H. E. G.; ROCHA, D. B., FERREIRA, S. A. A.; PORTES, P. C. P.	Estresse e Qualidade de Vida no Trabalho na Polícia Militar do Estado de Minas Gerais	Artigo ENANPAD	QVT e Estresse Ocupacional	Membros da Polícia Militar	Estudar a QVT e Estresse Ocupacional dos membros da Polícia Militar.	Hackman & Oldham (1975)	Constatou-se a existência de importantes níveis de estresse entre os membros da Corporação, decorrentes de elevada insatisfação em relação à Instituição.
2000	MARASSIA D. C. C.	Liderança e Qualidade de Vida Dentro do Trabalho	Doutorado/FFCLRP	Liderança e qualidade de vida	Profissionais do Corpo de Bombeiros e Agro-indústrias de Ribeirão Preto	Investigar a relação entre os estilos de liderança e o contexto organizacional, considerando a percepção da qualidade de vida no trabalho, que engloba o clima organizacional, a cultura, motivação, comprometimento, entre outros fatores que interferem no estilo de liderança.	Hackman & Oldham (1975)	Foi observado que não houve diferença significativa para liderança e QVT.
2000	HONÓRIO, L. C.; BRAGA, J. O.; MARQUES, A. L.	Qualidade de Vida e Estresse no Trabalho: o Caso de uma Instituição Religiosa	Artigo ENANPAD	QVT e Estresse Ocupacional	Profissionais religiosos	Investigar o grau em que características como alto grau de idealização nas tarefas que realiza favorece o aparecimento	Hackman & Oldham (1975)	Constatou-se que a maioria das variáveis de QVT medidas foram avaliadas de maneira satisfatória pelos participantes desta pesquisa. Situação diferente foi

Ano	Autor	Título	Natureza	Tema	Foco	Objetivo	Modelo Teórico	Resultados
						de doenças físicas e emocionais que possam prejudicar o desempenho ocupacional de profissionais de uma tradicional instituição religiosa.		encontrada com relação às variáveis de Estresse Ocupacional, que apontaram os pesquisados com significativa propensão ao estresse.
2000	SANT'ANNA, A. S., COSTA, R. C. M. M.; MORAES, L. F. R.	Qualidade de Vida no Trabalho: uma Análise em Unidades de Ensino Básico	Artigo ENANPAD	QVT e Estresse	Professores de quatro unidades de ensino de uma instituição privada de educação do Estado de Minas Gerais	Investigar os elementos que, na percepção dos mesmos, constituem fatores basilares de QVT.	Hackman & Oldham (1975)	Os resultados indicam que os respondentes apresentaram uma qualidade de vida no trabalho satisfatória, assim como níveis de tensão dentro dos padrões de normalidade. Ressalta-se a constatação da relevância do ferramental da qualidade de vida no trabalho como instrumento de apoio à gestão de recursos humanos, na medida em que potencializa o estabelecimento de canais de diálogo entre empresa e empregados, permitindo, por conseguinte, ações organizacionais mais efetivas.
2000	TAYLOR, C. R.	Qualidade de Vida no Trabalho: Resultados a partir da Implantação de um Modelo de Qualidade Total (TQM)	Artigo ENANPAD	QVT e Qualidade Total	Funcionários de nível operacional de indústria de plásticos.	Estudar o impacto de um programa de TQM na QVT em uma organização do segmento de plásticos.	Hackman & Oldham (1975)	Os resultados apontaram que o nível de implementação de TQM foi entendido como médio e a QVT sofreu um impacto positivo a partir da implementação do TQM, porém não na extensão esperada.

3.3. O Modelo de Westley (1979)

Outro modelo que pode ser destacado, relacionando a organização do trabalho à QVT, é o modelo de Westley (Westley *apud* Goulart & Sampaio, 1999), que aborda quatro dimensões: a política (segurança/insegurança), a econômica (equidade salarial e de tratamento/injustiça), a psicológica (auto-realização/alienação) e a sociológica (participação). Segundo tais autores, problemas como insegurança e injustiça estão presentes há séculos, e este fato se explica pela concentração de poder e lucros na mão de alguns, e também pela exploração da força de trabalho, que foram amenizadas com o movimento socialista, mas que, por outro lado, contribuíram para o surgimento da alienação. A alienação refere-se à perda do sentido do trabalho e do próprio ser, não permitindo que o homem se realize através dele.

3.4. O Modelo de Werther & Davis (1983)

Trabalha com as questões de cargo nos níveis organizacional (propósitos, objetivos, atividades da organização e sua departamentalização e eficiência), ambiental (fatores macro-estruturais relativos à cultura, determinantes históricos, econômicos, sociais, tecnológicos e governamentais) e comportamental (necessidade dos trabalhadores: autonomia, variedade, identidade da tarefa e retroinformação) (Goulart & Sampaio, 1999). O foco do modelo volta-se para a valorização dos cargos, mediante análise de elementos organizacionais, ambientais e comportamentais, salientando que um bom trabalho é aquele que apresenta um cargo interessante, desafiador e compensador, e este deve ser estabelecido com a participação dos trabalhadores afetados, pois acredita que os cargos são o elo entre as pessoas e a organização (Werther & Davis, 1983). O cargo deve incluir as competências de cada trabalhador e é o referencial para a construção da carreira individual: à medida que as competências se ampliam ou se alteram, ocorrem as promoções de um a outro cargo, confirmando o sucesso do sujeito.

Quadro 3.3 - Publicação realizada dentro do modelo de Werther & Davis (1983)

Ano	Autor	Título	Natureza	Tema	Foco	Objetivo	Modelo Teórico	Resultados
2002	MEDEIROS, E. G.	Análise da Qualidade de Vida no Trabalho: um Estudo de Caso na Área da Construção Civil	Mestrado - PPGA/UFRGS	Qualidade de Vida no Trabalho	Funcionários de uma empresa no RS atuando na construção civil (Ediba)	Analisar a satisfação dos trabalhadores quanto aos principais fatores intervenientes em sua Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), identificando aspectos que, se melhores gerenciados, poderiam propiciar melhorias em sua qualidade de vida, com reflexos no desempenho organizacional.	Werther e Davis (1983)	Os resultados da pesquisa revelaram que os trabalhadores da Ediba sentem-se satisfeitos, embora não totalmente, com sua qualidade de vida. Todos os elementos de QVT investigados apresentaram resultados significativos, sendo que o maior grau de satisfação dos trabalhadores foi demonstrado em relação aos Elementos Ambientais, seguindo-se dos Comportamentais e, por fim, dos Organizacionais.

3.5. O Modelo de Belanger (1983)

O modelo de Belanger (1983) *apud* Benavides (2000), quando analisa a QVT, aponta algumas variáveis a serem consideradas:

- o trabalho em si: criatividade, variabilidade, autonomia, envolvimento e *feedback*;
- crescimento pessoal e profissional: treinamento, oportunidades de crescimento, relacionamento no trabalho e papéis organizacionais;
- tarefas com significado: tarefas completas, responsabilidade aumentada, recompensas financeiras e não-financeiras e enriquecimento; e,
- funções e estruturas organizacionais abertas: clima de criatividade e transferência de objetivos.

3.6. O Modelo de Huse & Cummings (1985)

Relaciona a QVT e a produtividade, estando explicitada em quatro programas: a participação do trabalhador, o projeto de cargos, a inovação no sistema de recompensas e a melhoria no ambiente de trabalho. A conscientização dos trabalhadores e o aumento das responsabilidades sociais da empresa contribuíram para a busca de melhores formas de se realizar o trabalho (Goulart & Sampaio, 1999). Tal modelo destaca o tripé pessoa, trabalho e organização, nos aspectos do bem-estar do trabalhador e a eficácia organizacional, e participação nas decisões e problemas do trabalho.

Quadro 3.4 – Resumo dos Modelos Teóricos de Qualidade de Vida no Trabalho

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

3.7. O Modelo conceitual de competências para a Qualidade de Vida no Trabalho

O objeto deste estudo é o modelo de competências para a QVT, criado a partir da definição dos fatores críticos da gestão QVT. Percebe-se a evolução dos modelos, devido às demandas do ambiente externo e as novas formas de organização do trabalho. Ainda que bem atuais e muito utilizados, é pertinente colocar algumas ressalvas quanto aos modelos expostos anteriormente.

Vários deles concentram-se na valorização dos cargos (Hackman & Oldham, 1975; Werther & Davis, 1983; Huse & Cummings, 1985), o que os torna questionáveis, dado o surgimento do modelo competitivo de gestão por competências (Fischer, A., 2002): tais modelos não permitem que se saia da gestão tradicional. Embora muito válidos, dada a sua adoção e resultados, é importante considerar as questões de QVT dentro de uma perspectiva de gestão avançada, entendida como uma nova competência a se desenvolver no profissional. Nesta lógica, Limongi-França (2003), entende que, através dos fatores críticos, ou seja, aquelas competências essenciais que a organização precisa apresentar, os funcionários sentiriam que a organização seria capaz de proporcionar um ambiente voltado para o bem-estar do empregado. Os fatores críticos propostos são: Conceito de QVT, Produtividade, Legitimidade, Perfil do Gestor, Práticas e Valores, e Nova Competência.

3.7.1. Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho

Limongi-França (1996, p.8) conceitua Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho (GQVT) como “o conjunto das ações de uma empresa que envolve a implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais do ambiente de trabalho”. Ademais, a autora menciona inúmeros outros conceitos desenvolvidos por diferentes estudiosos ao longo dos anos. Além daqueles que desenvolveram modelos teóricos, vale ressaltar o conceito de Drucker (1991), que coloca ênfase na responsabilidade social da empresa, ou seja, destaca a necessidade dos gestores dirigirem suas instituições olhando para a sociedade, pois é incompatível possuir uma empresa sadia e uma sociedade doente, e além disso, o autor destaca que de certa forma, os problemas sociais são disfunções da sociedade e não necessariamente, impactos da organização e de suas atividades.

Lippitt & Camacho (*apud* Limongi-França, 1996) vêem QVT como trabalho, crescimento pessoal e sobrevivência com dignidade, segurança, participação e perspectiva de futuro. Dantas (*apud* Limongi-França, 1996) coloca o foco na promoção da saúde, enquanto Fernandes (1992) destaca a humanização do cargo.

Em levantamentos realizados por Nunes (1999) e Honório *et al.* (2001), alguns setores de atividade foram alvos de pesquisa em QVT: instituições bancárias, imobiliárias, construção civil, hospitais, universidades, tecnologia de sistemas de iluminação, indústria de confecções, motores elétricos, autopeças, empresas de informática e telecomunicações. Outros estudiosos desenvolveram pesquisas no tema em instituições religiosas (Honório *et al.*, 2000), comércio de artigos culinários (Honório *et al.*, 2001), corpo de bombeiros e agroindústria (Marassia, 2000), setor público (Moraes *et al.*, 2001), instituições educacionais (Sant'Anna, 2000), hospitais (Cunha, 2004). Benavides (2000) traçou o *link* entre a QVT e a gestão estratégica de recursos humanos através de um estudo de caso da empresa Van Den Bergh intitulado “Projeto Viver Bem”.

Nunes (1999) e Honório *et al.* (2001) focaram seus estudos em atividades ocupacionais, destacando os bibliotecários, psicólogos, enfermeiros, médicos, professores e bancários. Outras profissões observadas, foram os profissionais de informática (Zavattaro, 1999; Silva, 2004), servidores de universidade (Andrade, 1997) e Nunes (1999), com a exploração dos impactos da privatização na QVT através de uma avaliação sob o ponto de vista do trabalhador.

As definições de Limongi-França (2003) mostram que as experiências práticas em QVT são realizadas principalmente por assistentes sociais, seguida de psicólogos. Com isso,

nota-se pouca ênfase dada às questões de Gestão, pois tais especialistas concentram-se muito mais nos aspectos técnicos do que no processo de gestão como um todo.

Quadro 3.5 - Publicações realizadas sobre Qualidade de Vida no Trabalho entre os anos 2000 e 2005

Ano	Autor	Título	Natureza	Tema	Foco	Objetivo	Modelo Teórico	Resultados
2004	CARICARI, A. M.	As condições de vida e de trabalho dos trabalhadores da indústria da construção civil, na perspectiva da promoção da saúde: o caso de Bertioga	Mestrado Saúde Pública/USP	QVT e Qualidade de Vida	Trabalhadores da Construção Civil	Conhecer as condições de vida e trabalho dos trabalhadores da construção civil de Bertioga, um dos setores mais importantes da economia do município.	Perspectiva da promoção da saúde.	Os resultados obtidos permitem oferecer subsídios para as políticas públicas locais que contribuam para a inclusão do trabalhador da construção civil enquanto cidadão de Bertioga, tais como: criação de cooperativas de serviços de manutenção e construção de residências; criação de cooperativas para auto construção de moradias para trabalhadores da construção civil; exigências de contratação dos trabalhadores locais nos empreendimentos no setor da construção civil e programas municipais de formação e capacitação profissional para estes trabalhadores
2004	CARVALHO, M. B.	O trabalho de enfermagem psiquiátrica e os problemas de saúde dos trabalhadores	Mestrado Enfermagem /USP	QVT	Trabalhadores de enfermagem em psiquiatria	Identificar as cargas a que estão expostos os trabalhadores de enfermagem em um hospital psiquiátrico, apreender os processos de desgaste, vivenciados por eles e analisar as estratégias de enfrentamento apontadas pelos trabalhadores como processos potencializadores de qualidade de vida no trabalho.	Laurell e Noriega	Os resultados possibilitaram apreender que o objeto de trabalho, ou seja, o paciente psiquiátrico é visto como marginalizado e excluído socialmente, o saber caracteriza-se no saber fazer.
2004	LINO, M. M.	Qualidade de vida e satisfação profissional de enfermeiras de unidades de terapia intensiva	Doutorado Enfermagem /USP	Qualidade de Vida e Satisfação no Trabalho	Enfermeiras de unidades de terapia intensiva	Investigar a qualidade de vida e a satisfação profissional de enfermeiras de Unidades de Terapia Intensiva (UTIs) e examinar suas relações.	Índice de Qualidade de Vida (IQV)	Os resultados mostraram que as enfermeiras obtiveram escores mais elevados nos domínios família, psicológico e espiritual, social e econômico, saúde e funcionamento, respectivamente.
2004	SCHMIDT, D. R. C.	Qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho de profissionais de enfermagem atuantes em unidades do bloco cirúrgico	Mestrado Enfermagem /USP- Ribeirão Preto	QVT	Enfermeiros de unidades do bloco cirúrgico	A hipótese principal testada nesse estudo foi verificar se a qualidade de vida do indivíduo está diretamente correlacionada com a qualidade de vida no trabalho, ou seja, quanto maior a qualidade de vida no trabalho, maior a qualidade de vida.	Escala Adaptada de Qualidade de Vida de Flanagan e o Índice de Satisfação Profissional de Stamps	Não houve correlação entre as variáveis, o que não comprovou a nossa hipótese inicial.
2004	SILVA, R. T.	O teletrabalho e suas influências na qualidade de vida no trabalho	Mestrado FEA/USP	QVT e Tecnologia da	Profissionais que realizam suas	Identificar como a tecnologia da informação e seu uso estratégico têm contribuído, ou não, com a promoção e	BPSO-96	Os resultados obtidos demonstram que a tecnologia da informação provoca mudanças nas relações do trabalhador

Ano	Autor	Título	Natureza	Tema	Foco	Objetivo	Modelo Teórico	Resultados
				Informação	atividades através do teletrabalho	com a gestão da qualidade de vida no trabalho.		com o ambiente.
2003	ARELLANO, E. B.	Qualidade de vida no trabalho: como a nutrição está inserida nos programas de QVT	Mestrado Interunidades PRONUT	QVT e Nutrição	Funcionários de empresas que receberam o prêmio anual da Associação Brasileira de Qualidade de Vida	Analisa os programas de qualidade de vida no trabalho que receberam o prêmio anual concedido pela ABQV - Associação Brasileira de Qualidade de Vida no Trabalho, no período de 1996 a 2001.	QVT com impactos na produtividade	Os resultados obtidos demonstram que, a maioria das empresas pesquisadas está desenvolvendo ações, dentro dos seus programas de QVT, de orientação dos hábitos alimentares de seus funcionários, promovendo a saúde na tentativa de diminuir a incidência de doenças relacionadas a uma dieta inadequada, especificamente as referentes à obesidade, como as doenças coronarianas.
2003	CANÇADO, V. L.; LOPES, D. M.	Trabalho e Saúde: um Estudo sobre Ginástica Laboral na Unilever	Artigo ENANPAD	QVT e Ginástica Laboral	Trabalhadores e gerentes Unilever, MG	Discutir a percepção dos trabalhadores à respeito do impacto de um programa de ginástica laboral em sua saúde	Construção de um modelo a partir dos conceitos de organização do trabalho, saúde do trabalhador e ginástica laboral.	Os resultados demonstram que o programa pode contribuir para melhorar a saúde e a qualidade de vida do trabalhador. Na percepção dos trabalhadores, a ginástica laboral ajuda a prevenir doenças, a melhorar o humor, a diminuir tensões e estresse, e a aumentar a produtividade. Entretanto, observa-se que, para que o programa possa ser efetivo, deveria ser associado à organização do trabalho, o que não ocorre nessa empresa.
2003	CARANDIN A, D. M.	Qualidade de vida no trabalho: construção e validação de um instrumento de medida para enfermeiras	Doutorado Enfermagem /USP	QVT e Instrumento de Medida	Enfermeiras de 4 hospitais da cidade de SP	Trata-se de um estudo de desenvolvimento metodológico que teve por objetivo construir e validar um instrumento para medir a QVT de enfermeiras.	Fernandes (1992)	Este estudo resultou na criação de um instrumento composto por 65 itens e 13 domínios, com índices de confiabilidade altamente satisfatórios.
2003	PENTEADO, R. Z.	Aspectos de qualidade de vida e de subjetividade na promoção da saúde vocal do professor	Doutorado Saúde Pública/USP	QVT e Saúde vocal	Professor	Investigar as relações entre qualidade de vida e saúde vocal do professor.	Triangulação de Instrumentos que medem QVT	Os dados mostram a relação entre qualidade de vida e voz/saúde em diversos aspectos da vida cotidiana. As condições e organização do trabalho docente apresentam problemas que atingem o ato educativo, a subjetividade e o processo saúde-doença do professor e demandam ações para Promoção da Saúde na escola.
2002	BRIGHENTI, G. C.; SILVA, A.	Qualidade de vida no trabalho: um estudo dos fatores e dimensões	Artigo ENANPAD	QVT	Atendentes da Central de	Avaliar os indicadores de qualidade de vida no trabalho na percepção dos empregados lotados na Central de	Fernandes (1996) a partir de Walton	Evidenciou-se que fatores como participação e liberdade de expressão, oportunidade de utilização e

Ano	Autor	Título	Natureza	Tema	Foco	Objetivo	Modelo Teórico	Resultados
	B.; FERNANDES, C. B.	presentes e percebidas na central de relacionamento com os clientes da TIM celular de Santa Catarina			Relacionamento com Clientes	Relacionamento com os Clientes de Santa Catarina.	(1973) e Westley (1979)	desenvolvimento das capacidades, saúde, segurança e bem-estar no trabalho, merecem uma maior atenção por parte da empresa.
2002	GUEIROS, M. G., OLIVEIRA, L. M. B.	Qualidade de vida no trabalho: um estudo no setor de hotelaria na Região Metropolitana do Recife	Artigo ENANPAD	Qualidade de Vida no Trabalho e Satisfação	Funcionários de hotéis do Grande Recife	Apresentar resultados relativos à satisfação dos funcionários de hotéis do Grande Recife com as políticas de RH e, entre estas, aquelas referentes à qualidade de vida no trabalho.	Combinação de conceitos	Os hotéis pesquisados apresentaram níveis consideráveis de satisfação dos empregados em relação a estas políticas.
2002	PICCININI, V. C., OLIVEIRA, S. R.	Flexibilização, Qualidade de Vida e Empregabilidade: O Caso das Cooperativas de Trabalho de Porto Alegre	Artigo ENANPAD	QVT, Flexibilização e Empregabilidade	Especialistas e dirigentes de cooperativas	Questionando-se quanto à flexibilização das condições e das relações de trabalho e qualidade de vida nas Cooperativas de Trabalho de Porto Alegre.	QVT envolvendo questões de emprego e empregabilidade e (inexistência de um modelo predominate)	Foram entrevistados especialistas no assunto e dirigentes dessas cooperativas. Identificou-se, por parte dos dirigentes, a valorização dos ideais cooperativistas e a preocupação com a qualidade de vida dos cooperados.
2002	ROCHA, S. S. L.	Qualidade de vida no trabalho em enfermagem: percepção de enfermeiros docentes de uma universidade privada	Doutorado Enfermagem /USP	QVT	Docentes de enfermagem de uma instituição de ensino privada	Caracterizar esses docentes quanto aos dados pessoais e profissionais; conhecer o significado da QVT docente e captar os processos desgastantes e potencializadores geradores de seus perfis saúde-doença.	Breilh	QVT significa ter condições de trabalho, remuneração, relacionamento interpessoal e identificação profissional.
2002	SILVA, L. V., ANTUNES, E. D.	Influência das Relações Flexíveis de Trabalho na Qualidade de Vida do Trabalhador: a visão de seus atores sociais	Artigo ENANPAD	QVT e Flexibilização	Gerentes, trabalhadores estáveis e flexibilizados da Empresa, e representantes do sindicato dos trabalhadores	Percepção que os atores sociais têm quanto à influência de alguns tipos de flexibilização do trabalho na Qualidade de Vida dos Trabalhadores	Combinação de conceitos de QVT e flexibilização	Verificou-se que, para os gerentes, a flexibilização das relações de trabalho é uma tendência que tem implicações positivas na vida dos trabalhadores. Para os trabalhadores estáveis e flexibilizados, alguns tipos de flexibilização são positivos para a qualidade de vida do trabalhador, em particular, quando aparecem como alternativas frente ao desemprego e à empregabilidade. Para o sindicato dos trabalhadores, a flexibilização das relações de trabalho influencia negativamente na qualidade de vida do trabalhador, sendo associada predominantemente à perda de direitos trabalhistas.
2001	COSTA, I. F.; LIMONGI-FRANÇA, A. C.	Qualidade de vida no trabalho: o estudo qualitativo na empresa Natura	Artigo SEMEAD	QVT	Funcionários da Empresa Natura	Estudar um programa empresarial, buscando compreender o envolvimento dos empregados inseridos nos Programas de Qualidade de Vida no Trabalho, bem como as transformações no seu estilo de vida.	Max Pagès no seu estudo sobre o Poder das Organizações	Identificando e buscando as contradições entre o discurso da direção e a realidade vivenciada pelos trabalhadores, percebeu-se nos relatos, pelo menos na empresa escolhida, que os empregados

Ano	Autor	Título	Natureza	Tema	Foco	Objetivo	Modelo Teórico	Resultados
								incorporam os objetivos da organização e o Programa de Qualidade de Vida.
2001	DINIZ, M. G.	Fatores Ergonômicos das Condições de Trabalho e a Qualidade de Vida no Trabalho no Setor de Transportes Urbanos Rodoviários: Estudo dos Casos de Campina Grande e Lisboa	Artigo ENANPAD	Qualidade de Vida no Trabalho e Ergonomia	Motoristas do transporte urbano	Identificar os fatores ergonômicos das condições de trabalho que, quando favoráveis, poderão contribuir para melhorar a qualidade de vida no trabalho do motorista do transporte urbano de Campina Grande e de Lisboa.	Modelo Sato (1991)	Alguns fatores, sob os quais o trabalho é desenvolvido, requerem intervenções ergonômicas. A maioria disse sentir fadiga, mais mental do que física, sendo o trânsito apontado como principal agente. Como atenuante, contam com a adaptação. A luz da penosidade, embora presente em sua qualidade de vida no trabalho, o sofrimento do motorista não ultrapassa o limite do suportável.
2000	ALBERTO, L. C. F. R.	Os Determinantes da Felicidade no Trabalho: Um Estudo Sobre a Diversidade nas Trajetórias Profissionais de Engenheiros	Mestrado – IP/USP	QVT e Trajetória de Carreira	Engenheiros entre 28 e 45 anos de idade	O trabalho busca compreender as pressões de ordem psicológica, ideológica, social e econômica e outros fatores determinantes na felicidade no trabalho do profissional de engenharia.	Não utilizou nenhum em específico	Observou-se que o trabalho é importante para os indivíduos, sendo caracterizado por uma relação emocional que possibilita a felicidade em momentos específicos e fases da carreira.
2000	BENAVIDE S, S. S.	Qualidade de Vida no Trabalho e a Gestão Estratégica de Recursos Humanos: o Projeto Vivendo Bem da Van Den Bergh	Mestrado FEA/USP	QVT e Gestão Estratégica de RH	Funcionários da empresa Van Den Bergh	A pesquisa buscou levantar as opiniões e os sentimentos dos funcionários, identificando suas necessidades no intuito de desenvolver critérios para a melhoria da Qualidade de Vida no Trabalho através do programa “Vivendo Bem”.	Não utilizou nenhum em específico	Os resultados e as conclusões deste trabalho, apesar de não generalizáveis, oferecem indicações para sugerir que investir na qualidade de vida das pessoas é criar condições favoráveis para alcançar os objetivos estratégicos da organização.
2000	COELHO, J. A.	Organização e Carreiras sem Fronteiras: a percepção de formandos sobre a tendência nas exigências profissionais	Mestrado – IP/USP	Carreira	Alunos do último ano de sete cursos de nível superior (Administração, Ciências Contábeis, Direito, Engenharia, Psicologia, Comunicação Social e Processamento de Dados)	Estuda os efeitos das transformações que ocorreram nas organizações e no conceito de carreira a partir das mudanças econômicas e do novo significado de trabalho. Analisa o conceito de carreira sem fronteiras e investiga a percepção de formandos sobre as tendências nas exigências profissionais e as atuais condições de trabalho.	Não utilizou nenhum em específico	Os resultados evidenciaram que os jovens formandos percebem as tendências em relação às exigências profissionais, assim como a necessidade de maior flexibilidade, disponibilidade e compromisso. Por outro lado, um grupo de jovens não está se preparando para enfrentar mudanças. Não define novas regras de sucesso ou relação de qualidades, porém enfatiza a atitude proativa do indivíduo nos diferentes papéis que exerce na vida como condição para se adaptar ao mundo globalizado.
2000	GELVES PEÑA, J. S.	O âmago de um espinho adormecido: análise da	Mestrado FEA/USP	Gestão da QVT	Trabalhadores da saúde	A pesquisa procurou dar contribuições à gestão de Qualidade de Vida no	Não utilizou nenhum em	Observou-se uma deficiência em várias facetas das dinâmicas sociais

Ano	Autor	Título	Natureza	Tema	Foco	Objetivo	Modelo Teórico	Resultados
		gestão de qualidade de vida no trabalho em um hospital psiquiátrico público				Trabalho - QVT através do resgate das ações e dos programas de gestão de pessoas encontrados nas políticas de saúde pública	específico	no ambiente de trabalho, como: a dificuldade de criação de espaços participativos; a falta de liberdade e criatividade no serviço; aprender a pensar e a crescer em harmonia.
2000	LISONDO, H. R.	Qualidade Dialética: Motivação, Mudança e Resistências.	Doutorado – EP/USP	Motivação e Mudança organizacional	Trabalhadores de pequenas e médias empresas	Auxiliar na resolução de conflitos e a implantação de sistemas de qualidade em pequenas e médias empresas.	Conceito de saber profundo de Deming	Contribuir para a expansão do pensamento da qualidade, acrescentando-lhe a visão das ciências negativas.

3.7.2. Produtividade

Moreira (1991) define que a produtividade de um sistema de produção é a relação daquilo que foi produzido e os insumos utilizados num determinado período de tempo.

Produtividade é aproveitar ao máximo os recursos disponíveis de modo que os resultados obtidos sejam altamente competitivos. A produtividade está associada a todo o conjunto de atividades de gestão, envolvendo o controle de processos, que por sua vez, inclui a cadeia produtiva, interações pessoa-trabalho e sobrevivência da empresa por meio da competitividade (Limongi-França, 2003).

A autora destaca ainda que a sociedade encontra-se na era do trabalhador do conhecimento e embora ainda existam poucos estudos a respeito da produtividade desse trabalhador, descreve fatores que Drucker (2000) determina em relação à produtividade do trabalhador do conhecimento: conhecer a tarefa que será realizada, a responsabilidade pela produtividade é do próprio trabalhador do conhecimento, a necessidade da inovação continuada, aprendizado e ensino contínuos para o trabalhador do conhecimento, importância para a qualidade e posição de um ativo (e não custo) que queira trabalhar para a organização.

A produtividade, especialmente no setor de serviços, por ser intrínseca às condições físicas, mentais e ambientais do mundo do trabalho, precisa ser entendida dentro das variáveis BPSO-96. No contexto organizacional, um ser biopsicossocial divide-se em:

- potenciais biológicos: características físicas herdadas ou adquiridas: metabolismo, resistências, vulnerabilidade dos órgãos e sistemas;

- potenciais psicológicos: processos afetivos, emocionais, e de raciocínio; conscientes ou inconscientes;

- potenciais sociais: valores, crenças, papel na família, no trabalho e em todos os grupos a que a pessoa pertence ou participa; meio-ambiente, localização geográfica, os quais respondem de maneira variada às condições de vida;

- potenciais organizacionais: cultura, valores, hábitos, políticas, tecnologias, competências e mercado.

3.7.3. Legitimidade

De acordo com Houaiss *et al.* (2004, p.1736), o dicionário da Língua Portuguesa, legitimidade é o “caráter, estado ou qualidade do que é legítimo”, sendo legítimo, aquilo que é “ditado, justificado, explicado pelo bom senso, pela razão; justo, razoável”. Milkovich & Boudreau *apud* Limongi-França (2003) definem legitimidade como a aceitação de decisões pela maioria, respeitando os direitos das minorias, ou seja, direitos, deveres, decisões, comportamentos e atitudes individuais ou específicos devem ser aceitos e considerados.

Berger & Luckmann (1978, p.128) referem-se à legitimação, destacando que ela “explica a ordem institucional outorgando validade cognoscitiva a seus significados objetivados. A legitimação justifica a ordem institucional dando dignidade normativa a seus imperativos práticos”. Implica não somente na questão dos valores, mas na questão do conhecimento. Abordam os três níveis de legitimação, sendo eles: o primeiro nível diz respeito a todas as afirmações tradicionais simples; o segundo, contém proposições teóricas

em forma rudimentar, tendo como exemplo os provérbios, as lendas e histórias populares; e o terceiro, contém teorias explícitas pelas quais um setor institucional é legitimado em termos de um corpo diferenciado de conhecimento. Devido à sua complexidade e diferenciação, são confiadas a um pessoal especializado que as transmitem por meio de procedimentos de iniciação formalizados. Existe ainda, um quarto nível dos universos simbólicos, que “são corpos de tradição teórica que integram diferentes áreas de significação e abrangem a ordem institucional em uma totalidade simbólica”.

Saldanha *apud* Limongi-França (2003) define legitimidade como sendo a base de uma pretensão, opinião, relação, e pode estar relacionada à legalidade, porém, seu conceito vai além, podendo ser aquilo que é verdadeiro, genuíno, ultrapassando o plano normativo. Quando as ações vêm acompanhadas de um conjunto de outras ações capazes de realmente indicar que seu objetivo é abrangente, considera-se tal ação legítima.

3.7.4. Perfil do Gestor

Vive-se um momento em que as empresas e pessoas estão inseridas em ambientes altamente competitivos. Com isso, torna-se importante definir o perfil do gestor, de modo que o mesmo seja capaz de atender às demandas impostas, levando a sua organização à sobrevivência e possível destaque no mercado. No presente estudo, entende-se como gestor duas figuras nas instituições: o coordenador pedagógico e o diretor ou proprietário da unidade.

Alguns dados extraídos do MEC *apud* Limongi-França (2003) listam aspectos da formação do administrador como objetivos do curso e habilidades a serem avaliadas.

- Objetivos do curso de Administração:
 - contribuir para o aprimoramento da formação do administrador, como cidadão e profissional, para que colabore na elevação das condições de vida em sociedade;
 - integrar um processo de avaliação mais amplo e continuado do curso de Administração, incentivando ações voltadas à melhoria da qualidade do ensino;
 - subsidiar o estabelecimento de novos parâmetros e o redirecionamento contínuo do processo de ensino-aprendizagem.

- Habilidades a serem avaliadas:
 - comunicação interpessoal, expressão correta nos documentos técnicos específicos e interpretação da realidade das organizações;
 - raciocínio lógico, crítico e analítico, operando com valores e formulações matemáticas e estabelecendo relações formais e causais entre fenômenos;
 - criatividade em face dos diferentes contextos organizacionais e sociais;
 - compreensão do todo administrativo, de modo integrado, sistêmico e estratégico, bem como de sua relação com o ambiente externo;
 - capacidade de lidar com modelos de gestão inovadores;

- resolução de problemas e desafios organizacionais com flexibilidade e adaptabilidade;
- ordenamento de atividades e programas; identificação e dimensionamento de riscos para a tomada de decisões;
- seleção de estratégias adequadas de ação, visando atender interesses interpessoais e institucionais;
- seleção de procedimentos que privilegiem formas de atuação em prol de objetivos comuns.

Percebe-se que o primeiro objetivo destacado para o curso de administração refere-se à elevação das condições de vida em sociedade, o que reforça a afirmação de Limongi-França (2003), quando descreve que o perfil do gestor é o grande propulsor das competências e dos valores das organizações da era pós-industrial, viabilizando a gestão de QVT mais efetiva e consistente com as necessidades das pessoas e das empresas.

Segundo Andrade (1993), os diretores ou proprietários das unidades e coordenadores pedagógicos, são em geral, ex-professores, criando uma hierarquia que se repete cada vez que uma nova unidade é aberta, ou seja, o professor de hoje é o coordenador pedagógico de amanhã, que por sua vez, será o diretor ou proprietário da unidade.

3.7.5. Práticas e Valores

Nas experiências vividas por Limongi-França (2003), notou-se que nem sempre será possível observar nas empresas programas formais na gestão da QVT com definição de critérios, procedimentos metodológicos e metas de gerenciamento. O que é possível observar são ações e programas que abrangem vários níveis de análise, como modelos de gestão inovadores e práticas organizacionais com resultados positivos do ponto de vista empresarial e pessoal que caracterizam a missão QVT na empresa.

André Fischer (2002, p. 30) destaca que existem alguns fatores que condicionam o modelo de gestão de pessoas: tecnologia adotada, estratégia de organização do trabalho, cultura organizacional, estrutura organizacional e os fatores externos. Ao realizar uma retrospectiva dos modelos de gestão, salienta que o modelo de gestão de pessoas articulado por Competências pode responder de maneira positiva a este ambiente de competitividade no qual “a busca e a internalização das competências essenciais definirão as empresas que estarão competindo pela arena de oportunidades do futuro”. Dentro do discurso sobre Competências, as pessoas aparecem com maior frequência, e ocupam, segundo Prahalad & Hammel (1995), papel importante nos processos de mudança estratégica.

Considerando este ambiente de alta competição, os gestores têm adotado posturas direcionadas a melhorar os maus hábitos de alguns profissionais, como o fumo, álcool, dietas inadequadas, pois tais hábitos trazem maior absenteísmo, redução de produtividade e doenças diversas, entre elas o *stress* (Limongi-França, 2003). Em seu livro, Limongi-França (2003) destaca que ao rastrear as empresas que possuem algo relacionado à QVT, constatou que existem empresas que praticam, publicam, vendem, discutem e pesquisam sobre o assunto, gerando contribuições e avanços aos estudos sobre QVT.

3.7.6. Nova Competência Humana

Fleury (2002, p. 55) define competências humanas como “um saber agir responsável e reconhecido que implica em mobilizar, integrar, transferir conhecimentos, recursos, habilidades, que agregue valor econômico à organização e valor social ao indivíduo”. Dutra (2001) propõe que as competências essenciais se referem às entregas esperadas das pessoas que asseguram a continuidade e o crescimento da empresa ou do negócio, sendo identificadas com base em diferentes processos. Dentro de tais definições Limongi-França (2003) idealiza um modelo conceitual de novas competências, considerando elementos sustentados por disciplinas, valores e práticas que tratam de aspectos socioeconômicos, organizacionais e da condição da pessoa no trabalho. Destaca, ainda, que a nova competência tem focos em âmbitos da organização, do conhecimento, dos sistemas de informação e da expansão do conceito de administração, por meio da visão de interfaces.

Para Ferreira (1998), a globalização é um fenômeno cultural irreversível, por isso os profissionais de idiomas devem caracterizar-se como verdadeiros profissionais de línguas e culturas estrangeiras. A autora destaca as competências que são desejáveis ao professor de inglês: o profissional deve apresentar bacharelado ou licenciatura em Letras Modernas, Lingüística e Tradução, áreas por eles conscientemente escolhidas por gosto, vocação ou circunstâncias que os motivaram a seguir carreira. Além disso, é necessário possuir conhecimentos **teóricos** (teorias sobre aquisição da linguagem e da língua estrangeira, fonética/fonologia, correntes da lingüística, semiótica e semiologia, análise do discurso, etnografia da comunicação, história e teorias da tradução, evolução do ensino de idiomas, etc.); competências **lingüísticas** (domínio da língua materna e da língua estrangeira do ponto de vista gramatical, semântico, discursivo, etc.); conhecimentos e competências **pedagógico-**

didáticos (conhecimento de métodos e metodologias para o ensino da língua estrangeira, capacidades e habilidades para organizar e transmitir um saber, para elaborar material didático e conceber atividades pedagógicas; compreensão do público-alvo, de suas necessidades e de suas estratégias de aprendizado, boa dicção, etc.); conhecimentos **técnicos** (capacidade de explorar novas tecnologias de ensino de Língua Estrangeira (LE), de compor glossários técnicos); conhecimentos **sócio-culturais** e competência **intercultural** (literatura comparada; história econômica e das mentalidades; antropologia social, artes).

No entanto, quando se faz referência aos cursos de idiomas, nota-se que, na prática nem todas as instituições contratam pessoas cuja formação profissional seja em Letras ou áreas afins; muitas delas acreditam ser suficiente ao professor dominar o idioma, pois o mesmo utilizará um método desenvolvido pela instituição, ou um livro didático. O próprio aluno valoriza o professor caso o mesmo tenha tido uma vivência internacional e não necessariamente a formação na área.

3.8. A Abordagem Biopsicossocial

A construção da QVT ocorre a partir do momento em que se olham as pessoas como um todo, o que pode ser chamado de enfoque biopsicossocial (BPSO-96).

Os potenciais biológicos estão ligados à condição física do ser humano. Ainda que o ser humano seja definido como um ser biopsicossocial, pode-se separar cada potencial de modo que, didaticamente, o entendimento seja possível. Abordam-se aqui as conseqüências provocadas em função de uma vida pouco focada para a qualidade, nos aspectos que afetam diretamente a parte física, como a alimentação, vida sedentária, tabagismo, alcoolismo, ergonomia. Uma má alimentação, acompanhada pela falta de exercícios físicos, fumo e álcool

podem provocar as doenças coronarianas. Nas questões ergonômicas, e aqui, vale destacar que o conceito de ergonomia transcende às disposições físicas de móveis e equipamentos utilizados no trabalho. A Ergonomia é um conceito amplo (Guérin *et al.*, 2001) que envolve inclusive questões de sentido do trabalho, porém, o foco da definição incidirá sob o aspecto físico da ergonomia. Pheasant (1991) definiu ergonomia como o estudo científico do trabalho humano, considerando os seres humanos ao desenho de objetos, sistemas e ambientes para seu uso. Procura adequar o trabalho ao trabalhador e o produto ao usuário. Leva em consideração disciplinas como medicina ocupacional, higiene ocupacional, psicologia ocupacional, engenharia de produção, gerenciamento de produção, envolvendo aspectos mentais e físicos relacionados ao trabalho.

Para Iida (1993), a ergonomia é o estudo da adaptação do trabalho ao homem. O trabalho aqui tem um conceito amplo, abrangendo não apenas os equipamentos utilizados para transformar os materiais, mas também toda a situação em que ocorre o relacionamento entre o homem e o trabalho. Envolve não somente o ambiente físico, mas também os aspectos organizacionais de como esse trabalho é programado e controlado para produzir os resultados desejados.

Por se tratar de um estudo com professores de inglês, cabe destacar os aspectos biológicos encontrados na profissão. O sindicato dos professores de São Paulo (SINPROSP) destaca algumas questões relativas à saúde deste profissional. O uso constante da voz, o trabalho realizado geralmente em pé e o uso de movimentos repetitivos na execução das tarefas, que envolvem, entre outras coisas, o quadro negro, giz e apagador. Mendes (1995) destaca as doenças profissionais, decorrentes de situações a que as pessoas são expostas. Os movimentos repetitivos, como o “vai e vem” para apagar a

lousa, a manutenção do braço acima do nível do ombro quando o professor escreve no alto da lousa e o fato de ficar muito tempo em pé, podem ser considerados como fatores de risco. A idéia é verificar na prática se essas atividades, entre outras, colaboram para o desenvolvimento de doenças ocupacionais (Hurtado *et al.*, 2002).

Houve uma evolução do conceito, ou seja, as ‘doenças dos trabalhadores’ passaram a ser as ‘doenças profissionais’, e depois as ‘doenças relacionadas com o trabalho’ e por fim, à ‘saúde do trabalhador’, citando outros agentes causadores das doenças, como agentes químicos (chumbo, benzeno, mercúrio), físicos (ruído, frio, calor, radiações) e biológicos (origem ocupacional). A última lista de doenças profissionais foi revista em 1995, e já conta com mais de 29 doenças.

O professor é um profissional que tem como principal instrumento de trabalho a voz (Roy *et al.*, 2004) e que, na maioria das vezes, convive com a seguinte situação (SINPROSP, 2004):

- Grande jornada de trabalho, acarretando o uso da voz por muitas horas seguidas;

- Excesso de trabalho, obrigando o professor a levar trabalho para casa, o que diminui o tempo de repouso e lazer desse profissional;

- Número excessivo de alunos em sala de aula, tendo o professor que aumentar a intensidade de sua voz para ser ouvido por todos;

- Condições físicas de trabalho inadequadas, como salas de aula mal projetadas, ruído externo e interno à sala de aula, sala de professores com estrutura inadequada;

- Falta de informações sobre cuidados com a saúde vocal na sua formação profissional.

Essas situações fazem com que o professor seja um dos profissionais que mais apresentam problemas vocais (Penteado, 2003). Frequentemente possui as queixas de garganta “raspando e ardendo”, de sensação de corpo estranho na garganta, de tensão no pescoço, de cansaço vocal, de voz mais fraca no final do dia, de alterações na qualidade vocal, entre outros sintomas que denunciam o uso inadequado das estruturas que produzem a voz e/ou o abuso vocal.

Os potenciais psicológicos referem-se às emoções, afetos, motivos e lembranças, que no contexto organizacional apóiam-se nas questões de valorização do funcionário, desafios existentes e sistemas de participação. Cabe destacar o assédio moral, ou seja, a exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante o exercício de suas funções, em que o chefe age através de condutas negativas, relações desumanas de longa duração, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, fazendo com que a pessoa sinta-se forçada a desistir do emprego.

Caracteriza-se pela degradação das condições de trabalho, atitudes e condutas negativas dos chefes em relação a seus subordinados, constituindo prejuízos práticos e emocionais para o trabalhador e a organização. A vítima é isolada do grupo sem explicações, passando ao descrédito diante do grupo. Os pares acabam por colaborar com tal situação, pois temem que se agirem de outra forma, eles é que serão as vítimas, e dessa forma, instaura-se o silêncio coletivo, enquanto a vítima vai gradativamente se desestabilizando, até perder sua auto-estima. Os danos à saúde podem surgir sob a forma de depressão, palpitações, tremores, distúrbios do sono, hipertensão, distúrbios digestivos, dores generalizadas, alteração da libido, pensamentos ou tentativas de suicídios. Hirigoyen (2002) diferencia o que é assédio moral daquilo que não o é. Por exemplo, não é assédio moral o estresse, as virtudes do conflito, a gestão por injúria, as agressões pontuais, outras formas de violência, as más condições de trabalho e as imposições profissionais. O quadro 3.6 quantifica os sintomas que o assédio moral provoca à saúde. Quadro 3.6 – Sintomas do assédio moral na saúde (n=870)

Sintomas	Mulheres (%)	Homens (%)
Crises de choro	100	-
Dores generalizadas	80	80
Palpitações, tremores	80	40
Sentimento de inutilidade	72	40
Insônia ou sonolência excessiva	69,6	63,6
Depressão	60	70
Diminuição da libido	60	15
Sede de vingança	50	100
Aumento da pressão arterial	40	51,6
Dor de cabeça	40	33,2
Distúrbios digestivos	40	15
Tonturas	22,3	3,2
Idéia de suicídio	16,2	100
Falta de apetite	13,6	2,1
Falta de ar	10	30
Passa a beber	5	63
Tentativa de suicídio	-	18,3

Fonte: Barreto, 2000

Outro aspecto a ser considerado quando se menciona a questão psicológica, é a noção do Contrato Psicológico de Trabalho. É necessário que tal contrato seja trabalhado de forma que os funcionários conheçam as expectativas da empresa e vice-versa, afinal, ele é o pacto de expectativas, subjetivo, entre o empregado e o empregador, onde existe interação e influência

mútua: é um contrato informal, regido por um conjunto de expectativas de ambas as partes sobre as ações da outra parte, as quais determinam os comportamentos.

Pode-se inserir neste potencial a metáfora de Morgan (1996) quanto vê as organizações como prisões psíquicas. Descreve o mito da caverna narrado por Platão, enfatizando algumas situações em que o ser humano é prisioneiro: do sucesso, da acomodação organizacional e dos processos grupais. Tais situações geram momentos de insatisfação que vão se somando até culminarem em doenças que afetam a condição física do ser humano.

Devido às intensas atividades que tais profissionais desempenham, existe um grande índice da ocorrência do *burnout*, ou seja, de uma resposta emocional a situações de *stress* crônico em função de relações intensas, gerando sentimentos de frustração e decepção quando percebem que não será possível atingir a situação de realização, reconhecimento, boa situação econômica (Limongi-França & Rodrigues, 2002).

Dados levantados pelo SINPROSP (2004), informam que a indisciplina dos alunos é algo que gera um desgaste emocional nesse profissional.

Os potenciais sociais referem-se aos valores, crenças, papel na família, no trabalho e em todos os grupos a que a pessoa pertence ou participa, além do meio-ambiente e localização geográfica. Os valores e crenças já se encontram enraizados no ser humano, e vão se manifestando através das interações sociais. Cada indivíduo representa um papel na sociedade. De acordo com Sennet (2000), conversar sobre identidade não faz sentido atualmente, pois o “novo capitalismo” trouxe a necessidade de sempre mudar o que se é, fazendo com que as pessoas assumam identidades de acordo com as narrativas vividas. Nesse

contexto, causa-se na pessoa um conflito interno, acarretando prejuízos à sua saúde física e psicológica.

Outro aspecto a ser considerado no potencial social é a questão do meio-ambiente. Quando é mencionado o desenvolvimento sustentável, é necessário que se considere (Ministério do Meio Ambiente, 2004):

- padrão de desenvolvimento para o século XXI, apoiado pela sinergia da sustentabilidade ambiental, social e econômica;
- modelo de civilização em que predomine o equilíbrio ambiental e a justiça social entre as nações;
- o meio ambiente é uma consideração de primeira ordem, que deve romper com o desenvolvimento dominante, onde a predominância do econômico, dê lugar à sustentabilidade ampliada (ambiental e social).

Um último ponto a ser abordado na questão social diz respeito às questões de responsabilidade social. Rosa Fischer (2002) destaca que o desafio da cidadania para a gestão de recursos humanos é propiciar as condições e os recursos para que se desenvolva uma cultura de cidadania organizacional, e identificar a filosofia e os valores que sustentam a gestão das pessoas para verificar sua consistência com os princípios da cidadania.

Para este estudo, em se tratando do aspecto social, o professor é responsável por facilitar o processo de comunicação entre todos os participantes da aula juntamente com as

atividades em classe. Além disso, ele é um participante independente dentro do grupo, pois organiza os recursos, conduz os procedimentos e atividades em aula e atua como pesquisador e aprendiz, contribuindo para a aprendizagem através de habilidades, conhecimentos e experiências próprias. Precisa ter disposição ou estar disposto a buscar conhecimentos diversos, não só de aspectos gramaticais mas também de questões culturais, sociais, políticas e econômicas. Dessa forma, estando na posição de educadores, é necessário que tais profissionais conheçam inclusive as questões do meio-ambiente e de cidadania.

Assim, levando em consideração as três ênfases (biológica, psicológica e social), pode-se considerar que os aspectos organizacionais referem-se às questões de imagem corporativa, inovação e tecnologia, sistemas de controle, movimentações e registros, programas de treinamento e desenvolvimento, gestão de carreira e outras atividades específicas das empresas, considerando-se especificidades da cultura e do ambiente organizacional.

Para os professores de inglês supõe-se que a imagem corporativa que sua instituição transmite exerce peso considerável na satisfação percebida no trabalho. Mais que isso, imagina-se o grande peso que os professores colocam nas relações internas, especialmente nas relações de trabalho, pois uma característica que tem se notado é que a grande maioria das escolas de idiomas que existe no mercado, contrata seus professores como profissionais autônomos, não lhes dando nenhuma garantia, como: número definido de horas trabalhadas, férias remuneradas, décimo-terceiro salário, fundo de garantia por tempo de serviço (FGTS), entre outros.

Os aspectos relacionados à gestão de carreira são, em parte, de responsabilidade da organização. Dutra (2002) define que cabe à pessoa estabelecer o seu planejamento individual de carreira, e, por outro lado, cabe à empresa definir um sistema de administração de carreiras, que é composto das seguintes partes:

- Princípios: representam compromissos acordados entre a empresa e as pessoas;
- Estrutura de Carreira: define a sucessão de posições e seus requisitos de acesso;
- Instrumentos de gestão: instrumentos que dão suporte à relação entre a pessoa e a empresa, por exemplo, a avaliação de desempenho;
- Definição de Papéis: envolve definir a estratégia, definir o sistema de administração de carreiras e a metodologia de concepção, implementação e atualização do sistema.

Porém, a atividade dos professores de inglês não inclui unicamente fatores de risco. A flexibilidade de horário pode ser considerada positiva, pois o profissional tem a oportunidade de trabalhar em determinados horários que lhes permitam realizar outras atividades paralelamente, podendo aumentar ou reduzir sua carga de trabalho conforme suas necessidades. Neste caso, sua rotina é sentida como menos repetitiva, uma vez que pode optar por trabalhar em locais geograficamente diferentes, o que pode trazer alguma sensação de mudança ou fuga do trivial. Por trabalhar em diversas instituições, não sente toda a carga se em algum momento perder um dos trabalhos, pois terá o suporte dos outros. O quadro 3.7 exemplifica o que foi discutido.

Quadro 3.7 - Variáveis qualitativas sobre o conceito de qualidade de vida no trabalho

Área de Investigação	Significado de QVT	Melhorias	Dificuldades
Biológica	<ul style="list-style-type: none"> • Saúde • Segurança • Ausência de acidentes 	<ul style="list-style-type: none"> • Sistema de alimentação • Ginástica laboral • Controle de doenças 	<ul style="list-style-type: none"> • Existência de tarefas perigosas • Ausência por licenças médicas • Necessidade de alimentação e repouso
Psicológica	<ul style="list-style-type: none"> • Amor • Paz • Realização pessoal 	<ul style="list-style-type: none"> • Valorização do funcionário • Desafios • Sistema de participação 	<ul style="list-style-type: none"> • Cobrança excessiva de resultados • Relacionamento entre os empregados • Falta de motivação e interesse
Social	<ul style="list-style-type: none"> • Confiança • Amizade • Responsabilidade 	<ul style="list-style-type: none"> • Educação para o trabalho • Benefícios familiares • Atividades culturais e esportivas 	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de qualificação de profissionais • Condições culturais e econômicas dos empregados • Problemas familiares dos empregados
Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Investimento • Humanismo • Competitividade 	<ul style="list-style-type: none"> • Clareza nos procedimentos • Organização Geral • Contato com o cliente 	<ul style="list-style-type: none"> • Processos de produção/tecnologia • Pressão dos clientes • Preparo da documentação

Fonte: Limongi-França, 1996

O quadro 3.8 ilustra a base teórica utilizada para a pesquisa, combinando o Modelo de Competências para a QVT com a Abordagem Biopsicossocial:

Quadro 3.8 – Modelo de competências para a QVT x Abordagem BPSO-96

		Visão Biopsicossocial			
		Biológico	Psicológico	Social	Organizacional
Fatores Críticos da Gestão QVT	Conceito de QVT				
	Produtividade				
	Legitimidade				
	Perfil do Gestor				
	Práticas e Valores				
	Nova Competência				

Fonte: a autora

3.9. Administração de Empresas: aspectos estratégicos

Diante dos modelos teóricos expostos e os aspectos biológicos, psicológicos, sociais que envolvem a organização, nota-se que as instituições que desejam implementar programas

ou ações de QVT precisam enxergar a questão passando pelo nível estratégico da organização. Estratégia organizacional tem sido um tema constante na literatura sobre gestão. Albuquerque (2002) faz uma revisão da evolução do conceito a partir de 1965, destacando as principais abordagens ou escolas que vêm discutindo a questão. Embora as abordagens adotem perspectivas e conceitos distintos para a estratégia, vale ressaltar que são mais complementares do que conflitantes, conforme propõem Mintzberg *et al.* (2000), ao relembrar a fábula dos cegos e do elefante (em que cada cego descrevia uma parte diferente do animal). Albuquerque (2002) lista os vários aspectos da estratégia que resultam da análise dessas escolas: estratégia fornece direção; resulta de um processo de decisão; decisões são principalmente qualitativas e têm influência no longo prazo; abrange a organização e o seu ambiente; e envolve tanto conteúdo quanto processo em todos os níveis da organização.

Astely e Van de Ven (1983) observam que a abordagem estratégica em estudos organizacionais reconhece o ambiente em que se insere a organização e confere poder à gerência que, por meio de sua ação, modifica e define esse ambiente. A Teoria dos Recursos da Firma, em especial, sustenta que as organizações desenvolvem vantagens competitivas apenas quando, a partir de seus recursos, conseguem criar valor de maneira única, difícil de ser imitada (Barney, 1995). O foco para o posicionamento da firma deixa de ser externo, como pretende Porter (1996), e passa a ser interno.

Como consequência, encontra-se na literatura a noção de que as pessoas podem constituir um enorme potencial na organização, pois são capazes de gerar conhecimento, inovação e novos *insights*, que dão origem aos mais diversificados arranjos de recursos (Spender, 1996). Wright, Dunford e Snell (2001) acrescentam que, ao adotar a Teoria dos Recursos da Firma para a gestão de pessoas, a abordagem estratégica de Recursos Humanos,

que ganha destaque a partir dos anos 80, pressupõe, necessariamente que (i) uma determinada estratégia demanda um conjunto especial de comportamentos e atitudes dos empregados; e que (ii) certas políticas produzem um único conjunto de respostas dos empregados. Nesse sentido, políticas de Gestão de Pessoas seguem a estratégia escolhida para a organização (a maneira inversa seria muito mais difícil de ser conseguida). Além disso, o modelo de visão estratégica (Collins & Porras, 1995), ao ser adotado por uma empresa, está baseado em uma ideologia central, ou seja, é necessário definir-se os valores centrais e o objetivo da organização. Os valores centrais são as doutrinas essenciais da empresa, representadas por um conjunto de princípios gerais de orientação; o objetivo é a razão fundamental pela qual a organização existe, aquilo que a guia permanentemente.

Um dos conceitos utilizados para se fazer a ponte entre estratégia e gestão estratégica de pessoas é o da competência essencial proposto por Prahalad & Hamel (1998). A competência é definida pelos autores como a capacidade de combinar, misturar e integrar recursos em produtos e serviços, sendo a competência essencial, a combinação de recursos que traz a diferenciação da organização perante as demais. A competitividade de uma organização é determinada pela inter-relação dinâmica entre as competências organizacionais e a estratégia competitiva. Dessa maneira, a abordagem dos recursos faz o processo de formulação da estratégia e a formação de competências formar um círculo que se retro-alimenta – as competências são formadas a partir de recursos e as estratégias são elaboradas a partir de grupos de recursos (competências essenciais); a implantação da estratégia gera novas configurações de recursos e novas competências que, por sua vez, irão influenciar novamente a formulação da estratégia (Fleury & Lacombe, 2003). O modelo conceitual proposto por Limongi-França (2003) traz essa idéia de se desenvolver uma nova competência que esteja direcionada estrategicamente à gestão da QVT.

3.10. Cursos Livres de Idiomas

Ao discutir a Abordagem BPSO-96, cria-se a necessidade de se discutir um pouco mais sobre o tipo de organização que é tratado nesse estudo. Cabe, neste caso, resgatar o surgimento dessas instituições, no cenário brasileiro.

A predominância do idioma inglês como língua estrangeira originou-se com a emergência econômica da Inglaterra no século XIX, estimulado pela Revolução Industrial, e a conseqüente expansão do colonialismo britânico; a seguir, com o poder político e militar dos EUA a partir da segunda guerra mundial, e à marcante influência econômica e cultural resultante, que deslocou o francês dos meios diplomáticos, passando a ser o inglês, o padrão das comunicações internacionais (Schütz, 2003).

O período monárquico marcou a introdução do ensino de “línguas vivas” nas escolas com a vinda da Família Real para o Brasil, em 1808 (Platero, 2000). Em 1855, regulamentou-se o ensino de línguas modernas no nível secundário: assim, o francês, o inglês e o alemão passaram a ser obrigatórios durante três anos, juntamente com outras línguas que já eram oferecidas, latim e grego durante um ano, além do italiano durante um ano, facultativamente (Ferro *apud* Platero, 2000). A necessidade de se aprender uma língua estrangeira já era sentida nos cursos superiores de Direito, que além do latim, pedia-se o francês e o inglês. O curso de Medicina cobrava o latim, o francês ou o inglês e o alemão (Piletti *apud* Platero, 2000).

O tempo de estudo de uma língua estrangeira era de quatro a cinco horas no ensino secundário, mas reduziu-se pela metade no fim do Império devido ao poder de decisão

centralizado pelas congregações dos colégios (Platero, 2000). No período republicano, com a determinação de um padrão único de ensino para línguas clássicas e modernas, diminuiu-se a carga semanal no ensino de línguas. Restou apenas o latim, o francês e o inglês ou alemão no ensino secundário (Ferro *apud* Platero, 2000). Por volta de 1931, após a criação do Ministério de Educação e Saúde Pública, ao diminuir a carga horária do latim, deu-se uma maior ênfase ao ensino de línguas modernas (Platero, 2000).

Algumas leis, juntamente com fatores econômicos e comodidade por parte das direções de escolas, modificaram o espaço ocupado pelas línguas estrangeiras, e somente uma língua estrangeira passou a ser obrigatória no segundo grau (Totis *apud* Platero, 2000).

A LDB (Lei de Diretrizes Básicas) traz no artigo 26, § 5º, a inclusão obrigatória de pelo menos uma língua estrangeira a partir da 5ª série, ficando a cargo da comunidade escolar, escolher essa língua. Isso fez com que o ensino da língua estrangeira se tornasse fraco na educação fundamental, favorecendo o surgimento dos Cursos Livres de Idiomas. São assim chamados, pois seus certificados não são reconhecidos pelo Ministério da Educação e Cultura (MEC). A inexistência de um órgão que regulamente a abertura dos cursos de idiomas faz com que novos cursos e métodos apareçam diariamente.

Destacam-se os cursos de inglês na cidade de São Paulo, enfatizando que foram listados apenas alguns (Tabela 3.1) para se ter uma idéia de quanto se gasta mensalmente para estudar o idioma, selecionando as escolas tradicionais, cujo tempo de existência ultrapassa os 40 anos, e as recém-fundadas, cuja seleção baseou-se no critério utilizado pelo Instituto *Franchising* (2004), classificando as 20 maiores redes de 2002 (Tabela 3.2).

Tabela 3.1 – Valor aproximado de um curso de Inglês na cidade de São Paulo²

Nome da escola	Ano de fundação	Valor aproximado de curso regular*
CCAA	1961	R\$ 728,00
Wizard	1982	R\$ 840,00
Escolas Fisk	1958	R\$ 875,00
CNA	1973	R\$ 1020,00
Cultura Inglesa	1930	R\$ 1.060,00
União-Cultural	1938	R\$ 1.221,94
CEL LEP	1967	R\$ 1.990,00
Alumni	1961	R\$ 2.490,00

• (1 semestre, 2 aulas por semana)

Com esses dados, vê-se a dificuldade que as pessoas têm em aprender o idioma, cujo fator principal não reside necessariamente nos aspectos da língua em si, mas na questão financeira. Miramontes (2004) relata uma pesquisa onde 46% dos entrevistados disseram não aprender o idioma por falta de recursos financeiros. O DIEESE, Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-econômicos calcula mensalmente o salário mínimo necessário, que é o salário capaz de atender às necessidades de moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social. No mês de Junho de 2005, o valor deste salário foi de R\$ 1.538,56, considerando uma família composta por dois adultos e duas crianças (DIEESE, 2005). Os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2005) mostram que a renda média do trabalhador em maio de 2005 foi de R\$ 932,80, valor este que, se confrontado com o salário mínimo necessário, dá indícios da dificuldade financeira que existe para se estudar um idioma.

² Levantamentos foram realizados por telefone, em nov/04. A grosso modo, os dados referem-se à semestralidade, cabendo destacar que cada instituição apresenta uma forma particular de cobrança.

Tabela 3.2 – Maiores redes de franquias de 2002

Ranking	Nome Fantasia	Un. Franquias
1	Midas Autocenter	2.724
2	O Boticário	2.003
3	Kumon	1.500
4	Applebee's	1.000
5	Wizard Idiomas	961
6	L'acqua di Fiori	807
7	CCAA	780
8	Água de Cheiro	728
9	Chlorophylla	700
10	Rede de Drogarias Farmais	700
11	Hai Franchising	700
12	Escolas Fisk	623
13	BR Mania	434
14	Mecânica de Vidros	413
15	Localiza System	394
16	Elkar	388
17	AMPM	358
18	Anglo Vestibulares	350
19	Casa do Pão de Queijo	341
20	CNA	309

Fonte: Instituto *Franchising*, 2004

A primeira escola de Inglês foi fundada em 1930. Desde então foram surgindo outras, e em breve levantamento (tabela 3.3), que inclui apenas os cursos que atualmente operam no sistema de franquias, nos últimos dez anos viu-se o surgimento de mais de 20 cursos, o que representa um número elevado considerando-se o crescimento percebido nos anos anteriores.

Uma hipótese que pode explicar o crescimento do número de redes no setor, diz respeito ao fato de ser um segmento de educação e treinamento, o que exige o desenvolvimento de métodos de ensino complexos, difíceis de serem desenvolvidos para uma unidade independente, fazendo com que o desenvolvimento e aprimoramento dos métodos de ensino sejam diluídos por toda a rede.

Historicamente, também, é um dos segmentos mais antigos e conhecidos em *franchising*, com grandes redes. Educação e Treinamento é um segmento antigo e importante no *franchising*, com redes como Yázigi, CCAA, Skill, Wizard, entre outras (Instituto *Franchising*, 2004).

Outra hipótese que pode explicar tal fato envolve o próprio fenômeno da globalização, que se acentuou na década de 90, com a redução das barreiras comerciais, a expansão da liberalização comercial para serviços, propriedade intelectual e investimentos, direcionando as políticas brasileiras para a abertura de seus mercados às importações e não na promoção de exportações, gerando o desemprego (Stiglitz, 2003). Com isso, muitas pessoas encontraram-se diante da possibilidade e necessidade de abrir negócios próprios.

Tabela 3.3 – Franquias cadastradas no Instituto *Franchising*

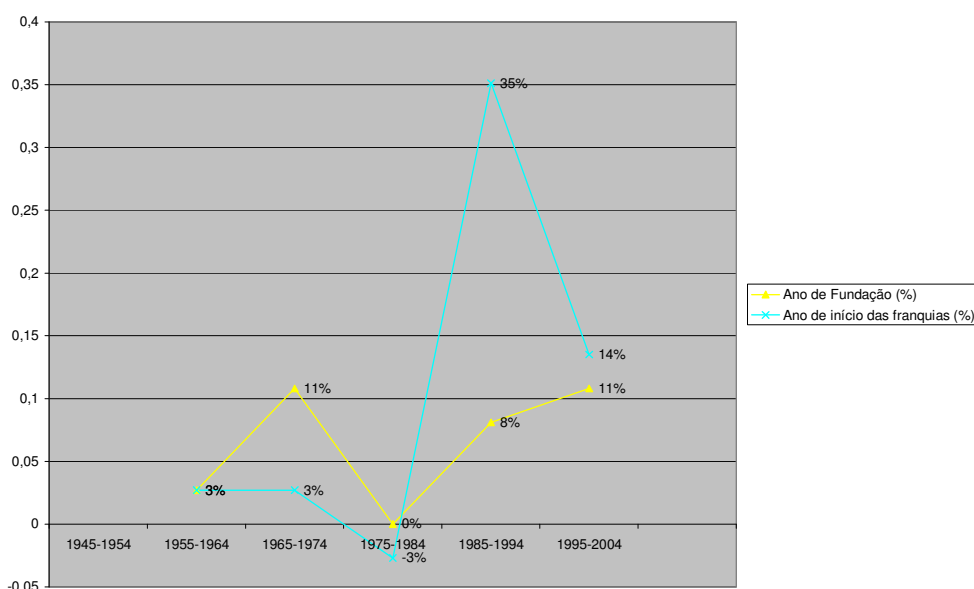
Escola	Ano de Fundação	Início das Franquias
Yázigí Internexus	1950	1963
Escolas Fisk	1958	1967
CCAA	1961	1969
Pbf - Pink and Blue Freedom	1965	1975
Red Balloon - Inglês p/ Crianças	1969	1999
SKILL inglês • espanhol	1973	1985
CNA	1973	1987
Number One Idiomas	1973	1991
Cambridge School of English	1975	1994
ABC- American Brazilian Center	1977	1994
Berlitz Franchising do Brasil	1978	1996
Wizard Idiomas	1982	1987
Quatrum English Schools	1983	1990
Centro Cultural Americano de Idiomas	1983	1995
The Kids Club - Inglês só p/ Crianças	1987	1990
Seven - Inglês e Espanhol	1987	1996
High Point Inglês e Espanhol	1989	2001
CCI Franquias	1992	1992
Mai English	1992	1992
Keynote Music Center	1992	1994
Feedback	1993	1993
Excel Escola de Idiomas	1993	1998
Wisdom	1994	1994
Oxbridge Customised Courses	1995	1995
Learning Fun	1995	1997
Mádrassy Idiomas	1995	2000
Skywards	1995	2000
Top Teaching	1997	2000
Planet Idiomas	1998	1999
USA International	1998	2003
Wall Street Institute	1999	1999
Americas	1999	2003
ALL- Alternative Language Lear	2000	2000
Alps	2001	2001

Fonte: adaptado de www.guiadefranquias.com.br, acesso em 19/05/2005

O gráfico 3.1 procura ilustrar os períodos em que houve a fundação das escolas de idiomas. A idéia é mostrar o avanço na década de 90, considerando as muitas escolas que

foram fundadas neste período. Isso significa que, de modo geral, à medida que as escolas foram fundadas, alguns anos depois passavam a operar sob o sistema de franquias.

Gráfico 3.1 – Taxa de Variação das Franquias por período (%)



De acordo com dados do Sebrae (Tabela 3.4), o setor de Educação cresceu e está entre os 10 maiores segmentos de atividade. Neste contexto, poder-se-ia fazer uma breve comparação com as micro e pequenas empresas (MPE), que apesar de não se enquadrarem na condição de franquias, apresentam crescimento similar.

Tabela 3.4- Comparativo dos segmentos de atividade em Serviços (dez/97 e dez/99)

Dez/97				Dez/99			
Segmentos de atividade		MPEs	%	Segmentos de atividade		MPEs	%
1	Alojamento e alimentação	86.455	25	1	Alojamento e alimentação	96.965	24
2	Serv.asses.às empresas	29.349	8	2	Serv.asses.às empresas	32.015	8
3	Saúde/Serviços Sociais	21.994	6	3	Transporte Terrestre	24.599	6
4	Transporte Terrestre	19.092	5	4	Atividades de informática	20.463	5
5	Atividades Recreativas	15.257	4	5	Saúde/Serviços Sociais	20.340	5
6	Serviços Pessoais	14.175	4	6	Atividades Recreativas	17.349	4
7	Atividades de informática	13.782	4	7	Educação	15.099	4
8	Atividades imobiliárias	12.796	4	8	Atividades imobiliárias	13.803	3
9	Educação	12.700	4	9	Serviços Pessoais	12.779	3
10	Agências de viagens	3.148	1	10	Agências de viagens	3.693	1
% acumulado nos 10 maiores segmentos			66	% acumulado nos 10 maiores segmentos			63
Total em serviços		347.954	100	Total em serviços		405.040	100

Fonte: Adaptado de CEE/MTE (dez/97 e dez/99)

Embora as escolas de idiomas tenham se multiplicado nos últimos anos, devido cada vez mais, às menores barreiras para sua abertura (Andrade, 1993), cabe lembrar o que Carmagnani (2001) destaca quanto ao discurso publicitário das escolas de línguas estrangeiras, que visa reforçar os efeitos ideológicos produzidos por outros textos veiculados pela mídia sobre aprendizagem de línguas, mercado de trabalho e globalização. Não levam em consideração o discurso didático-pedagógico: a aprendizagem, os métodos e os profissionais são elementos secundários; há o foco dos fatores econômicos, emocionais e sociais ligados à aprendizagem de línguas.

3.11. Os Professores de Inglês

Muitas pessoas questionam sobre a definição de quem deve ou pode ser chamado de professor de inglês. De acordo com Sady (1996), as pessoas têm visões pessoais do que seja professor, estabelecida pela experiência prática. No Direito, não existe uma lei que defina tal profissional, por isso, para o direito do trabalho professor é aquele que se dedica ao exercício remunerado do magistério em estabelecimento particular de ensino, ou seja, os cursos que não dependem da autorização de órgãos públicos para funcionar, não necessariamente precisam de profissionais com habilitação para trabalhar em suas instituições. Os cursos livres caracterizam-se por não necessitar de autorização dos órgãos públicos de ensino para funcionar. Ainda, segundo este mesmo autor, ainda que não possua a habilitação, mas se a instituição que o contratou reconhecê-lo como professor, este deverá receber os direitos próprios daquele trabalho que o contrato determinar.

Dentro desta definição, que o professor é aquele que exerce a atividade de transmitir conhecimento (Sady, 1996), é possível perceber que o professor de inglês da atualidade, em

geral, é jovem e carismático, não guardando nenhuma semelhança com o profissional do passado (Tippee, 2002). Entende-se como passado, o período no qual o magistério era visto na sociedade como uma atividade de caráter aristocrático (Sady, 1996). O dinamismo solicitado de um professor de inglês é alvo de muitos eventos e pesquisas, e são sempre mencionados os aspectos do desenvolvimento profissional, restando pouco sobre o profissional como ser humano (Leffa, 2001; Guimarães, 2004).

Em grande parte dos cursos, os profissionais são remunerados por hora-aula. A cada semestre, essas escolas de idiomas renovam seu quadro de professores, muito mais por desistência dos professores do que por vontade da escola possuindo, em muitos casos, somente a posição de um coordenador que atua a mais tempo na organização e se beneficia daquilo que é legalmente determinado. São poucos os professores que permanecem por mais de um ano na mesma instituição.

A literatura mostra uma escassez de fontes onde é possível buscar estatísticas sobre esses profissionais, o que torna um pouco difícil fornecer números que comprovem situações constatadas na prática. O sindicato dos professores de São Paulo (SINPROSP, 2004) possui alguns dados que revelam a situação de tais profissionais, como o piso salarial e alguns direitos que os professores possuem, destacados na tabela 3.5 a seguir:

Tabela 3.5 – Piso salarial (R\$)

	Out/02 a Mar/03	Mar/03 até Jul/04	Ago/04 a Fev/05	
Ed Infantil	421,04	490,17	514,93	*
Ed Infantil + fundamental (1ª a 4a)	470,48	547,73	575,39	*
Ens Fundamental (5a a 8a)	5,56	6,47	6,80	**
Ensino Médio e Curso Livre	6,19	7,21	7,57	**
Ensino Técnico	5,64	6,57	6,90	**
Pré Vestibular	8,64	10,06	10,57	**

* acrescer 5% de hora atividade ** acrescentar 1/6 (Descanso Semanal Remunerado) + 5% de hora atividade

Fonte: SINPROSP (2004)

A remuneração, em geral, apresenta o salário-base, o descanso semanal remunerado (DSR) e a hora-atividade. Calcula-se o salário-base através da multiplicação do número de aulas semanais por 4,5 semanas, obtendo-se as aulas mensais, que por sua vez devem ser multiplicadas pelo valor hora-aula. O adicional de hora-atividade é o pagamento do tempo gasto pelo professor na preparação de aulas, preparação e correção de provas e exercícios. O Descanso Semanal Remunerado (DSR) corresponde a 1/6 sobre o salário-base, acrescido da hora-atividade. As horas extras, o adicional noturno, o adicional por tempo de serviço, a gratificação de função devem ser acrescidos de hora-atividade e DSR. Para que o professor tenha todos esses direitos, precisa ter carteira assinada, ou seja, ser registrado conforme a CLT. Além disso, Sady (1996) retoma a CLT e lembra que os professores de inglês não podem ser contratados por tempo determinado, pois o serviço dos professores nos estabelecimentos de ensino não deve ser visto como transitório, ou seja, os professores continuam a trabalhar em serviços complementares. De acordo com Carrion (*apud* Sady, 1996), os professores não podem ser contratados como autônomos, pois a relação jurídica dos alunos não se estabelece com o professor, mas sim, com a escola. Esse tipo de regime de trabalho é bastante praticado atualmente (Andrade, 1993). De acordo com Nogueira (2002, p. 129), essa “nova realidade, sintetizada na figura do trabalhador hifenizado (trabalho-parcial, trabalho-temporário, trabalho-casual, trabalho-por-conta-própria, trabalho-em-casa etc.), vem acompanhada, em geral, da precarização e degradação das condições de trabalho e renda.”

Diante desse quadro, Gorz (2004, p.54), em uma nota de rodapé, pretende deixar claro que

nem toda atividade de serviço às pessoas é, uma atividade servil de venda de si, que só há venda de si quando a dádiva de si remunerada tem a própria remuneração por finalidade primária e submete-se à vontade de outrem. Os serviços profissionais – de auxílio e assistência, em particular – fornecidos no interesse de um outro não estão evidentemente neste caso. Pois, se o terapeuta, o enfermeiro, o professor agem no interesse das pessoas que lhes são confiadas, não agem contudo segundo a vontade e o prazer destas últimas. Devem, ao contrário, saber melhor que seu paciente, cliente

ou aluno o que estes precisam e – é nisto que reside o seu profissionalismo – agir segundo uma deontologia e segundo certos procedimentos que lhes garantam o domínio de seus atos. É nos limites de uma relação balizada e objetivada por procedimentos profissionais que o terapeuta, o professor etc servem aos interesses ou necessidades dos outros. Não está ali para agradar e ainda retira a seus clientes o direito e a competência de definir o que lhe deve ser fornecido. Está em posição dominante. Seu profissionalismo, as regras dos procedimentos que aplica protege-no contra a personalização de suas relações com seus pacientes ou alunos e contra a cumplicidade, a compaixão, os laços afetivos estabelecidos entre eles. A remuneração de seus serviços contribui para manter a distância entre o prestador de serviço e seus pacientes ou alunos e a conferir um caráter relativamente impessoal a suas relações – ou a relativizar e a limitar a dimensão pessoal dessas relações (GORZ, 2004, p.54).

Visando aplicar a teoria em uma situação real, o próximo capítulo dedica-se a descrever os métodos e recursos que foram utilizados nesta pesquisa.

Capítulo 4 - Métodos e Recursos

Quando se conduz uma pesquisa em ciências sociais, é possível que se encontre diversos métodos que caminham para a resposta do problema que se propõe. O conhecimento dos métodos de pesquisa permite ao pesquisador confiar nos resultados atingidos no estudo e saber se são aplicáveis à situação em questão. De acordo com Marconi & Lakatos (1982), mesmo que os métodos científicos não obtenham respostas fidedignas, são os únicos que podem oferecer resultados satisfatórios.

As alternativas metodológicas mais tradicionais para se estudar os ambientes organizacionais são:

1. Exploratória: sua natureza é, essencialmente, "descobrir idéias e intuições" com métodos de pesquisa flexíveis, de modo que permita a consideração de muitos aspectos de um mesmo fenômeno (Marconi & Lakatos, 2003; Mattar, 1996).
2. Descritiva: seu objetivo é apresentar as características de uma situação e verificar a frequência com que este fenômeno ocorre (Selltiz, 1974).
3. Estudos causais: procuram verificar uma hipótese de relação causal entre variáveis (Kerlinger, 1980)

Nesta pesquisa, cujo objetivo principal foi estudar as percepções de QVT dos professores de inglês utilizando-se a abordagem BPSO-96 e o modelo de competências para a GQVT, foi realizado um estudo exploratório, pois a idéia, quando se utiliza tal estudo,

segundo Selltiz (1974), é tornar o fenômeno em questão familiar ou conseguir uma nova compreensão deste. Além disso, utiliza-se esse tipo de estudo quando se quer apresentar características específicas de uma dada situação, um grupo ou um indivíduo específico. O estudo exploratório pode ainda, ter outras funções. O pesquisador pode querer aumentar o conhecimento sobre o fenômeno que deseja investigar de uma forma mais estruturada, futuramente, ou esclarecer conceitos, estabelecer prioridades, obter informações sobre possibilidades na vida real, apresentar problemas considerados urgentes para pessoas que trabalham em campos das ciências sociais. O estudo em questão enquadra-se nos primeiros aspectos mencionados, já que outras pesquisas realizadas não trouxeram a familiaridade do tema, tampouco características específicas desse grupo de indivíduos. Trata-se de um passo inicial a um processo contínuo de pesquisa.

O trabalho caracterizou-se como descritivo, buscando, desta maneira, identificar as variáveis que determinam os critérios de QVT. Aborda desde o aspecto da descrição, passando pelo registro, análise e interpretação de fenômenos atuais (Marconi & Lakatos, 1982). Deste modo, pôde-se descrever quais são as percepções dos professores quanto aos fatores que estes consideraram importantes.

Para realizar o estudo foi escolhida, inicialmente, uma organização que se dedica ao ensino de idiomas, mais especificamente ao inglês. Porém, devido a algumas mudanças nas atribuições de responsabilidades das pessoas contatadas, foram fechadas as portas para a realização deste estudo. Com isso, tentou-se buscar outras organizações do mesmo setor, mas encontrou-se muita resistência quando eram mostradas as linhas gerais da pesquisa, ou seja, ao chegar a solicitação à coordenação, esta não permitia a realização do estudo, pois o mesmo

focava os professores da instituição, fato este que tornava inviável a pesquisa aos olhos das instituições.

Diante deste quadro, optou-se por mudar o foco da pesquisa, deixando de lado a idéia de se investigar uma organização em particular, e abrindo a pesquisa para a categoria “professores de inglês”, não importando a instituição na qual estivessem vinculados.

Toda pesquisa implica no levantamento de dados de variadas fontes, quaisquer que sejam os métodos ou técnicas empregadas. Marconi e Lakatos (2003, p. 174) definem que técnica “é um conjunto de preceitos ou processos de que se serve uma ciência ou arte; é a habilidade para usar esses preceitos ou normas, a parte prática. Toda ciência utiliza inúmeras técnicas na obtenção de seus propósitos.” O estudo está focado na Observação Direta Extensiva, mais especificamente no Questionário.

O levantamento de dados foi realizado em duas etapas:

(1) Dados secundários: Revisão bibliográfica sobre os fatores críticos da G-QVT, ou seja, o conceito de QVT, produtividade, legitimidade, o perfil do gestor, práticas e valores e a nova competência. Ademais, pesquisou-se acerca dos cursos de idiomas no Brasil, bem como os profissionais atuantes desse segmento, incluindo artigos, teses e livros, além da própria vivência da autora e contatos informais com profissionais da área.

Foram consultadas pesquisas acadêmicas em QVT entre 2000 e 2005, disponibilizadas *on-line* (trabalho integral) nas Universidades cujos cursos de Administração, Psicologia e Engenharia de Produção obtiveram conceito 5, 6 ou 7 (Mestrado e Doutorado) na CAPES em 2004 (CAPES, 2005). A escolha destes cursos deveu-se ao fato de serem os que mais apresentam pesquisas no tema QVT. A escolha da conceituação CAPES deveu-se unicamente a uma

questão de delimitação, visto que existem inúmeros trabalhos que tratam do tema e que poderiam ser consultados, porém, dada a questão do tempo, optou-se por não abarcar todas as fontes desejadas.

(2) Dados primários: realizou-se uma pesquisa quantitativa junto aos professores de inglês. Foi utilizada a pesquisa *survey*, que pode ser descrita como a obtenção de dados ou informações sobre características, ações ou opiniões de determinado grupo de pessoas, indicado como representante de uma população-alvo, por meio de um instrumento de pesquisa, um questionário (Tanur *apud* Freitas *et al.*, 2000).

4.1. Caracterização da Amostra

A amostra do estudo constituiu-se de professores de inglês, atuantes, principalmente, em cursos livres. Caracteriza-se como uma amostra não-probabilística. Freitas *et al.* (2000) consideram que a amostra não-probabilística é obtida a partir de algum critério, e nem todos os elementos da população têm a mesma chance de serem selecionados, o que torna os resultados não generalizáveis, pois não garantem a representatividade da população (Martins, 2000). As técnicas de amostragem não-probabilística não fazem uso de formas aleatórias de seleção, podem não ser objeto de certos tipos de tratamento estatístico (Marconi & Lakatos, 1982). Considera-se o tipo de amostra não-probabilística utilizado nesta pesquisa por conveniência.

4.2. Elaboração do Instrumento de Coleta de Dados

Tendo em vista a escolha do método e técnica utilizados, serão abordados alguns aspectos relacionados à utilização do questionário. O questionário é um instrumento de coleta de dados, constituído por uma série ordenada de perguntas, respondidas por escrito e sem a

presença do entrevistador. Deve-se enviar uma nota explicando a natureza da pesquisa, sua importância e a necessidade de obter respostas, de modo que o respondente preencha e devolva o questionário dentro de um prazo razoável (Marconi & Lakatos, 2003).

Pardinas (1969) define que é um sistema de perguntas cuja finalidade é obter dados para uma futura análise. Destaca que é fundamental que a construção do questionário siga um procedimento estrito, ou seja, deve ser elaborado considerando o objetivo do estudo, inicialmente definido.

Levantamentos iniciais foram realizados com os professores presentes em um Congresso ocorrido em Julho de 2004 na cidade de Cajamarca, no Peru (Kanikadan & Limongi-França, 2004). O grupo foi composto por professores de inglês que atuam em instituições de nível fundamental, médio, superior e cursos livres. Estiveram presentes também alunos das instituições peruanas, totalizando 30 pessoas. Selltiz (1974) destaca que o estudo da experiência e conhecimento das pessoas são ótimas fontes para se observar efeitos de ações e decisões alternativas referentes a problemas de relações humanas. Acrescenta que a idéia do estudo da experiência é compreender, através das práticas atuais, informações provocantes e úteis, e para isso, as pessoas precisam ser escolhidas por causa da probabilidade de que ofereçam as contribuições procuradas. Vale observar que não existe regra para determinar o número de informantes que devem ser entrevistados em um estudo de experiência.

Foi proposto um exercício cruzando os Fatores Críticos de Sucesso para a GQVT e a abordagem BPSO-96. Para cada um dos fatores críticos, foi necessário descrever um aspecto

biopsicossocial. As 30 pessoas participaram da atividade, onde foram divididas em 6 grupos (número de fatores críticos). Vide quadro 4.1.

Quadro 4.1- Definição do conceito de QVT sob os aspectos BPSO-96

BPSO – 96 x QWL Concept	
Area of Investigation	Quality of Working Life Concept
Biological	
Psychological	
Social	
Organizational	

A partir da atividade proposta, e posterior apresentação dos grupos, gerou-se o quadro 4.2:

Quadro 4.2- Idéias geradas a partir do exercício proposto

		Biopsychosocial View (BPSO-96)			
		Biological	Psychological	Social	Organizational
QWL Management Critical Factors	QWL Concept	- working hours	- Pressure - Too much work - Salary	- Lack of interaction - Cultural events	-Many tasks at the same time
	Productivity	- no insurance - low income - low performance - need of good health condition	- accept any job - moral harassment - director are not prepared	- they don't have too much to offer - lack of time	-Style of leadership - no id with the institution
	Legitimacy	-No benefits (health problems)	- stress - working pressure - crazy	-No contract - form study groups - exchange experiences	- Can't join groups that defend their rights
	Manager's Profile	- Former teacher - mental and physical health - good leader	- honesty - open-minded - good relationship - accept advices/listen	- friendly - nice - socialize	- understand teacher's needs (study, convention) - improve
	Practices & Values	- do their best	- respect each one's ideas - practices & values	- goals & objectives - interact/degree	- establish goals
	New Competency	- physical health - good nutrition - explore abilities	- mental health - prepared to technology changes	-Good relationship with community	- must be a teacher - study Business Administration

As respostas serviram de base para o estabelecimento das assertivas do questionário, caracterizadas como as variáveis da pesquisa.

De acordo com Marconi & Lakatos (2003), para se elaborar um questionário deve-se levar em conta os tipos, a ordem, o grupo de perguntas, a formulação das mesmas. O pesquisador deve conhecer bem o assunto de modo que organize em temas e a partir disso, extraia duas ou três perguntas. É necessário que se observe bem os objetivos geral e específico. Além disso, deve ser limitado em extensão e finalidade, de modo que demore em torno de 30 minutos para respondê-lo. As questões devem ser identificadas e codificadas visando facilitar a tabulação. É importante também considerar a estética e o aspecto material. Pardinas (1969) destaca a necessidade de se levar em consideração a estrutura intelectual do grupo que responderá a pesquisa.

Segundo Goode & Hatt (1972), desenvolver um questionário é mover-se de dentro para fora. O pesquisador deve esboçar as implicações lógicas do seu problema e depois se apoiar na sua experiência e literatura para obter questões importantes referentes àquelas implicações.

Para Limongi-França (1996), os elementos ou valores característicos de um fato ou conceito a ser estudado são as variáveis, que dentro de um conjunto potencial amplo têm como base a expectativa de serem aspectos de impacto significativo para se manipular a situação proposta. São, portanto, quantidades ou condições medidas e controladas que traduzem uma propriedade ou característica observável de um sistema. O estabelecimento das variáveis, suportado pelos conceitos teóricos, permite que as perguntas do questionário sejam elaboradas.

Para este estudo, foram criadas 45 assertivas e 15 questões de qualificação. Foi utilizada uma escala de 6 pontos, além da opção NA-não se aplica. Segundo Mattar (1996), as escalas de avaliação são utilizadas para medir variáveis que envolvem escalas do tipo ordinais, ou seja, solicita-se às pessoas que respondam às suas percepções em relação ao que foi perguntado.

A escala utilizada para as questões de 1 a 45 pode ser caracterizada como um escala de avaliação verbal, oferece opção de resposta às pessoas desde o extremo mais favorável até o extremo mais desfavorável, identificado através de expressões verbais, neste caso: Concordo Totalmente (extremo mais favorável) ao Discordo Totalmente (extremo mais desfavorável).

Não existe um consenso sobre a melhor escala a ser utilizada, se número ímpar ou par de categorias, porém, para este estudo foi necessária a existência de uma categoria NA (não se aplica), pois quando os questionários foram enviados aos professores de inglês, o foco eram os professores que lecionam em cursos livres.

Para as questões de qualificação foram utilizadas escalas nominais e escalas de razão ou intervalares. As escalas nominais são aquelas que nomeiam, identificam e (ou) categorizam dados sobre pessoas, objetos ou fatos. Neste estudo utilizou-se tal escala para as questões: 48, 50, 52, 53, 54, 55 e 58. Para as questões 46, 47, 49 e 51, foram utilizadas as escalas de razão ou intervalares cuja definição é apresentar intervalos de medição (Martins, 2001).

Sauaia (1995) explica que as variáveis dos tipos intervalares ou razão demonstram maior aplicabilidade estatística, como o cálculo da moda, mediana, média e desvio padrão.

Parasuraman *apud* Sauaia (1995) defende que uma escala de 6 pontos pode ter propriedades intervalares, isto é, os respondentes tendem a tratar as diferenças entre categorias adjacentes como iguais, especialmente quando as categorias estão separadas por distâncias iguais. Por isso, as escalas ordinais podem ser submetidas ao mesmo tratamento das escalas intervalares, permitindo o cálculo da média e do desvio-padrão.

Considerando o Conceito de QVT, foram definidas as seguintes assertivas:

B	1- A quantidade de horas trabalhadas prejudica meu estado geral de saúde.
B	2- Os espaços em que trabalho estão adaptados à condição física dos professores.
P	3- As horas trabalhadas têm afetado minhas atividades dentro e fora da aula.
P	4- O salário recebido no final do mês é algo que me preocupa.
S	5- Sinto uma falta de interação com os superiores imediatos.
S	6- Seria interessante termos mais eventos culturais envolvendo os professores.
O	7- Considero a flexibilidade de horário como algo positivo, pois posso trabalhar em horários que me permitam realizar outras atividades paralelamente.
O	8- Realizo muitas atividades ao mesmo tempo.

B-biológico; P-psicológico; S- social; O-organizacional

As variáveis geradas a partir do entendimento da visão BPSO-96 possibilitaram definir as assertivas abaixo sobre a questão de Produtividade:

B	9- Com a segurança de um convênio médico, posso dar melhores aulas.
B	10- Se eu tivesse um salário melhor, daria melhores aulas.
B	11- A instituição incentiva à prática de esportes.
B	12- Costumo me locomover (fisicamente) de uma instituição a outra, várias vezes ao dia.
P	13- Tenho facilidade de encontrar trabalho nesta área.
P	14- O apoio fornecido pela coordenação é fundamental para a minha boa <i>performance</i> em sala de aula.
P	15- Durante um ano, fico pelo menos, 2 meses sem dar aulas devido às férias dos alunos.
S	16- A coordenação tem pouco tempo para dialogar com os professores, afetando os resultados em sala de aula.
O	17- Tenho a oportunidade de participar de decisões de planejamento.
O	18- Não consigo me identificar com a organização.

B-biológico; P-psicológico; S- social; O-organizacional

Para o fator crítico Legitimidade gerou-se o seguinte:

B	19- Continuo na organização porque ela fornece alguns benefícios, como vale refeição, cesta básica, ou similar, previdência privada.
B	20- O convênio médico oferecido é um diferencial no mercado.
P	21- Minha família se orgulha de mim porque sou um professor desta instituição.
P	22- Minha família se orgulha de mim porque sou um professor de inglês.
P	23- Não me orgulho em trabalhar nesta instituição.
S	24- Existe um grande empenho dos professores em ajudar outros professores.
S	25- Temos a oportunidade de participar de congressos, nacionais e/ou internacionais.
O	26- A oportunidade de carreira oferecida pela organização é muito atraente.
O	27- A avaliação de desempenho realizada pela coordenação gera resultados positivos.

B-biológico; P-psicológico; S- social; O-organizacional

Com a definição do Perfil do Gestor, pôde-se extrair as assertivas a seguir:

B	28- O pessoal da coordenação entende que uma boa saúde é fundamental para o bom desempenho em sala de aula.
P	29- O pessoal da coordenação sabe ouvir sempre as sugestões dos professores.
S	30- Tenho um relacionamento satisfatório com minha coordenação.
S	31- Recebo apoio para realizar trabalhos junto à comunidade.
O	32- A organização fornece financiamento de cursos externos, que complementam a formação do professor.
O	33- Tenho a oportunidade de realizar outros cursos de idiomas.

B-biológico; P-psicológico; S- social; O-organizacional

Visando identificar as Práticas e Valores que a empresa realiza, foram definidas as seguintes assertivas:

B	34- Existem campanhas visando melhorar os maus hábitos dos funcionários (fumo, álcool, sedentarismo).
P	35- Há o respeito às idéias dadas pelos funcionários.
P	36- Meus superiores e meus pares criam um ambiente de harmonia e respeito.
S	37- A empresa participa de programas voltados para a cidadania.
O	38- Percebo que os Instrumentos utilizados para recrutamento e seleção dos professores são adequados.
O	39- A instituição nos prepara tecnicamente para lidar com a evolução tecnológica.

B-biológico; P-psicológico; S- social; O-organizacional

Para desvendar se a instituição possuía espaço para o desenvolvimento de uma Nova Competência, ou até mesmo se já possui, destacam-se as assertivas:

B	40- Acredito que é fundamental para os funcionários desenvolverem hábitos de vida saudáveis.
P	41- Meu coordenador sempre me ajuda quando tenho problemas que afetam meu estado emocional.
S	42- O professor deve apresentar conhecimentos sócio-culturais e competência intercultural.
O	43- É fundamental para o professor de inglês conhecer teorias sobre aquisição da linguagem e da língua estrangeira, fonética/fonologia, correntes da lingüística, semiótica e semiologia, análise do discurso, etnografia da comunicação.
O	44- O professor deve possuir conhecimento de métodos e metodologias para o ensino da língua estrangeira, didática ao conceber atividades pedagógicas; compreensão do público-alvo, de suas necessidades e de suas estratégias de aprendizado, boa dicção.
O	45- O professor de inglês deve apresentar domínio da língua materna e da língua estrangeira do ponto de vista gramatical, semântico e discursivo.

B-biológico; P-psicológico; S- social; O-organizacional

Vale lembrar que a divisão dos aspectos biopsicossociais é algo puramente didático, fato este que pode ser comprovado ao observar o quadro 4.2 das variáveis e o produto obtido com as assertivas.

Marconi & Lakatos (2003) classificam as perguntas em três categorias: abertas, as que permitem ao informante responder livremente, de acordo com sua opinião; fechadas, são aquelas que só oferecem duas opções, sim ou não; e, múltipla escolha, que apresentam uma série de possíveis respostas, abrangendo várias facetas do mesmo assunto. As perguntas de múltipla escolha podem ser com mostruário (o informante assinala uma ou várias delas) e perguntas de estimação ou avaliação (o informante emite um julgamento através de uma escala com vários graus de intensidade para um mesmo item). Existem também as perguntas de fato que dizem respeito a questões concretas, tangíveis, fáceis de precisar, como idade, sexo, profissão etc.

Pardinas (1969) destaca a importância de se observar o conteúdo das perguntas, ou seja, se as mesmas são realmente necessárias e estão descritas de forma que não induza o respondente a escrever uma determinada resposta. Quanto ao vocabulário, é necessário atentar

para o público que irá responder ao questionário, de modo que as palavras sejam compreendidas pelos mesmos. A importância de se estudar a seqüência das perguntas está no fato de se evitar a contaminação, pois dependendo da ordem das perguntas, estas podem fazer com que o respondente seja influenciado pelas outras perguntas que já respondeu. Marconi & Lakatos (2003) denominam bateria, a série de perguntas cuja finalidade é aprofundar algum ponto da investigação, mas desde que a mesma não incorra no perigo da contaminação.

Goode & Hatt (1972) argumentam que os questionários geralmente começam com questões inofensivas, deixando as mais complexas para o final, em especial aquelas que são de cunho pessoal (Marconi & Lakatos, 2003). É importante que o instrumento seja iniciado por um item bastante atraente, sem ser controverso, para que o respondente não se recuse a responder a pesquisa. O começo deve provocar o interesse e envolver o informante.

Algumas questões de qualificação foram definidas de forma diferenciada, ou seja, foram adotados alguns critérios específicos que serão expostos a seguir:

- Idade: inicialmente a coleta de dados foi realizada através de uma pergunta aberta. Porém, para critérios de tabulação foram agrupadas em faixas, tendo como referência os estágios da vida e carreira definidos por Super & Bohn (1972):

- Estágio de Crescimento: do nascimento aos 14 anos;
- Estágio de Exploração (auto-análise, representação de papéis e exploração ocupacional):
 - Tentativa: dos 15 aos 17 anos;
 - Transição: dos 18 aos 21 anos;
 - Experiência: dos 22 aos 24 anos.

- Estágio de Estabelecimento (concentração de esforços para permanecer em uma área tida como a desejada):
 - Experiência: dos 25 aos 30 anos;
 - Estabilização: dos 31 aos 44 anos.
- Estágio de Permanência: dos 45 aos 64 anos;
- Estágio de declínio: a partir dos 65 anos.

- Faixa salarial: foi definida tendo em vista a experiência da autora em algumas instituições de ensino de inglês em 2002, considerando possibilidades de ganhos máximos, ou seja, as instituições remuneraram, em média, de R\$10,00 a R\$15,00 a hora/aula. Fazendo um cálculo de 40 horas de trabalho na semana, o ganho máximo de um professor nessas condições é de R\$ 1.600,00 a R\$2.400,00 por mês.

- Cursos e graus em que leciona: esta pergunta teve o objetivo de filtrar os respondentes da pesquisa, ou seja, como não houve uma maneira mais fácil de se conseguir professores de inglês de cursos livres para responder à pesquisa, optou-se por enviar a todos os profissionais que afirmassem que são professores de inglês, não importando a natureza do curso nem o grau em que lecionam.

4.3. Pré-teste

Marconi & Lakatos (1982) destacam a importância de se realizar um teste com o instrumento de pesquisa, antes de ser aplicado definitivamente, a fim de evitar que a pesquisa chegue a um resultado falso. Acrescentam que nem sempre é possível prever todas as dificuldades e problemas decorrentes de uma pesquisa que envolva a coleta de dados, pois

podem existir perguntas subjetivas, mal formuladas, ambíguas, de linguagem inacessível, entre outras. Por isso, é suficiente que tal teste seja realizado com algo em torno de 5 a 10% do tamanho da amostra, considerando a experiência do investigador, o qual deve ser capaz de determinar a validade do método e dos procedimentos utilizados.

O questionário foi enviado a cinco pessoas atuantes no curso de Mestrado da FEA/USP, como forma de se obter as críticas e sugestões de pesquisadores. Alguns aspectos como *lay out* e linguagem foram modificados.

Em um segundo momento, o questionário foi pré-testado com cinco pessoas atuantes na área em questão, sendo a sua aplicação feita pela pesquisadora, tendo em vista o aperfeiçoamento do instrumento de pesquisa, de modo que o mesmo fosse eficiente na busca do objetivo em questão. Algumas alterações foram feitas, em especial no que diz respeito à ordem das perguntas, que facilitou muito a tabulação.

Apesar de o pré-teste ter sido realizado, cabe ressaltar que, a escala de mensuração utilizada nas questões 1 a 45, a existência da opção NA (não se aplica), prejudicou um pouco o estudo, pois os professores, ao responderem NA, geraram uma dúvida na tabulação, ou seja, acredita-se que muitos respondentes informaram NA para as situações em que tal variável não existia. A idéia não era essa, o NA - não se aplica, deveria ser utilizado para situações como: professores de inglês particulares, que por exemplo, não possuem superiores; professores de outros cursos cujas respostas, se fossem dadas, não teriam sentido em existir. Optou-se por excluir os casos em que tal fenômeno se sucedesse, sendo denominados de *missing values* no programa SPSS.

4.4. Coleta de Dados

A coleta de dados foi realizada nos meses de abril, maio e junho de 2005 (04 de abril a 30 de junho), caracterizando-se como um corte transversal, ou seja, ocorreu em um só momento, possibilitando a análise e descrição das variáveis no período. O preenchimento deu-se de três maneiras: através do questionário eletrônico disponibilizado na *Internet*; envio de questionário por *e-mail* e visitas pessoais às escolas, onde os professores preencheram o instrumento de coleta em papel impresso. Os contatos foram obtidos através de associações de professores de inglês e editoras de livros da área, além de consultas aos *sites* das universidades que possuem cursos de Letras e escolas de inglês que disponibilizam *e-mails* para contato. Foram obtidos 125 questionários. Deste total, foram considerados 91 questionários, pois a questão 55 teve a função de filtro, devido às mudanças que foram efetuadas na escolha da empresa e alvo da pesquisa. O foco do trabalho esteve nos professores que se dedicam aos cursos livres. Imaginou-se que considerá-los todos em uma única amostraria traria muitos vieses à pesquisa.

4.5. Formas de análise dos resultados

Por se tratar de uma amostra não-probabilística, não se têm conhecimento dos parâmetros da população, portanto as técnicas de análise são as não-paramétricas. Os parâmetros de uma população compreendem dados reais como tipo de distribuição, média, desvio-padrão. As variáveis foram medidas em escalas ordinais, nominais e intervalares ou razão. Foram realizadas as análises univariada (analisar uma única variável por vez) e bivariada (analisar as relações entre duas variáveis por vez). Não foi possível realizar a análise multivariada, pois:

1) a Análise de Cluster é uma análise de proximidade geométrica entre objetos estudados e deve ser usada quando se quer identificar grupos de características semelhantes, ou seja, categorizar as observações levando em conta todas as medidas originais (Pereira, 2004). Isto não ocorreu neste estudo, dada a homogeneidade das respostas;

2) a Análise de Correspondência é aplicada quando se pretende estudar a relação entre duas variáveis nominais (Pestana & Gageiro, 2003). Deriva plano de projeção através de análise de componentes principais (Pereira, 2004). Neste estudo, as variáveis analisadas quanto à associação não são nominais, e além disso, a análise de correspondência, ao ser realizada no SPSS recorre ao teste qui-quadrado para testar a relação de dependência entre as variáveis, teste este que não pôde ser realizado devido ao estudo apresentar variáveis com observações inferior a 5 nas categorias.

3) a Análise Fatorial é a análise de componentes principais, que procura explicar a correlação entre as variáveis observáveis, simplificando os dados através da redução do número de variáveis necessárias para os descrever (Pestana & Gageiro, 2003). A amostra deve ser suficientemente grande, conforme sugerem Hair *et al.* (1998), ou seja, apresentar mais de 100 observações, ou o mínimo de cinco vezes o número de variáveis a serem analisadas, fato este que já impediu a realização deste tipo de análise no presente estudo.

O método de análise utilizado foi o método descritivo: proporciona informações sintetizadas dos dados apresentados na amostra, que podem ser medidos através das: medidas de posição, medidas de dispersão e medidas de associação.

As medidas de posição podem ser:

- Moda: realização mais freqüente do conjunto de valores observados (Bussab & Morettin, 1987);
- Mediana: realização que ocupa a posição central da série de observações quando estas estão ordenadas segundo suas grandezas, crescente ou decrescente (Bussab & Morettin, 1987);
- Média: é a soma das observações dividida pelo número delas (Bussab & Morettin, 1987);
- Quartis: dividem o conjunto de dados em quatro partes iguais, ou seja, o 1°. quartil engloba 25% dos elementos, o 2°. quartil (mediana), 50% dos elementos e o 3°. quartil, 75% dos elementos (Martins, 2001).

As medidas de dispersão utilizadas nesse estudo são definidas como (Martins, 2001):

- Distribuição de freqüência absoluta e relativa: quantidade de elementos que pertencem a uma classe;
- Amplitude: é a medida de dispersão dada pela diferença entre o maior e menor valor da série;
- Desvio-padrão: medir a dispersão de uma variável.

As medidas de associação utilizadas nesse estudo foram definidas como:

- Coeficiente de Correlação de Spearman: verificar a dependência entre variáveis ordinais. O coeficiente de Spearman pode variar de -1,00 a +1,00, significando que, quando estiver mais próximo desses extremos, maior será a associação linear entre as variáveis. O sinal negativo significa que as variáveis variam em sentido contrário, ou seja, quando uma se eleva, a outra diminui. O sinal positivo significa que variam no mesmo sentido (Pestana & Gageiro, 2003). O nível descritivo informa a significância estatística do coeficiente de Spearman; assim, para valores menores que 10% ou 5%, considera-se que as variáveis tenham alguma associação.

- Teste de Qui-Quadrado: de acordo com Magalhães & Lima (2000), pode ser utilizado para o teste de Independência ou associação. De acordo com Martins (2001), ao estudar a associação ou dependência entre duas variáveis, observa-se a representação das frequências dada por uma tabela de dupla entrada, ou a tabela de contingência. Porém, para este estudo, observou-se que o qui-quadrado não pôde ser calculado quando uma tabela de $R \times C$, onde o R representa uma variável e sua categoria e o C a outra variável e sua categoria, apresentar células com frequência inferior a 5. Quando isto ocorre, utilizam-se outras formas de medir a associação, sendo utilizado, neste estudo, o coeficiente de correlação de Spearman.

A análise foi dividida em 2 (duas) partes: a análise dos resultados que caracterizam a amostra e a análise dos resultados que representam as respostas ao objetivo da pesquisa. O quadro 4.3 resume os objetivos e as técnicas de análise utilizadas:

Quadro 4.3 – Resumo dos objetivos e técnicas de análise

Objetivos	Variáveis	Tipo de variável	Escala da variável	Medição da variável
Geral: Identificar as percepções dos professores de inglês sobre a Qualidade de Vida no Trabalho.	Questões 1 a 45	Nominal	Escala ordinal	Média Desvio-padrão Distribuição de freqüência acumulada (absoluta e relativa) Mediana Quartis Ordenamento Amplitude
Identificar se os indicadores de QVT guardam alguma relação com a condição sócio-econômica: • Questão 1 • Questão 3 • Questão 5 • Questão 10 • Questão 12 • Questão 15 • Questão 20 • Questão 25 • Questão 31 • Questão 33 • Questão 37 • Questão 39 • Questão 41	Número de dependentes	Ordinal	Escala ordinal	Moda Distribuição de freqüência absoluta e relativa Coef. De correlação de Spearman e Teste F
	Estado civil	Nominal	Escala nominal	
	Faixa salarial	Ordinal	Escala intervalar	
	Tempo de profissão	Nominal	Escala nominal	
	Idade	Ordinal	Escala intervalar	
	Regime de trabalho	Ordinal	Escala intervalar	
	Escolaridade	Nominal	Escala nominal	
	Horas Trabalhadas	Valor calculado	Valor calculado	
	Sexo	Nominal	Escala nominal	
	Onde aprendeu o idioma	Nominal	Escala nominal	
Testar se os cursos livres empregam pessoas que estudam no exterior com maior freqüência que pessoas que estudaram no Brasil.		Nominal	Escala nominal	Moda Distribuição de freqüência absoluta e relativa
Questão-filtro, pois foram considerados apenas os questionários que informaram 50% ou mais de tempo dedicado aos Cursos Livres, foco do trabalho.	Tempo de profissão X renda	Duas variáveis intervalares Testar que o tempo de profissão e a renda são variáveis independentes.		Coef. De correlação de Spearman
Relacionar tempo de profissão e renda.	Faixa salarial X quantidade de horas trabalhadas	Uma variável intervalar e uma variável ordinal		Coef. De correlação de Spearman
Relacionar faixa salarial e quantidade de horas trabalhadas.	Escolaridade X Faixa salarial	Uma variável intervalar e uma variável ordinal		Coef. De correlação de Spearman
Relacionar escolaridade e faixa salarial.	Outra ocupação além de professor	Nominal	Escala nominal	Coef. De correlação de Spearman
Relacionar outra ocupação e faixa salarial	Outra ocupação X Faixa Salarial	Escala Ordinal		Coef. De correlação de Spearman
Identificar os aspectos Biológicos	Questões 1,2,9,10,11,12,19,20,28,34 e 40			Média Desvio-padrão
Identificar os aspectos Psicológicos	Questões 3,4,13,14,15,21,22,23,29,35,36,41			
Identificar os aspectos Sociais	Questões 5,6,16,24,25,30,31,37,42			
Identificar os aspectos Organizacionais	Questões 7,8,17,18,26,27,32,33,38,39,43,44,45			

Buscou-se estudar as percepções de QVT, referindo-se a resultados positivos e negativos encontrados nas situações do estudo, ou seja, para cada fator crítico citado, foi analisado o nível de concordância dos respondentes, e quando este foi percebido como positivamente alto, verificou-se uma percepção favorável quanto à QVT. A análise foi feita através das medidas de posição e medidas de dispersão, ou seja, as variáveis que se referiam a um determinado fator crítico (presente no modelo de competências) foram agrupadas, obteve-se a média e o desvio-padrão, e a seguir, realizou-se uma análise por blocos de perguntas, permitindo-se assim, entender o fator crítico de forma consolidada.

Foi realizada uma outra análise tendo como referência o modelo BPSO-96, utilizando-se também das medidas de posição e dispersão, ou seja, as variáveis que se referiam a cada aspecto, foram agrupadas e tratadas da mesma forma.

A tabulação foi feita utilizando-se o pacote estatístico SPSS, *Statistical Package for Social Sciences*, gerando tabelas e gráficos.

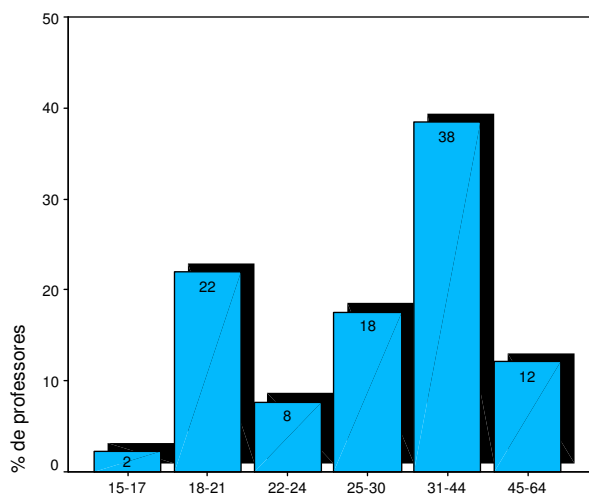
Capítulo 5 - Resultados

Neste capítulo foram apresentados e analisados os resultados encontrados de acordo com o que foi exposto em Métodos e Recursos e na Fundamentação Teórica. Foram apresentados inicialmente, os resultados que caracterizam a amostra. A seguir, os resultados que deram as respostas ao objetivo da pesquisa.

Caracterização da Amostra:

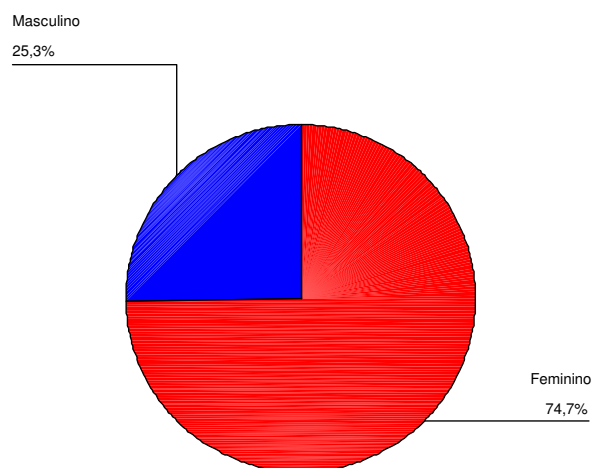
A amostra concentra sua idade na faixa dos 25 aos 44 anos, representando 56% do total (Gráfico 5.1). De acordo com Super & Bohn (1972), representa o estágio da estabilização na vida das pessoas.

Gráfico 5.1 – Classificação por Faixa etária



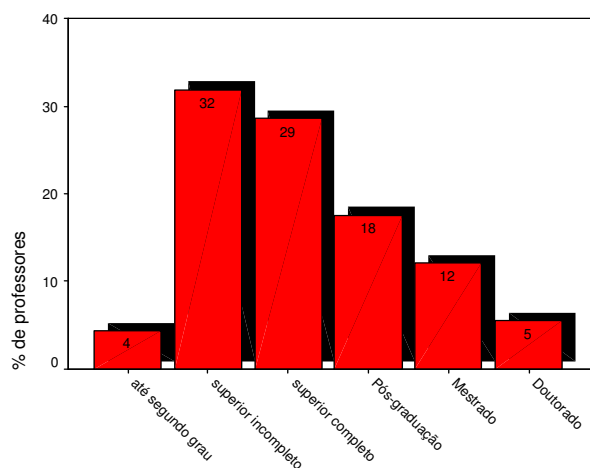
Quanto ao sexo, a amostra representa-se 74,7% feminina, e 25,3%, masculina (Gráfico 5.2).

Gráfico 5.2 – Classificação por Sexo



A amostra do estudo apresenta 32% de pessoas com superior incompleto, cabendo destacar que ainda estão cursando a graduação. É interessante observar que, embora os alunos não tenham a formação completa, muitos deles já atuam como professores de inglês. Logo em seguida, encontra-se na amostra, 29 % dos profissionais com superior completo e 18% com pós-graduação (Gráfico 5.3).

Gráfico 5.3 – Classificação por Escolaridade



Esses 29% de respondentes que informaram possuir curso superior completo, tiveram suas formações nas áreas relacionadas a seguir (Quadro 5.1):

Quadro 5.1 – Classificação por formação acadêmica: graduação

Nome do Curso	Quantidade de Respondentes
Letras	15
Direito	2
Análise do discurso e ensino de língua estrangeiro	1
Artes Cênicas	1
Economia	1
Engenharia Mecânica	1
Jornalismo	1
Língua e Literatura Inglesa - PUC	1
Pedagogia	1
Secretariado Bilíngüe - executivo	1
Tradução	1
Total	26

Os solteiros representam 57,1% da amostra, seguidos dos 35,2% de casados (Gráfico 5.4).

Gráfico 5.4 – Classificação por Estado Civil

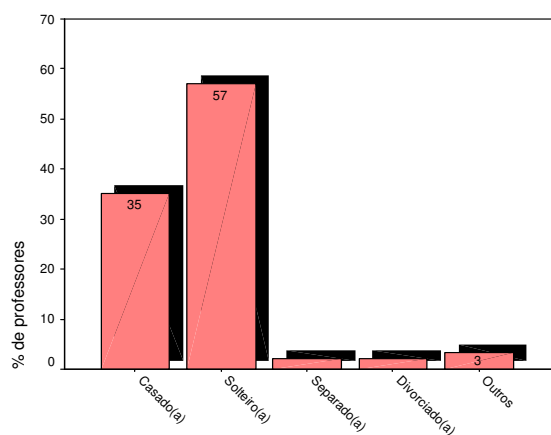


Tabela 5.1 – Classificação por Estado Civil: distribuição de frequência

	Frequência	Percentual	Percentual acumulado
Casado(a)	32	35,2	35,2
Solteiro(a)	52	57,1	92,3
Separado(a)	2	2,2	94,5
Divorciado(a)	2	2,2	96,7
Outros	3	3,3	100,0
Total	91	100,0	

Grande parte de nossos respondentes ganha menos de R\$1.000,00, representando 42,9% do total. Percebe-se uma grande variação na composição salarial dos respondentes, pois há um equilíbrio nas faixas salariais (Gráfico 5.5 e Tabela 5.2), ou seja, 13,2% ganha até R\$1.500,00, 15,4% ganha até R\$2.000,00, 14,3% ganha até R\$2.500,00 e 9,9% ganha acima de R\$3.000,00, em contraposição aos 42,9% observados.

Gráfico 5.5 – Classificação por Faixa salarial

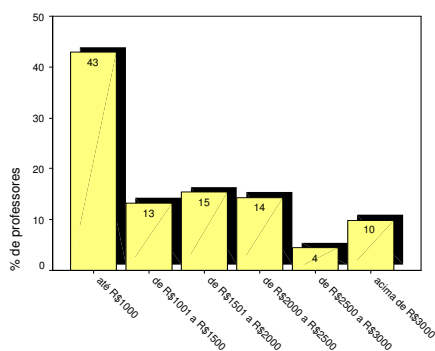


Tabela 5.2 – Classificação por faixa salarial: distribuição de frequência

	Frequência	Percentual	Percentual Acumulado
até R\$1000	39	42,9	42,9
de R\$1001 a R\$1500	12	13,2	56,0
de R\$1501 a R\$2000	14	15,4	71,4
de R\$2001 a R\$2500	13	14,3	85,7
de R\$2501 a R\$3000	4	4,4	90,1
acima de R\$3000	9	9,9	100,0
Total	91	100,0	

Os respondentes da pesquisa, em sua maioria, não possuem dependentes, representando 72,5% do total (Gráfico 5.6).

Gráfico 5.6 – Classificação por Número de dependentes

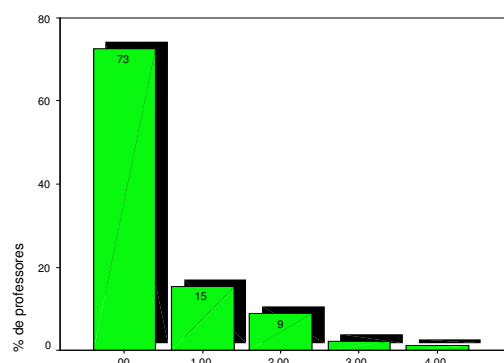


Tabela 5.3 – Classificação por número de dependentes: distribuição de frequência

	Frequência	Percentual	Percentual Acumulado
,00	66	72,5	72,5
1,00	14	15,4	87,9
2,00	8	8,8	96,7
3,00	2	2,2	98,9
4,00	1	1,1	100,0
Total	91	100,0	

Foi perguntado aos respondentes da pesquisa onde aprenderam o idioma inglês. Observa-se no gráfico 5.7 que 69,2% aprenderam a língua inglesa no Brasil, enquanto que apenas 8,8% afirmaram tê-la aprendido no exterior. Considerando o aprendizado em ambos (Brasil e o exterior), 18,7% afirmaram ter ido ao exterior aprender o idioma, além dos conhecimentos adquiridos no próprio país. Cabe destacar que, dos 63 respondentes que afirmaram ter aprendido o idioma no Brasil, 58 estudaram nos cursos livres existentes no Brasil. Com esse resultado vê-se a legitimidade que essas instituições representam na educação do país, ou seja, elas vêm formando os próprios professores de inglês.

Gráfico 5.7 – Classificação por Local de aprendizado do idioma

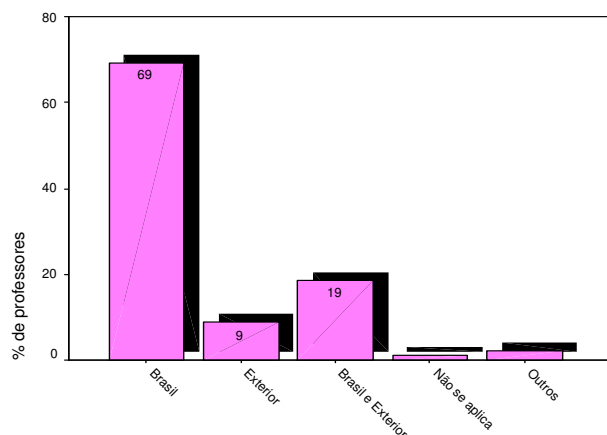


Tabela 5.4 – Classificação por Local de aprendizado do idioma: distribuição de frequência

	Frequência	Percentual	Percentual Acumulado
Brasil	63	69,2	69,2
Exterior	8	8,8	78,0
Brasil e Exterior	17	18,7	96,7
Não se aplica	1	1,1	97,8
Outros	2	2,2	100,0
Total	91	100,0	

Foi solicitado que respondessem há quanto tempo são professores de inglês. O gráfico 5.8 mostra que a amostra é composta de pessoas que lecionam há até 10 anos, representando 62,2% do total.

Gráfico 5.8 – Classificação por Tempo (anos) que exercem a profissão

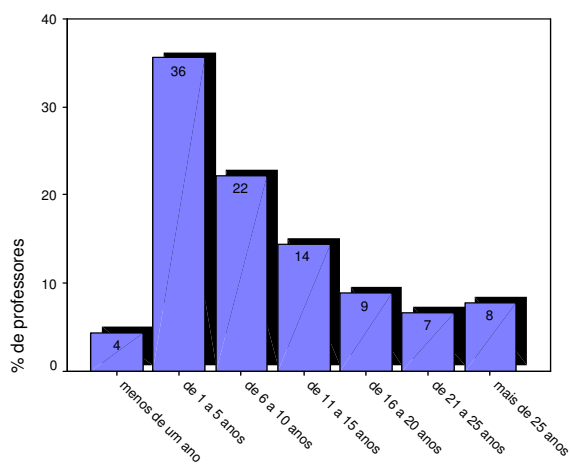


Tabela 5.5 – Classificação por Tempo: distribuição de frequência

	Freqüência	Percentual	Valid Percent	Percentual Acumulado
menos de um ano	4	4,4	4,4	4,4
de 1 a 5 anos	32	35,2	35,6	40,0
de 6 a 10 anos	20	22,0	22,2	62,2
de 11 a 15 anos	13	14,3	14,4	76,7
de 16 a 20 anos	8	8,8	8,9	85,6
de 21 a 25 anos	6	6,6	6,7	92,2
mais de 25 anos	7	7,7	7,8	100,0
Total	90	98,9	100,0	
não informado	1	1,1		
Total	91	100,0		

Quando lhes foi perguntado sobre a existência de outra atividade, ou seja, se além de professores de inglês exerciam outra ocupação, a resposta foi de 59,3% afirmando que não possuem outra ocupação e 38,5% afirmaram que possuem outra ocupação (Gráfico 5.9). As outras ocupações informadas pelos 35 respondentes são: advogado, coordenador pedagógico, diretora financeira, dona-de-casa, mãe, esposa, secretária particular, doutorando, estagiário em psicologia do trabalho e em psicologia clínica, estudante, estudante de mestrado, monitora da faculdade, orientadora pedagógica, professor de português para estrangeiros, professora de artes, revisora, revisora/tradutora, secretária bilíngüe, tradutor, intérprete e pesquisador, vendedora de produtos de beleza, artesã e cirurgiã dentista.

Gráfico 5.9 – Percentual de professores que possuem outra ocupação

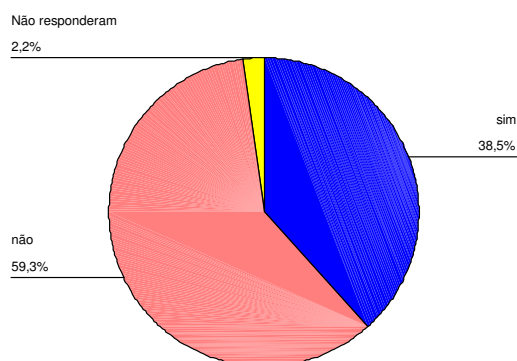
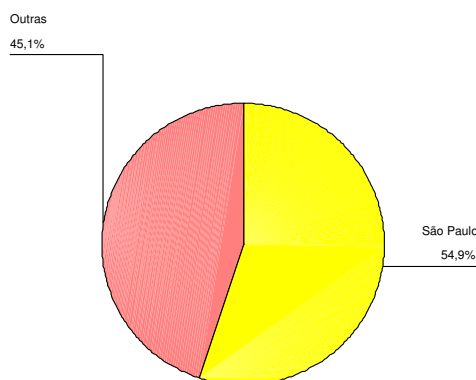


Tabela 5.6 – Distribuição de frequência: professores que possuem outra ocupação

	Frequência	Percentual	Percentual Válido	Percentual Acumulado
sim	35	38,5	39,3	39,3
não	54	59,3	60,7	100,0
Total	89	97,8	100,0	
Não responderam	2	2,2		
Total	91	100,0		

O grande número de respondentes deste estudo leciona na cidade de São Paulo, representando 54,9% do total (Gráfico 5.10).

Gráfico 5.10 – Respondentes que lecionam em São Paulo



As demais cidades estão listadas a seguir:

Quadro 5.2 – Classificação por cidade onde lecionam

Nome da cidade onde leciona	Quantidade de professores
Rio de Janeiro – RJ	6
Osasco – SP	6
São Bernardo do Campo – SP	3
Santo André – SP	2
Salvador-BA	2
Recife – PE	2
Porto Alegre-RS	2
Belo Horizonte – MG	2
Ubaí/MG	1
São José dos Campos – SP	1
São Caetano do Sul – SP	1
Rio Negrinho – SC	1
Ribeirão Preto – SP	1
Pedro Leopoldo e Lagoa Santa/MG	1
Patos-PB	1
Palmas-TO	1
Niterói – RJ	1
Mairiporã – SP	1
Londrina-PR	1
Itajubá e Pouso Alegre – MG	1
Fortaleza – CE	1
Curitiba – PR	1
Carapicuíba – SP	1
Barueri – SP	1
Total	41

Tabela 5.7 – Distribuição de frequência das cidades que os respondentes lecionam

	Frequência	Percentual	Percentual acumulado
São Paulo	50	54,9	54,9
Outras	41	45,1	100,0
Total	91	100,0	

Mais de 70% (Gráfico 5.11) da amostra não está vinculada a nenhum sindicato ou associação, ilustrando o que Pochmann (1997) relata sobre a ausência dos sindicatos nas decisões empresariais sobre o padrão de emprego e uso do trabalho.

Gráfico 5.11 – Professores que estão vinculados a algum sindicato ou associação

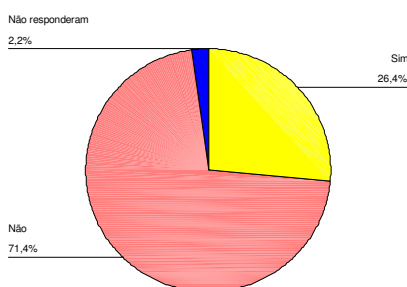
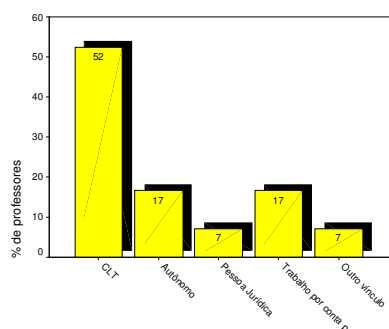


Tabela 5.8 – Distribuição de frequência da associação a alguma entidade

	Frequência	Percentual	Percentual Válido	Percentual acumulado
Sim	24	26,4	27,0	27,0
Não	65	71,4	73,0	100,0
Total	89	97,8	100,0	
Não responderam	2	2,2		
Total	91	100,0		

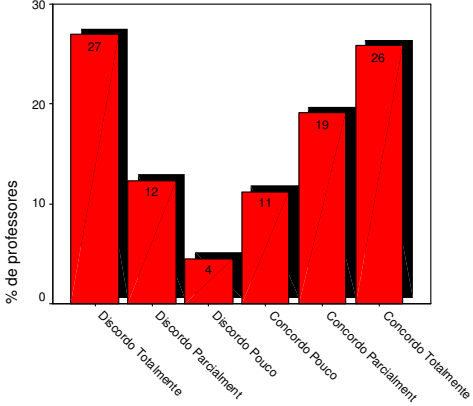
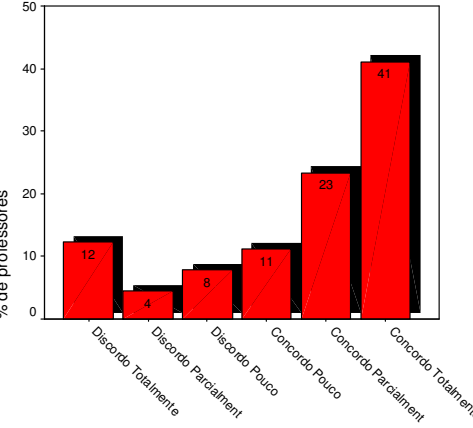
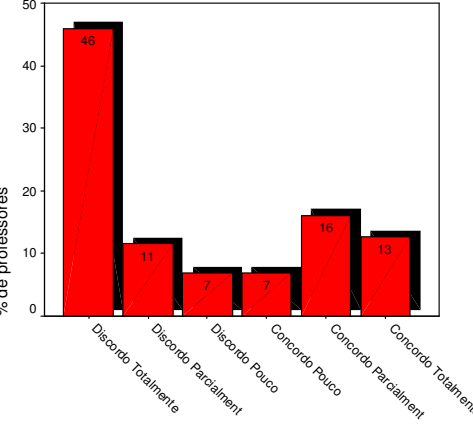
Neste estudo, vê-se a predominância dos professores empregados sob a Consolidação das Leis de Trabalho (CLT), mas cabe destacar que os professores de inglês podem estar vinculados a mais de um regime de trabalho; porém, o que foi computado no Gráfico 5.12 são os regimes nos quais os professores dedicam o maior número de aulas.

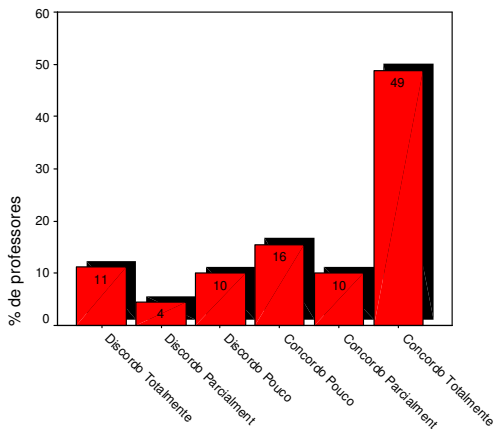
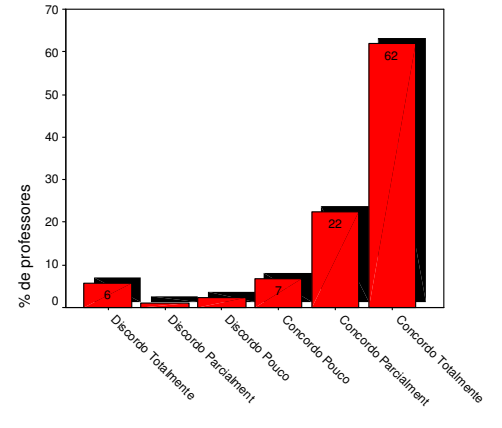
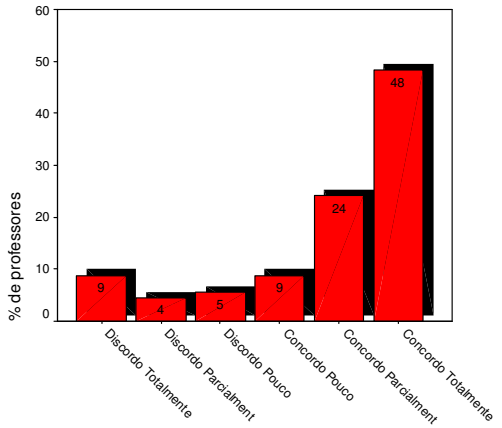
Gráfico 5.12 – Classificação por Regime de Trabalho



Considerando o Conceito de QVT, chegou-se aos seguintes resultados:

Variável estudada	Resultados														
<p>1- A quantidade de horas trabalhadas prejudica meu estado geral de saúde.</p> <p>Observou-se que os respondentes, em sua maioria discordaram totalmente sobre a questão da quantidade de horas trabalhadas, encontrando 37% dos resultados concordando totalmente com a assertiva. Por outro lado, existe uma parcela significativa que oscilou entre o concordo pouco e concordo totalmente.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Nível de Concordância</th> <th>% de professores</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Discordo Totalmente</td> <td>37</td> </tr> <tr> <td>Discordo Parcialment</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td>Discordo Pouco</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>Concordo Pouco</td> <td>15</td> </tr> <tr> <td>Concordo Parcialment</td> <td>18</td> </tr> <tr> <td>Concordo Totalmente</td> <td>16</td> </tr> </tbody> </table> <p>Gráfico 5.13 – Distribuição de Frequência da Questão 1 (Q1)</p>	Nível de Concordância	% de professores	Discordo Totalmente	37	Discordo Parcialment	8	Discordo Pouco	6	Concordo Pouco	15	Concordo Parcialment	18	Concordo Totalmente	16
Nível de Concordância	% de professores														
Discordo Totalmente	37														
Discordo Parcialment	8														
Discordo Pouco	6														
Concordo Pouco	15														
Concordo Parcialment	18														
Concordo Totalmente	16														
<p>2- Os espaços em que trabalho estão adaptados à condição física dos professores.</p> <p>Os respondentes percebem que os espaços de trabalho estão adaptados à sua condição física, pois 48% dos respondentes concordaram totalmente com tal afirmação.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Nível de Concordância</th> <th>% de professores</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Discordo Totalmente</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>Discordo Parcialment</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td>Discordo Pouco</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Concordo Pouco</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>Concordo Parcialment</td> <td>25</td> </tr> <tr> <td>Concordo Totalmente</td> <td>48</td> </tr> </tbody> </table> <p>Gráfico 5.14 – Distribuição de Frequência da Questão 2 (Q2)</p>	Nível de Concordância	% de professores	Discordo Totalmente	6	Discordo Parcialment	7	Discordo Pouco	4	Concordo Pouco	10	Concordo Parcialment	25	Concordo Totalmente	48
Nível de Concordância	% de professores														
Discordo Totalmente	6														
Discordo Parcialment	7														
Discordo Pouco	4														
Concordo Pouco	10														
Concordo Parcialment	25														
Concordo Totalmente	48														

Variável estudada	Resultados
<p>3- As horas trabalhadas têm afetado minhas atividades dentro e fora da aula.</p> <p>Para esta variável, houve uma oscilação nas respostas, ou seja, 27% discordaram totalmente da afirmação e no extremo oposto, observou-se 26% dos respondentes informando que concordaram totalmente com a afirmação.</p>	 <p>Gráfico 5.15 – Distribuição de Frequência da Questão 3 (Q3)</p>
<p>4- O salário recebido no final do mês é algo que me preocupa.</p> <p>Quarenta e um por cento dos respondentes concordaram totalmente que o salário recebido no final do mês é algo que lhes preocupa, fato este que pode ser comprovado ao se observar a faixa salarial (Gráfico 5.5 e Tabela 5.2) dos respondentes, que em sua maioria, informaram receber até R\$1.000,00 (42,9%).</p>	 <p>Gráfico 5.16 – Distribuição de Frequência da Questão 4 (Q4)</p>
<p>5- Sinto uma falta de interação com os superiores imediatos.</p> <p>Nesta questão, 46% dos professores de inglês informaram que discordam totalmente quando lhes foi perguntado sobre a falta de interação com os superiores imediatos, que neste caso, entende-se como os coordenadores pedagógicos. É um resultado positivo, pois leva-se a crer que essa interação existe.</p>	 <p>Gráfico 5.17 – Distribuição de Frequência da Questão 5 (Q5)</p>

Variável estudada	Resultados														
<p>6- Seria interessante termos mais eventos culturais envolvendo os professores.</p> <p>Os professores de inglês concordaram totalmente que gostariam que houvesse mais eventos culturais, pois 49% foram favoráveis a isso.</p>	 <p>Gráfico 5.18 – Distribuição de Frequência da Questão 6 (Q6)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Nível de Concordância</th> <th>% de professores</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Discordo Totalmente</td> <td>11</td> </tr> <tr> <td>Discordo Parcialment</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Discordo Pouco</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>Concordo Pouco</td> <td>16</td> </tr> <tr> <td>Concordo Parcialment</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>Concordo Totalmente</td> <td>49</td> </tr> </tbody> </table>	Nível de Concordância	% de professores	Discordo Totalmente	11	Discordo Parcialment	4	Discordo Pouco	10	Concordo Pouco	16	Concordo Parcialment	10	Concordo Totalmente	49
Nível de Concordância	% de professores														
Discordo Totalmente	11														
Discordo Parcialment	4														
Discordo Pouco	10														
Concordo Pouco	16														
Concordo Parcialment	10														
Concordo Totalmente	49														
<p>7- Considero a flexibilidade de horário como algo positivo, pois posso trabalhar em horários que me permitam realizar outras atividades paralelamente.</p> <p>Os professores de inglês concordaram totalmente (62%) que a flexibilidade de horário é algo positivo no seu trabalho, pois podem realizar outras atividades, não estando “presos” a um horário de trabalho fixo.</p>	 <p>Gráfico 5.19 – Distribuição de Frequência da Questão 7 (Q7)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Nível de Concordância</th> <th>% de professores</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Discordo Totalmente</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>Discordo Parcialment</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Discordo Pouco</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td>Concordo Pouco</td> <td>22</td> </tr> <tr> <td>Concordo Parcialment</td> <td>62</td> </tr> <tr> <td>Concordo Totalmente</td> <td>62</td> </tr> </tbody> </table>	Nível de Concordância	% de professores	Discordo Totalmente	6	Discordo Parcialment	1	Discordo Pouco	7	Concordo Pouco	22	Concordo Parcialment	62	Concordo Totalmente	62
Nível de Concordância	% de professores														
Discordo Totalmente	6														
Discordo Parcialment	1														
Discordo Pouco	7														
Concordo Pouco	22														
Concordo Parcialment	62														
Concordo Totalmente	62														
<p>8- Realizo muitas atividades ao mesmo tempo.</p> <p>Quanto a esta assertiva, 72% dos respondentes concordaram parcialmente e totalmente quanto às atividades que realizam simultaneamente. É um dado que é reforçado pela própria característica de flexibilidade de horário. Isso faz com que os professores acabem se comprometendo com outras atividades nos espaços de tempo em que não estão dando aulas.</p>	 <p>Gráfico 5.20 – Distribuição de Frequência da Questão 8 (Q8)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Nível de Concordância</th> <th>% de professores</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Discordo Totalmente</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>Discordo Parcialment</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Discordo Pouco</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>Concordo Pouco</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>Concordo Parcialment</td> <td>24</td> </tr> <tr> <td>Concordo Totalmente</td> <td>48</td> </tr> </tbody> </table>	Nível de Concordância	% de professores	Discordo Totalmente	9	Discordo Parcialment	4	Discordo Pouco	5	Concordo Pouco	9	Concordo Parcialment	24	Concordo Totalmente	48
Nível de Concordância	% de professores														
Discordo Totalmente	9														
Discordo Parcialment	4														
Discordo Pouco	5														
Concordo Pouco	9														
Concordo Parcialment	24														
Concordo Totalmente	48														

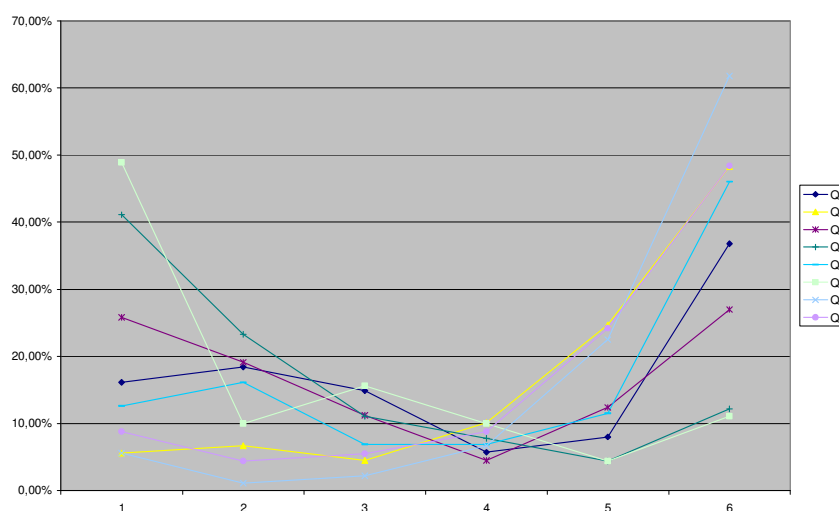


Gráfico 5.21 – Distribuição de Frequência do Fator Crítico – Conceito de QVT

Com este resultado, observa-se, no gráfico 5.21, um resumo do bloco de questões que compuseram o conceito de QVT na ótica dos professores de inglês. Na percepção destes profissionais, as instituições em que atuam aplicam tal conceito, cabendo ressaltar apenas a questão salarial e a necessidade de mais eventos culturais. A tabela 5.9 abaixo resume o que foi comentado anteriormente.

Tabela 5.9 – Medidas de posição e dispersão das variáveis integrantes do Conceito de QVT

		1	2	3	4	5	6	Total	Média	Desvio-Padrão
Q1	N	14	16	13	5	7	32	87	3,8161	1,9738
	%	16,1%	18,4%	14,9%	5,7%	8,0%	36,8%	100%		
Q2	N	5	6	4	9	22	43	89	4,8652	1,5090
	%	5,6%	6,7%	4,5%	10,1%	24,7%	48,3%	100%		
Q3	N	23	17	10	4	11	24	89	3,3933	2,0205
	%	25,8%	19,1%	11,2%	4,5%	12,4%	27,0%	100%		
Q4	N	37	21	10	7	4	11	90	2,4778	1,7303
	%	41,1%	23,3%	11,1%	7,8%	4,4%	12,2%	100%		
Q5	N	11	14	6	6	10	40	87	4,2644	1,9437
	%	12,6%	16,1%	6,9%	6,9%	11,5%	46,0%	100%		
Q6	N	44	9	14	9	4	10	90	2,4444	1,7489
	%	48,9%	10,0%	15,6%	10,0%	4,4%	11,1%	100%		
Q7	N	5	1	2	6	20	55	89	5,2472	1,3167
	%	5,6%	1,1%	2,2%	6,7%	22,5%	61,8%	100%		
Q8	N	8	4	5	8	22	44	91	4,8022	1,6071
	%	8,8%	4,4%	5,5%	8,8%	24,2%	48,4%	100%		

1- Discordo Totalmente 2- Discordo Parcialmente 3-Discordo Pouco
4-Concordo Pouco 5-Concordo Parcialmente 6- Concordo Totalmente

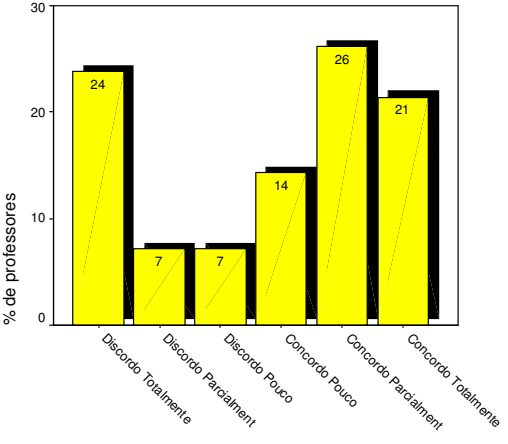
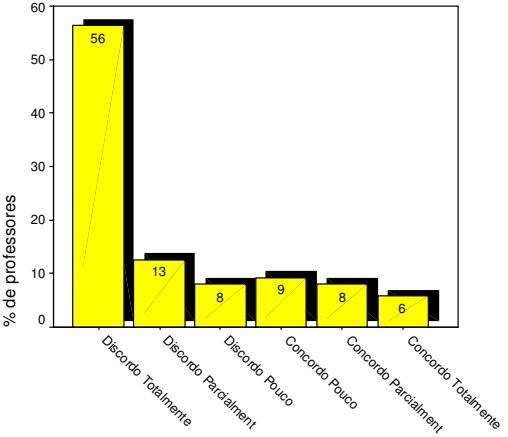
N: número de respostas válidas

Quanto às variáveis geradas a partir do entendimento da visão BPSO-96, observa-se o seguinte resultado sobre a questão de Produtividade:

Variável estudada	Resultados														
<p>9- Com a segurança de um convênio médico, posso dar melhores aulas.</p> <p>Os respondentes concordaram totalmente que a existência de um convênio médico influenciaria positivamente seu resultado em aula, representando 56% do total.</p>	<p>Gráfico 5.22 – Distribuição de Frequência da Questão 9 (Q9)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Resposta</th> <th>% de professores</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Discordo Totalmente</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td>Discordo Parcialment</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>Discordo Pouco</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>Concordo Pouco</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td>Concordo Parcialment</td> <td>56</td> </tr> <tr> <td>Concordo Totalmente</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>	Resposta	% de professores	Discordo Totalmente	7	Discordo Parcialment	5	Discordo Pouco	10	Concordo Pouco	20	Concordo Parcialment	56	Concordo Totalmente	0
Resposta	% de professores														
Discordo Totalmente	7														
Discordo Parcialment	5														
Discordo Pouco	10														
Concordo Pouco	20														
Concordo Parcialment	56														
Concordo Totalmente	0														
<p>10- Se eu tivesse um salário melhor, daria melhores aulas.</p> <p>Para esta assertiva gerou-se um resultado que oscilou entre os níveis de discordância e concordância. Grande parte, concordou totalmente (30%) que daria melhores aulas se o salário fosse melhor, embora no extremo oposto encontrou-se um percentual de 24% que discordaram totalmente de tal afirmação.</p>	<p>Gráfico 5.23 – Distribuição de Frequência da Questão 10 (Q10)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Resposta</th> <th>% de professores</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Discordo Totalmente</td> <td>24</td> </tr> <tr> <td>Discordo Parcialment</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>Discordo Pouco</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Concordo Pouco</td> <td>12</td> </tr> <tr> <td>Concordo Parcialment</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td>Concordo Totalmente</td> <td>30</td> </tr> </tbody> </table>	Resposta	% de professores	Discordo Totalmente	24	Discordo Parcialment	9	Discordo Pouco	4	Concordo Pouco	12	Concordo Parcialment	20	Concordo Totalmente	30
Resposta	% de professores														
Discordo Totalmente	24														
Discordo Parcialment	9														
Discordo Pouco	4														
Concordo Pouco	12														
Concordo Parcialment	20														
Concordo Totalmente	30														

Variável estudada	Resultados														
<p>11- A instituição incentiva à prática de esportes.</p> <p>Os resultados mostram que na questão de incentivo ao esporte, as instituições não participam de forma alguma, pois os respondentes que informaram discordar totalmente da afirmação representam 60% do total. Esta questão inclui-se na observação feita quanto à inserção da opção NA. Acredita-se que as instituições não promovem tais práticas, o que não seria motivo para responder NA, sendo pertinente informar que discordam, pois inexistem.</p>	<p>Gráfico 5.24 – Distribuição de Frequência da Questão 11 (Q11)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Nível de Concordância</th> <th>% de professores</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Discordo Totalmente</td> <td>80</td> </tr> <tr> <td>Discordo Parcialment</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Discordo Pouco</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td>Concordo Pouco</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Concordo Parcialment</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Concordo Totalmente</td> <td>2</td> </tr> </tbody> </table>	Nível de Concordância	% de professores	Discordo Totalmente	80	Discordo Parcialment	2	Discordo Pouco	7	Concordo Pouco	2	Concordo Parcialment	2	Concordo Totalmente	2
Nível de Concordância	% de professores														
Discordo Totalmente	80														
Discordo Parcialment	2														
Discordo Pouco	7														
Concordo Pouco	2														
Concordo Parcialment	2														
Concordo Totalmente	2														
<p>12- Costumo me locomover (fisicamente) de uma instituição a outra, várias vezes ao dia.</p> <p>Esta questão representou uma oscilação nas respostas, existindo professores que concordaram totalmente (37%) que se locomovem várias vezes ao dia de uma instituição a outra, enquanto que, no outro extremo, 27% discordaram totalmente da afirmação.</p>	<p>Gráfico 5.25 – Distribuição de Frequência da Questão 12 (Q12)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Nível de Concordância</th> <th>% de professores</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Discordo Totalmente</td> <td>27</td> </tr> <tr> <td>Discordo Parcialment</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td>Discordo Pouco</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Concordo Pouco</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>Concordo Parcialment</td> <td>15</td> </tr> <tr> <td>Concordo Totalmente</td> <td>37</td> </tr> </tbody> </table>	Nível de Concordância	% de professores	Discordo Totalmente	27	Discordo Parcialment	7	Discordo Pouco	4	Concordo Pouco	10	Concordo Parcialment	15	Concordo Totalmente	37
Nível de Concordância	% de professores														
Discordo Totalmente	27														
Discordo Parcialment	7														
Discordo Pouco	4														
Concordo Pouco	10														
Concordo Parcialment	15														
Concordo Totalmente	37														
<p>13- Tenho facilidade de encontrar trabalho nesta área.</p> <p>Os respondentes concordaram parcialmente (33%) e concordaram totalmente (30%) que existe facilidade em se encontrar trabalho na área.</p>	<p>Gráfico 5.26 – Distribuição de Frequência da Questão 13 (Q13)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Nível de Concordância</th> <th>% de professores</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Discordo Totalmente</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Discordo Parcialment</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td>Discordo Pouco</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td>Concordo Pouco</td> <td>18</td> </tr> <tr> <td>Concordo Parcialment</td> <td>33</td> </tr> <tr> <td>Concordo Totalmente</td> <td>30</td> </tr> </tbody> </table>	Nível de Concordância	% de professores	Discordo Totalmente	4	Discordo Parcialment	7	Discordo Pouco	8	Concordo Pouco	18	Concordo Parcialment	33	Concordo Totalmente	30
Nível de Concordância	% de professores														
Discordo Totalmente	4														
Discordo Parcialment	7														
Discordo Pouco	8														
Concordo Pouco	18														
Concordo Parcialment	33														
Concordo Totalmente	30														

Variável estudada	Resultados														
<p>14- O apoio fornecido pela coordenação é fundamental para a minha boa <i>performance</i> em sala de aula.</p> <p>Quanto ao apoio fornecido pela coordenação, é nítido que a maioria concordou totalmente que é fundamental para a boa <i>performance</i> em sala de aula, pois registrou-se um total de 58% de respondentes. É interessante observar que a questão 5 (Gráfico 5.17) aponta que os professores estão satisfeitos com o apoio fornecido pela coordenação, portanto, os professores desta amostra não são prejudicados pela falta de apoio.</p>	<table border="1"> <caption>Dados para Gráfico 5.27</caption> <thead> <tr> <th>Resposta</th> <th>% de professores</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Discordo Totalmente</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>Discordo Parcialment</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Discordo Pouco</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>Concordo Pouco</td> <td>24</td> </tr> <tr> <td>Concordo Parcialment</td> <td>58</td> </tr> <tr> <td>Concordo Totalmente</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table> <p>Gráfico 5.27 – Distribuição de Frequência da Questão 14 (Q14)</p>	Resposta	% de professores	Discordo Totalmente	5	Discordo Parcialment	1	Discordo Pouco	9	Concordo Pouco	24	Concordo Parcialment	58	Concordo Totalmente	0
Resposta	% de professores														
Discordo Totalmente	5														
Discordo Parcialment	1														
Discordo Pouco	9														
Concordo Pouco	24														
Concordo Parcialment	58														
Concordo Totalmente	0														
<p>15- Durante um ano, fico pelo menos, 2 meses sem dar aulas devido às férias dos alunos.</p> <p>Para esta questão, embora os professores que concordaram totalmente que ficam pelo menos 2 meses sem dar aulas, representem 43%, existe o extremo oposto que informou que discorda totalmente (27%) desta afirmação. Sabe-se que, de acordo com o calendário escolar brasileiro, os alunos possuem férias em dois períodos no ano, em julho (férias de inverno) e, dezembro e janeiro (férias de verão).</p>	<table border="1"> <caption>Dados para Gráfico 5.28</caption> <thead> <tr> <th>Resposta</th> <th>% de professores</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Discordo Totalmente</td> <td>27</td> </tr> <tr> <td>Discordo Parcialment</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>Discordo Pouco</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td>Concordo Pouco</td> <td>13</td> </tr> <tr> <td>Concordo Parcialment</td> <td>43</td> </tr> <tr> <td>Concordo Totalmente</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table> <p>Gráfico 5.28 – Distribuição de Frequência da Questão 15 (Q15)</p>	Resposta	% de professores	Discordo Totalmente	27	Discordo Parcialment	5	Discordo Pouco	7	Concordo Pouco	13	Concordo Parcialment	43	Concordo Totalmente	0
Resposta	% de professores														
Discordo Totalmente	27														
Discordo Parcialment	5														
Discordo Pouco	7														
Concordo Pouco	13														
Concordo Parcialment	43														
Concordo Totalmente	0														
<p>16- A coordenação tem pouco tempo para dialogar com os professores, afetando os resultados em sala de aula.</p> <p>Corroborando as questões 5 e 14 (Gráficos 5.17 e 5.27), 40% dos respondentes discordaram totalmente quanto ao pouco tempo que a coordenação tem para dialogar com os professores. Isso indica que os coordenadores estão atentos às necessidades dos professores que reverte em aspectos positivos na sala de aula.</p>	<table border="1"> <caption>Dados para Gráfico 5.29</caption> <thead> <tr> <th>Resposta</th> <th>% de professores</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Discordo Totalmente</td> <td>40</td> </tr> <tr> <td>Discordo Parcialment</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>Discordo Pouco</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td>Concordo Pouco</td> <td>17</td> </tr> <tr> <td>Concordo Parcialment</td> <td>13</td> </tr> <tr> <td>Concordo Totalmente</td> <td>12</td> </tr> </tbody> </table> <p>Gráfico 5.29 – Distribuição de Frequência da Questão 16 (Q16)</p>	Resposta	% de professores	Discordo Totalmente	40	Discordo Parcialment	10	Discordo Pouco	8	Concordo Pouco	17	Concordo Parcialment	13	Concordo Totalmente	12
Resposta	% de professores														
Discordo Totalmente	40														
Discordo Parcialment	10														
Discordo Pouco	8														
Concordo Pouco	17														
Concordo Parcialment	13														
Concordo Totalmente	12														

Variável estudada	Resultados
<p>17- Tenho a oportunidade de participar de decisões de planejamento.</p> <p>Encontrou-se, nesta assertiva, uma oscilação nas respostas, ou seja, embora a concordância seja predominante, pois o concordo parcialmente e concordo totalmente representaram juntos 47% do total, existe um percentual de 24% que discordaram totalmente desta afirmação, ou seja, participam das decisões de planejamento.</p>	 <p>Gráfico 5.30 – Distribuição de Frequência da Questão 17 (Q17)</p>
<p>18- Não consigo me identificar com a organização.</p> <p>Os professores discordaram totalmente que não se identificam com a organização, ou seja, 56% se identificam com as instituições para as quais trabalham.</p>	 <p>Gráfico 5.31 – Distribuição de Frequência da Questão 18 (Q18)</p>

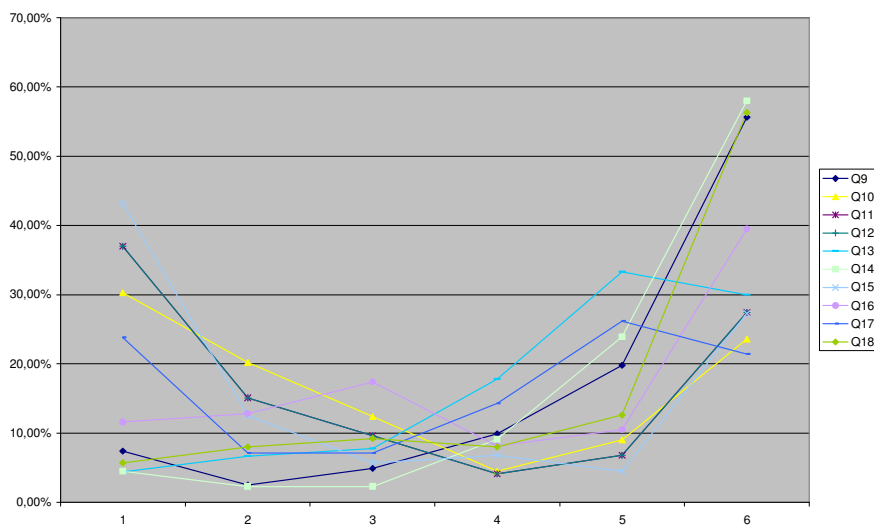


Gráfico 5.32 – Distribuição de Frequência do fator Crítico - Produtividade

Nessa linha de análise, observa-se no gráfico 5.32 que quanto ao fator crítico Produtividade, as questões procuraram representar aspectos pelos quais o desempenho em sala de aula é afetado, e observou-se que apenas a questão de incentivo ao esporte (Q11) e o período de férias sem aulas (Q15) é que são críticos para esses professores.

Tabela 5.10 – Medidas de posição e dispersão das variáveis integrantes do fator crítico

Produtividade

		1	2	3	4	5	6	Total	Média	Desvio-padrão
Q9	N	6	2	4	8	16	45	81	4,9877	1,5124
	%	7,4%	2,5%	4,9%	9,9%	19,8%	55,6%	100,0%		
Q10	N	27	18	11	4	8	21	89	3,1236	1,9933
	%	30,3%	20,2%	12,4%	4,5%	9,0%	23,6%	100,0%		
Q11	N	56	2	1	5	3	3	70	1,6571	1,4435
	%	80,0%	2,9%	1,4%	7,1%	4,3%	4,3%	100,0%		
Q12	N	27	11	7	3	5	20	73	3,1096	2,1119
	%	37,0%	15,1%	9,6%	4,1%	6,8%	27,4%	100,0%		
Q13	N	4	6	7	16	30	27	90	4,5889	1,3974
	%	4,4%	6,7%	7,8%	17,8%	33,3%	30,0%	100,0%		
Q14	N	4	2	2	8	21	51	88	5,1932	1,2942
	%	4,5%	2,3%	2,3%	9,1%	23,9%	58,0%	100,0%		
Q15	N	38	11	5	6	4	24	88	2,9886	2,1469
	%	43,2%	12,5%	5,7%	6,8%	4,5%	27,3%	100,0%		
Q16	N	10	11	15	7	9	34	86	4,1163	1,8561
	%	11,6%	12,8%	17,4%	8,1%	10,5%	39,5%	100,0%		
Q17	N	20	6	6	12	22	18	84	3,7619	1,8988
	%	23,8%	7,1%	7,1%	14,3%	26,2%	21,4%	100,0%		
Q18	N	5	7	8	7	11	49	87	4,8276	1,6297
	%	5,7%	8,0%	9,2%	8,0%	12,6%	56,3%	100,0%		

1- Discordo Totalmente
4-Concordo Pouco

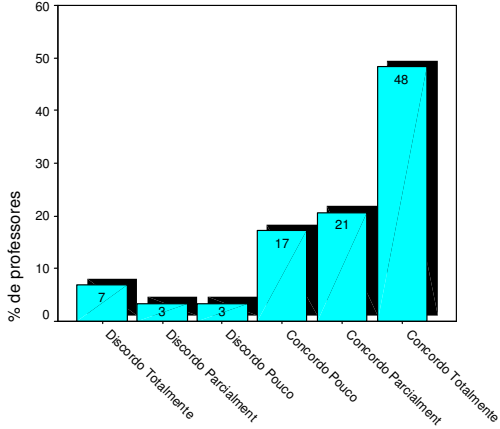
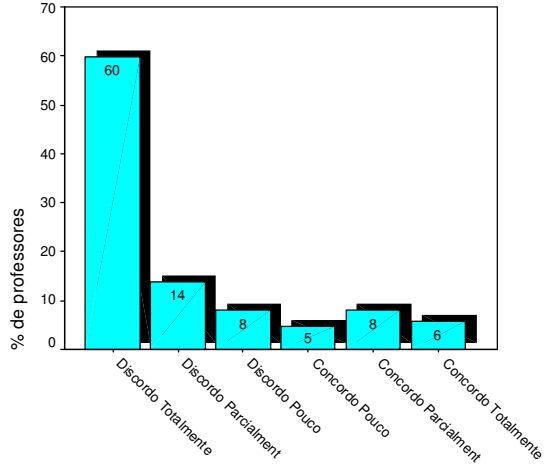
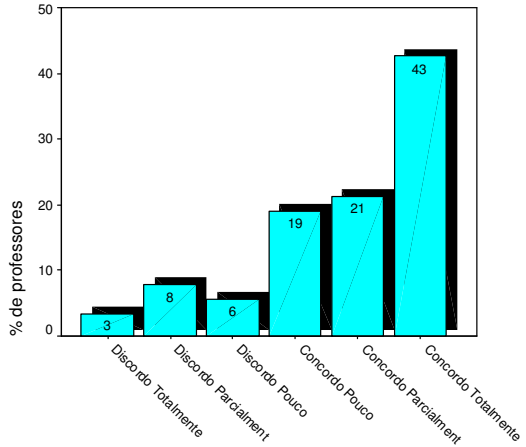
2- Discordo Parcialmente
5-Concordo Parcialmente

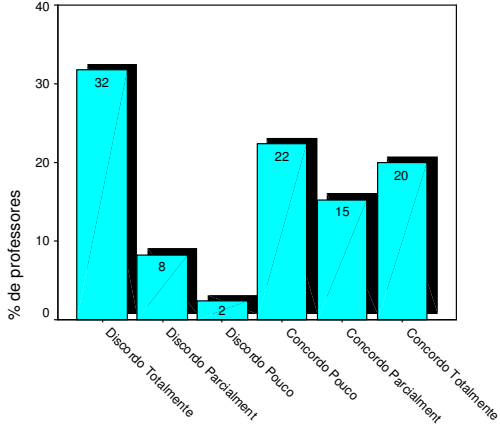
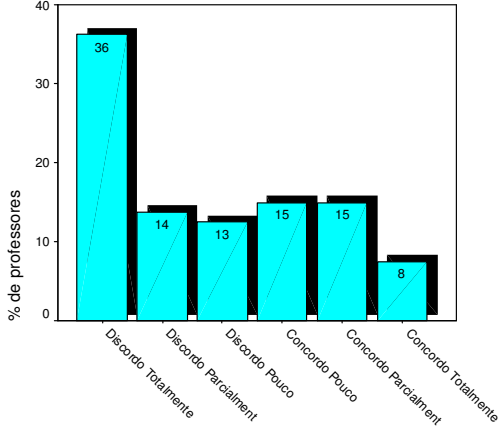
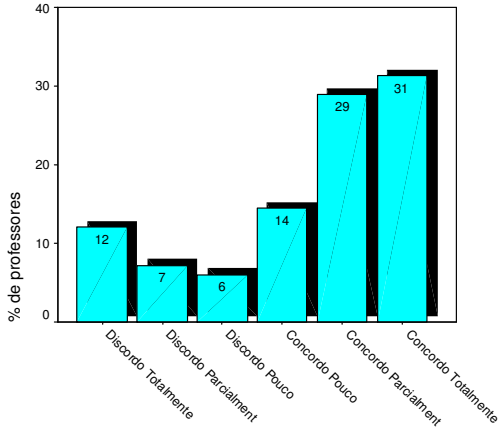
3-Discordo Pouco
6- Concordo Totalmente

N: número de respostas válidas

Para o fator crítico Legitimidade gerou-se resultado a seguir:

Variável estudada	Resultados														
<p>19- Continuo na organização porque ela fornece alguns benefícios, como vale-refeição, cesta básica, ou similar, previdência privada.</p> <p>Os respondentes informaram que discordam totalmente (73%) que continuam na organização porque ela fornece alguns benefícios; isso indica que as instituições que eles fazem parte, não oferecem tais benefícios. Percebe-se nesta questão que a existência da opção NA confundiu o respondente. Pôde-se considerar apenas 73 respostas, dos 91 questionários válidos.</p>	<p>Gráfico 5.33 – Distribuição de Frequência da Questão 19 (Q19)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Resposta</th> <th>% de professores</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Discordo Totalmente</td> <td>73</td> </tr> <tr> <td>Discordo Parcialment</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Discordo Pouco</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>Concordo Pouco</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>Concordo Parcialment</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td>Concordo Totalmente</td> <td>2</td> </tr> </tbody> </table>	Resposta	% de professores	Discordo Totalmente	73	Discordo Parcialment	1	Discordo Pouco	5	Concordo Pouco	10	Concordo Parcialment	7	Concordo Totalmente	2
Resposta	% de professores														
Discordo Totalmente	73														
Discordo Parcialment	1														
Discordo Pouco	5														
Concordo Pouco	10														
Concordo Parcialment	7														
Concordo Totalmente	2														
<p>20- O convênio médico oferecido é um diferencial no mercado.</p> <p>Essa questão segue a mesma linha da anterior, resultando em 43% dos respondentes que discordaram totalmente de que o convênio médico é um diferencial no mercado.</p>	<p>Gráfico 5.34 – Distribuição de Frequência da Questão 20 (Q20)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Resposta</th> <th>% de professores</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Discordo Totalmente</td> <td>43</td> </tr> <tr> <td>Discordo Parcialment</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Discordo Pouco</td> <td>16</td> </tr> <tr> <td>Concordo Pouco</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>Concordo Parcialment</td> <td>23</td> </tr> <tr> <td>Concordo Totalmente</td> <td>12</td> </tr> </tbody> </table>	Resposta	% de professores	Discordo Totalmente	43	Discordo Parcialment	1	Discordo Pouco	16	Concordo Pouco	5	Concordo Parcialment	23	Concordo Totalmente	12
Resposta	% de professores														
Discordo Totalmente	43														
Discordo Parcialment	1														
Discordo Pouco	16														
Concordo Pouco	5														
Concordo Parcialment	23														
Concordo Totalmente	12														
<p>21- Minha família se orgulha de mim porque sou um professor desta instituição.</p> <p>A maior parte dos respondentes tendeu a concordar que a família se orgulha deles por trabalharem nesta instituição, ou seja, 40% concordaram totalmente com a afirmação, seguidos por 20% que concordaram parcialmente e pouco cada um. Isso indica que a família cria uma imagem positiva por trabalhar na determinada instituição.</p>	<p>Gráfico 5.35 – Distribuição de Frequência da Questão 21 (Q21)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Resposta</th> <th>% de professores</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Discordo Totalmente</td> <td>14</td> </tr> <tr> <td>Discordo Parcialment</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Discordo Pouco</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td>Concordo Pouco</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td>Concordo Parcialment</td> <td>40</td> </tr> <tr> <td>Concordo Totalmente</td> <td>2</td> </tr> </tbody> </table>	Resposta	% de professores	Discordo Totalmente	14	Discordo Parcialment	4	Discordo Pouco	20	Concordo Pouco	20	Concordo Parcialment	40	Concordo Totalmente	2
Resposta	% de professores														
Discordo Totalmente	14														
Discordo Parcialment	4														
Discordo Pouco	20														
Concordo Pouco	20														
Concordo Parcialment	40														
Concordo Totalmente	2														

Variável estudada	Resultados														
<p>22- Minha família se orgulha de mim porque sou um professor de inglês.</p> <p>Quanto ao fato de ser professor de inglês, o resultado mostrou que as famílias estão orgulhosas. A afirmação “concordo totalmente” foi observada em 48% dos casos.</p>	 <p>Gráfico 5.36 – Distribuição de Frequência da Questão 22 (Q22)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Nível de Concordância</th> <th>% de professores</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Discordo Totalmente</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td>Discordo Parcialment</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Discordo Pouco</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Concordo Pouco</td> <td>17</td> </tr> <tr> <td>Concordo Parcialment</td> <td>21</td> </tr> <tr> <td>Concordo Totalmente</td> <td>48</td> </tr> </tbody> </table>	Nível de Concordância	% de professores	Discordo Totalmente	7	Discordo Parcialment	3	Discordo Pouco	3	Concordo Pouco	17	Concordo Parcialment	21	Concordo Totalmente	48
Nível de Concordância	% de professores														
Discordo Totalmente	7														
Discordo Parcialment	3														
Discordo Pouco	3														
Concordo Pouco	17														
Concordo Parcialment	21														
Concordo Totalmente	48														
<p>23- Não me orgulho em trabalhar nesta instituição.</p> <p>O sentimento dos respondentes é o mesmo que o de suas famílias, ou seja, 60% dos respondentes discordaram totalmente da negação, o que se entende que estão orgulhosos de trabalhar nesta instituição.</p>	 <p>Gráfico 5.37 – Distribuição de Frequência da Questão 23 (Q23)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Nível de Concordância</th> <th>% de professores</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Discordo Totalmente</td> <td>60</td> </tr> <tr> <td>Discordo Parcialment</td> <td>14</td> </tr> <tr> <td>Discordo Pouco</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td>Concordo Pouco</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>Concordo Parcialment</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td>Concordo Totalmente</td> <td>6</td> </tr> </tbody> </table>	Nível de Concordância	% de professores	Discordo Totalmente	60	Discordo Parcialment	14	Discordo Pouco	8	Concordo Pouco	5	Concordo Parcialment	8	Concordo Totalmente	6
Nível de Concordância	% de professores														
Discordo Totalmente	60														
Discordo Parcialment	14														
Discordo Pouco	8														
Concordo Pouco	5														
Concordo Parcialment	8														
Concordo Totalmente	6														
<p>24- Existe um grande empenho dos professores em ajudar outros professores.</p> <p>Existe um nível de concordância alto quanto ao empenho dos professores ajudarem-se mutuamente, e 43% concordaram totalmente com tal afirmação.</p>	 <p>Gráfico 5.38 – Distribuição de Frequência da Questão 24 (Q24)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Nível de Concordância</th> <th>% de professores</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Discordo Totalmente</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Discordo Parcialment</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td>Discordo Pouco</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>Concordo Pouco</td> <td>19</td> </tr> <tr> <td>Concordo Parcialment</td> <td>21</td> </tr> <tr> <td>Concordo Totalmente</td> <td>43</td> </tr> </tbody> </table>	Nível de Concordância	% de professores	Discordo Totalmente	3	Discordo Parcialment	8	Discordo Pouco	6	Concordo Pouco	19	Concordo Parcialment	21	Concordo Totalmente	43
Nível de Concordância	% de professores														
Discordo Totalmente	3														
Discordo Parcialment	8														
Discordo Pouco	6														
Concordo Pouco	19														
Concordo Parcialment	21														
Concordo Totalmente	43														

Variável estudada	Resultados
<p>25- Temos a oportunidade de participar de congressos, nacionais e/ou internacionais.</p> <p>Essa questão oscilou entre a concordância e discordância, ou seja, os resultados dessa assertiva indicam que 32% discordaram totalmente quanto à oportunidade de participar de congressos, ao passo que, 22% concordaram pouco, indicando que, ainda que pouco, participam de congressos.</p>	 <p>Gráfico 5.39 – Distribuição de Frequência da Questão 25 (Q25)</p>
<p>26- A oportunidade de carreira oferecida pela organização é muito atraente.</p> <p>Embora o gráfico 5.40 mostre um equilíbrio nas demais respostas, 36% discordaram totalmente das oportunidades de carreira.</p>	 <p>Gráfico 5.40 – Distribuição de Frequência da Questão 26 (Q26)</p>
<p>27- A avaliação de desempenho realizada pela coordenação gera resultados positivos.</p> <p>Ao perguntar sobre a avaliação de desempenho, 31% concordaram totalmente sobre os resultados positivos que são gerados pela mesma, seguidos de 29% que concordaram parcialmente. Esse resultado é animador, pois indica que as instituições realizam a avaliação de desempenho e que ao realizarem, seus resultados são positivos.</p>	 <p>Gráfico 5.41 – Distribuição de Frequência da Questão 27 (Q27)</p>

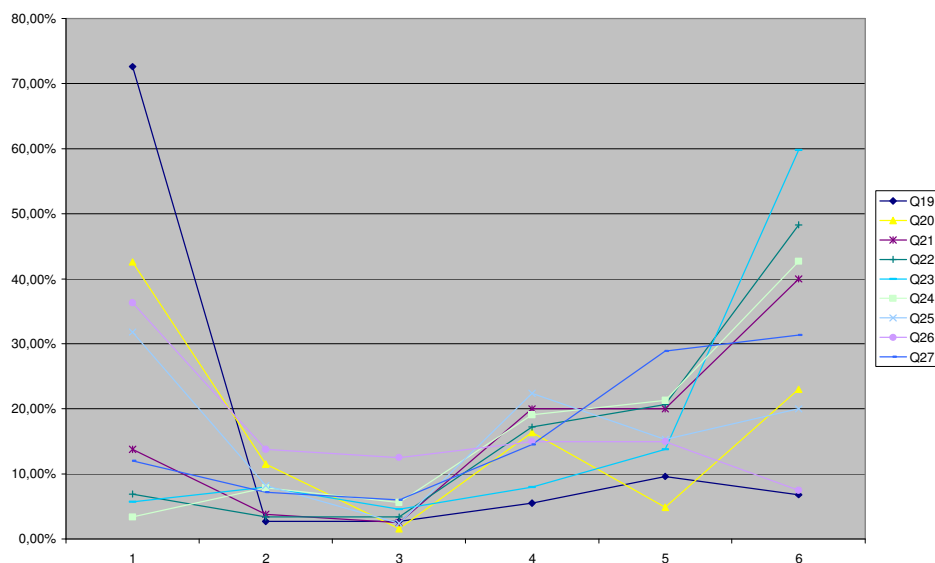


Gráfico 5.42 – Distribuição de Frequência do Fator Crítico – Legitimidade

Ao se analisar de forma consolidada este fator crítico (Gráfico 5.42), a Legitimidade, observa-se que para que as ações sejam legítimas, é preciso que os professores reconheçam, não só o que lhes é oferecido e como lhes é oferecido, mas também sua própria imagem dentro da sociedade. Percebe-se com esse resultado, que as questões de saúde e carreira têm sido negligenciadas por parte das instituições (Q19, Q20 e Q26).

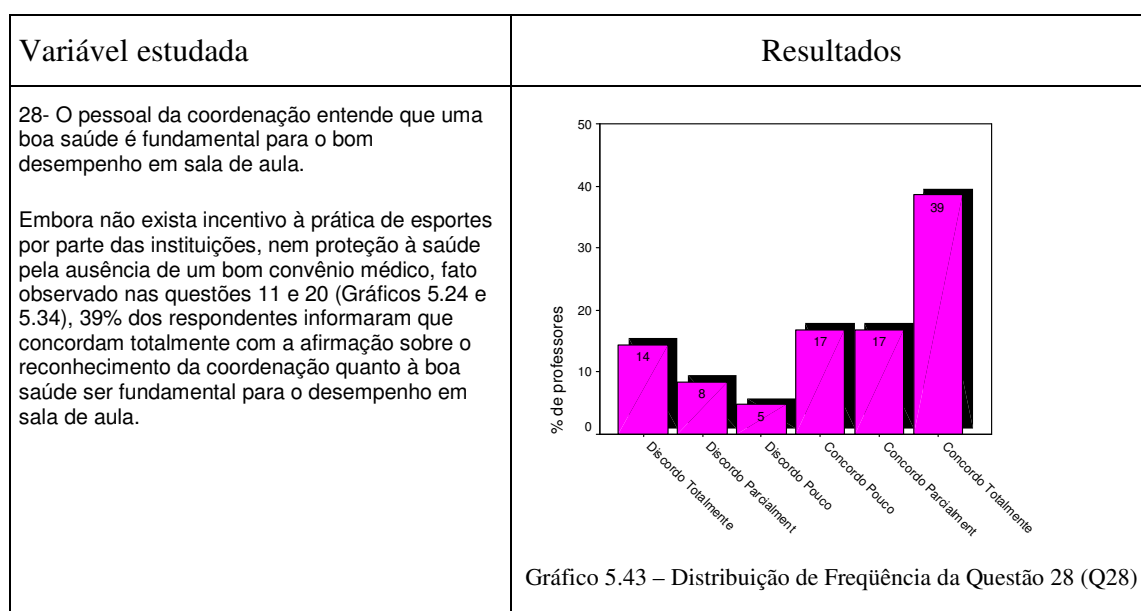
Tabela 5.11 – Medidas de posição e dispersão das variáveis integrantes do fator crítico

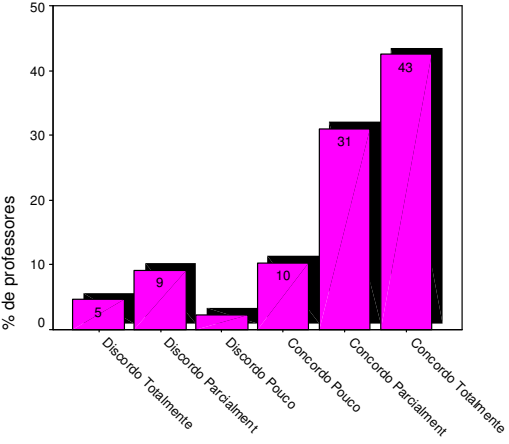
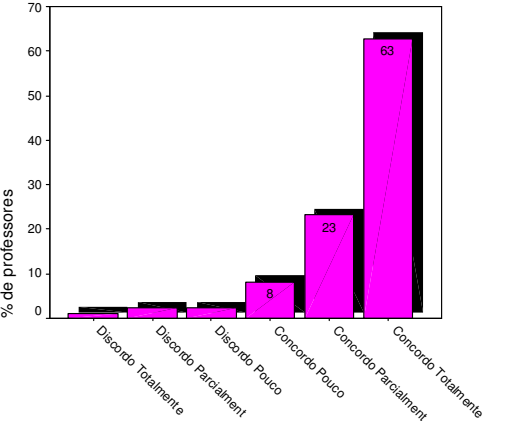
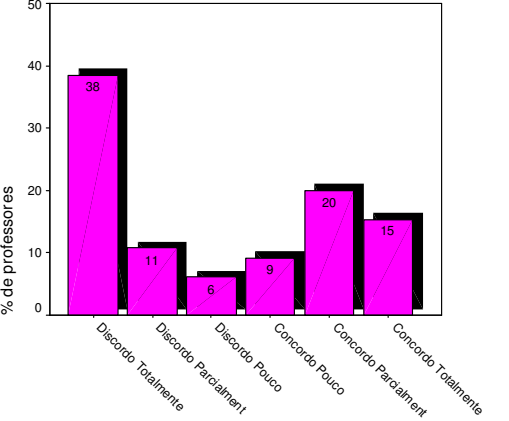
Legitimidade

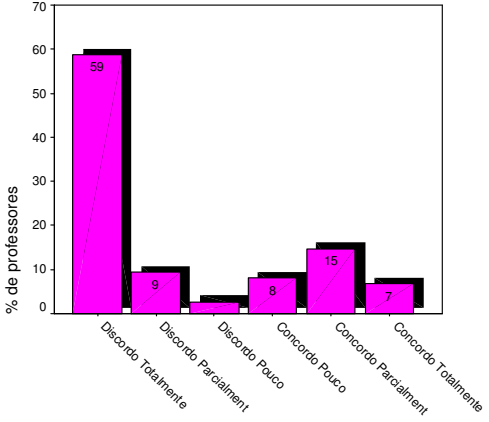
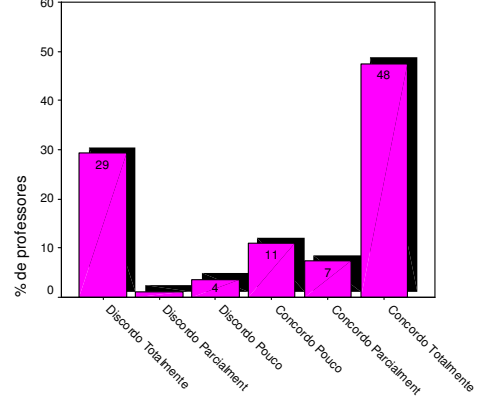
		1	2	3	4	5	6	Total	Média	Desvio-padrão
Q19	N	53	2	2	4	7	5	73	1,9726	1,7238
	%	72,6%	2,7%	2,7%	5,5%	9,6%	6,8%	100,0%		
Q20	N	26	7	1	10	3	14	61	2,9836	2,0776
	%	42,6%	11,5%	1,6%	16,4%	4,9%	23,0%	100,0%		
Q21	N	11	3	2	16	16	32	80	4,4875	1,7357
	%	13,8%	3,8%	2,5%	20,0%	20,0%	40,0%	100,0%		
Q22	N	6	3	3	15	18	42	87	4,8621	1,4877
	%	6,9%	3,4%	3,4%	17,2%	20,7%	48,3%	100,0%		
Q23	N	5	7	4	7	12	52	87	4,9540	1,5915
	%	5,7%	8,0%	4,6%	8,0%	13,8%	59,8%	100,0%		
Q24	N	3	7	5	17	19	38	89	4,7528	1,4324
	%	3,4%	7,9%	5,6%	19,1%	21,3%	42,7%	100,0%		
Q25	N	27	7	2	19	13	17	85	3,4118	1,9657
	%	31,8%	8,2%	2,4%	22,4%	15,3%	20,0%	100,0%		
Q26	N	29	11	10	12	12	6	80	2,8125	1,7364
	%	36,3%	13,8%	12,5%	15,0%	15,0%	7,5%	100,0%		
Q27	N	10	6	5	12	24	26	83	4,3494	1,6996
	%	12,0%	7,2%	6,0%	14,5%	28,9%	31,3%	100,0%		

1- Discordo Totalmente 2- Discordo Parcialmente 3- Discordo Pouco 4- Concordo Pouco 5- Concordo Parcialmente 6- Concordo Totalmente N: número de respostas válidas

Com a definição do Perfil do Gestor, pôde-se encontrar alguns resultados, a saber:



Variável estudada	Resultados
<p>29- O pessoal da coordenação sabe ouvir sempre as sugestões dos professores.</p> <p>O nível de concordância com essa questão foi alto, representado por 43% dos respondentes que concordaram totalmente, seguidos por 31% que concordaram parcialmente que o pessoal da coordenação sabe ouvir sugestões dos professores.</p>	 <p>Gráfico 5.44 – Distribuição de Frequência da Questão 29 (Q29)</p>
<p>30- Tenho um relacionamento satisfatório com minha coordenação.</p> <p>A grande maioria possui um relacionamento satisfatório com a coordenação, representado por 63% do total que concordaram totalmente com tal afirmação.</p>	 <p>Gráfico 5.45 – Distribuição de Frequência da Questão 30 (Q30)</p>
<p>31- Recebo apoio para realizar trabalhos junto à comunidade.</p> <p>Essa questão foi prejudicada com a opção do NA, pois foram computados apenas 65 respostas, dos 91 questionários válidos. Trinta e oito por cento responderam que discordam totalmente que existe apoio para a realização de trabalhos junto à comunidade. A existência da opção NA e o elevado percentual de respostas pode ser explicado justamente por essa falta de apoio. As instituições podem nunca ter mencionado tais questões, o que faz com que os professores acreditem que esse posicionamento não se aplique às suas realidades organizacionais, ou seja, não cabe à empresa tratar das questões da comunidade.</p>	 <p>Gráfico 5.46 – Distribuição de Frequência da Questão 31 (Q31)</p>

Variável estudada	Resultados
<p>32- A organização fornece financiamento de cursos externos, que complementem a formação do professor.</p> <p>Há um nível de discordância alto nesta questão, ou seja, 59% dos professores discordaram totalmente quando lhes foi perguntado sobre o financiamento de cursos externos que complementam a formação do professor. Essa questão corrobora com a questão 26 (Gráfico 5.40) sobre as oportunidades de carreira oferecida pela organização.</p>	 <p>Gráfico 5.47 – Distribuição de Frequência da Questão 32 (Q32)</p>
<p>33- Tenho a oportunidade de realizar outros cursos de idiomas.</p> <p>É interessante observar que 48% dos respondentes concordaram totalmente que têm a oportunidade de realizar outros cursos de idiomas, embora, no outro extremo, ainda que um percentual não tão alto quanto a concordância, 29% discordaram totalmente desta afirmação.</p>	 <p>Gráfico 5.48 – Distribuição de Frequência da Questão 33 (Q33)</p>

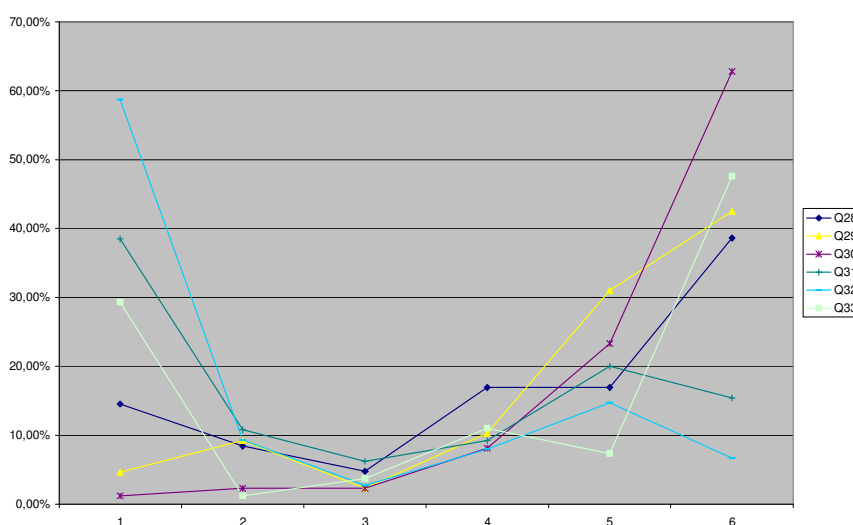


Gráfico 5.49 – Distribuição de Frequência do Fator Crítico – Perfil do Gestor

Quanto ao perfil do gestor, observou-se, através das questões 28, 29, 30 e 33, que as instituições possuem coordenadores com perfil de gestor nos aspectos mencionados; porém, a questão 31, que se refere às questões de responsabilidade social, estão fora do perfil desses coordenadores. A questão 32 também foi respondida negativamente, passando a idéia da inexistência de preocupação dos coordenadores pelo desenvolvimento da pessoa. Dessa forma, o coordenador não é capaz de olhar de forma integrada ao processo de gestão, apresentando o perfil desejado em apenas alguns aspectos.

Tabela 5.12 – Medidas de posição e dispersão das variáveis integrantes do fator crítico Perfil do Gestor

		1	2	3	4	5	6	Total	Média	Desvio-padrão
Q28	N	12	7	4	14	14	32	83	4,2892	1,8315
	%	14,5%	8,4%	4,8%	16,9%	16,9%	38,6%	100,0%		
Q29	N	4	8	2	9	27	37	87	4,8161	1,4748
	%	4,6%	9,2%	2,3%	10,3%	31,0%	42,5%	100,0%		
Q30	N	1	2	2	7	20	54	86	5,3837	1,0309
	%	1,2%	2,3%	2,3%	8,1%	23,3%	62,8%	100,0%		
Q31	N	25	7	4	6	13	10	65	3,0769	1,9946
	%	38,5%	10,8%	6,2%	9,2%	20,0%	15,4%	100,0%		
Q32	N	44	7	2	6	11	5	75	2,3067	1,8082
	%	58,7%	9,3%	2,7%	8,0%	14,7%	6,7%	100,0%		
Q33	N	24	1	3	9	6	39	82	4,0854	2,1785
	%	29,3%	1,2%	3,7%	11,0%	7,3%	47,6%	100,0%		

1- Discordo Totalmente
4-Concordo Pouco

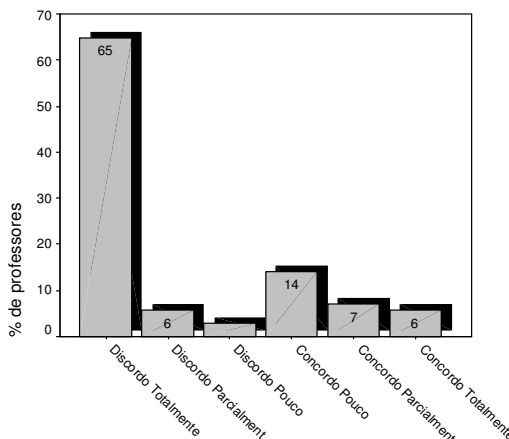
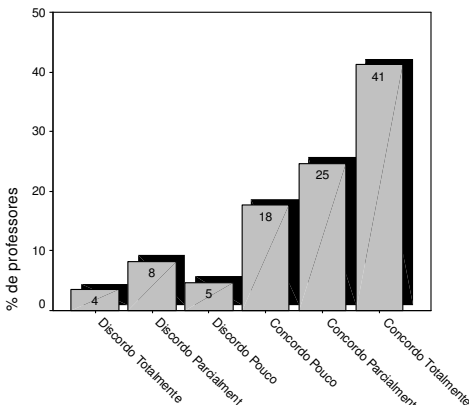
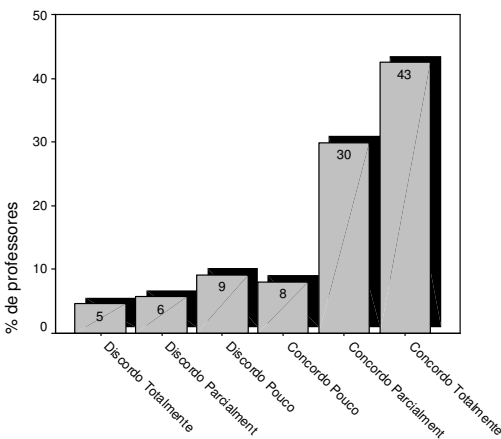
2- Discordo Parcialmente
5-Concordo Parcialmente

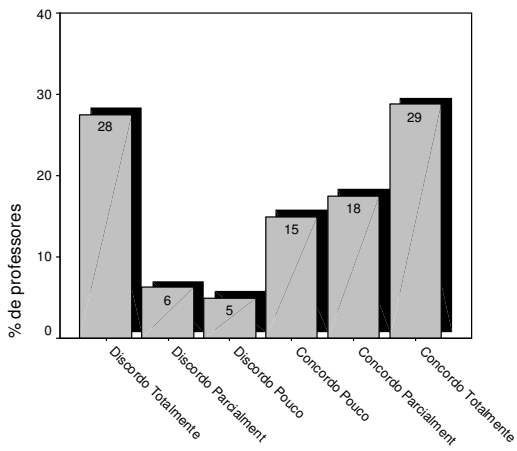
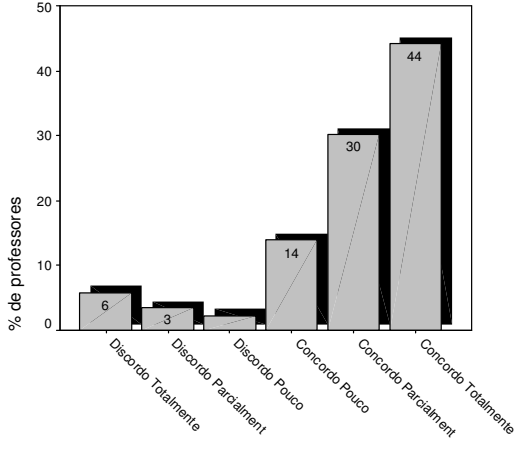
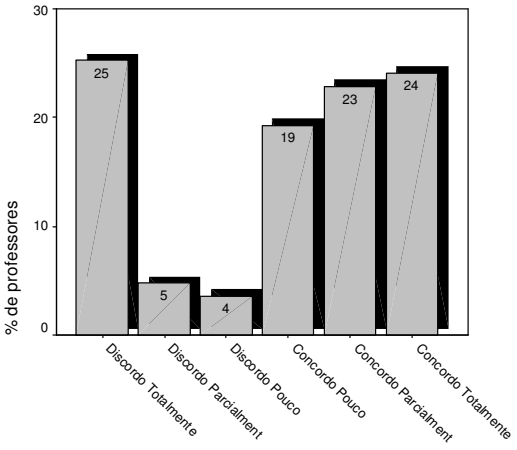
3-Discordo Pouco

6- Concordo Totalmente
N: número de respostas válidas

Visando identificar as Práticas e Valores que a empresa realiza, obteve-se o resultado

abaixo:

Variável estudada	Resultados														
<p>34- Existem campanhas visando melhorar os maus hábitos dos funcionários (fumo, álcool, sedentarismo).</p> <p>Tendo em vista melhorar os maus hábitos dos professores relacionados à sua saúde física, observou-se uma total discordância quanto a esta questão, representando 65% do total.</p>	 <p>Gráfico 5.50 – Distribuição de Frequência da Questão 34 (Q34)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Resposta</th> <th>% de professores</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Discordo Totalmente</td> <td>65</td> </tr> <tr> <td>Discordo Parcialment</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>Discordo Pouco</td> <td>14</td> </tr> <tr> <td>Concordo Pouco</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td>Concordo Parcialment</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>Concordo Totalmente</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>	Resposta	% de professores	Discordo Totalmente	65	Discordo Parcialment	6	Discordo Pouco	14	Concordo Pouco	7	Concordo Parcialment	6	Concordo Totalmente	0
Resposta	% de professores														
Discordo Totalmente	65														
Discordo Parcialment	6														
Discordo Pouco	14														
Concordo Pouco	7														
Concordo Parcialment	6														
Concordo Totalmente	0														
<p>35- Há o respeito às idéias dadas pelos funcionários.</p> <p>Corroborando a questão 29 (Gráfico 5.44), há um nível de concordância por parte dos respondentes quanto ao respeito às idéias dadas pelos professores. Quarenta e um por cento concordaram totalmente com essa afirmação.</p>	 <p>Gráfico 5.51 – Distribuição de Frequência da Questão 35 (Q35)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Resposta</th> <th>% de professores</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Discordo Totalmente</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Discordo Parcialment</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td>Discordo Pouco</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>Concordo Pouco</td> <td>18</td> </tr> <tr> <td>Concordo Parcialment</td> <td>25</td> </tr> <tr> <td>Concordo Totalmente</td> <td>41</td> </tr> </tbody> </table>	Resposta	% de professores	Discordo Totalmente	4	Discordo Parcialment	8	Discordo Pouco	5	Concordo Pouco	18	Concordo Parcialment	25	Concordo Totalmente	41
Resposta	% de professores														
Discordo Totalmente	4														
Discordo Parcialment	8														
Discordo Pouco	5														
Concordo Pouco	18														
Concordo Parcialment	25														
Concordo Totalmente	41														
<p>36- Meus superiores e meus pares criam um ambiente de harmonia e respeito.</p> <p>Confirmando os resultados obtidos nas questões 24 e 30 (Gráficos 5.38 e 5.45), 43%, seguidos dos 30% de respondentes concordaram totalmente e parcialmente que seus superiores e pares criam um ambiente de harmonia e respeito.</p>	 <p>Gráfico 5.52 – Distribuição de Frequência da Questão 36 (Q36)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Resposta</th> <th>% de professores</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Discordo Totalmente</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>Discordo Parcialment</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>Discordo Pouco</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>Concordo Pouco</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td>Concordo Parcialment</td> <td>30</td> </tr> <tr> <td>Concordo Totalmente</td> <td>43</td> </tr> </tbody> </table>	Resposta	% de professores	Discordo Totalmente	5	Discordo Parcialment	6	Discordo Pouco	9	Concordo Pouco	8	Concordo Parcialment	30	Concordo Totalmente	43
Resposta	% de professores														
Discordo Totalmente	5														
Discordo Parcialment	6														
Discordo Pouco	9														
Concordo Pouco	8														
Concordo Parcialment	30														
Concordo Totalmente	43														

Variável estudada	Resultados
<p>37- A empresa participa de programas voltados para a cidadania.</p> <p>Essa questão oscilou entre aqueles que discordaram totalmente e aqueles que concordaram totalmente, representando, respectivamente, 28% e 29%.</p>	 <p>Gráfico 5.53 – Distribuição de Frequência da Questão 37 (Q37)</p>
<p>38- Percebo que os Instrumentos utilizados para recrutamento e seleção dos professores são adequados.</p> <p>É interessante observar que os professores de inglês da amostra concordaram totalmente com os critérios de recrutamento e seleção, representando 44% do total.</p>	 <p>Gráfico 5.54 – Distribuição de Frequência da Questão 38 (Q38)</p>
<p>39- A instituição nos prepara tecnicamente para lidar com a evolução tecnológica.</p> <p>Quanto à evolução tecnológica, observou-se um maior nível de concordância, ou seja, 47% concordaram totalmente e parcialmente com a afirmação, embora exista um elevado percentual (25%) que tenha discordado totalmente de tal assertiva.</p>	 <p>Gráfico 5.55 – Distribuição de Frequência da Questão 39 (Q39)</p>

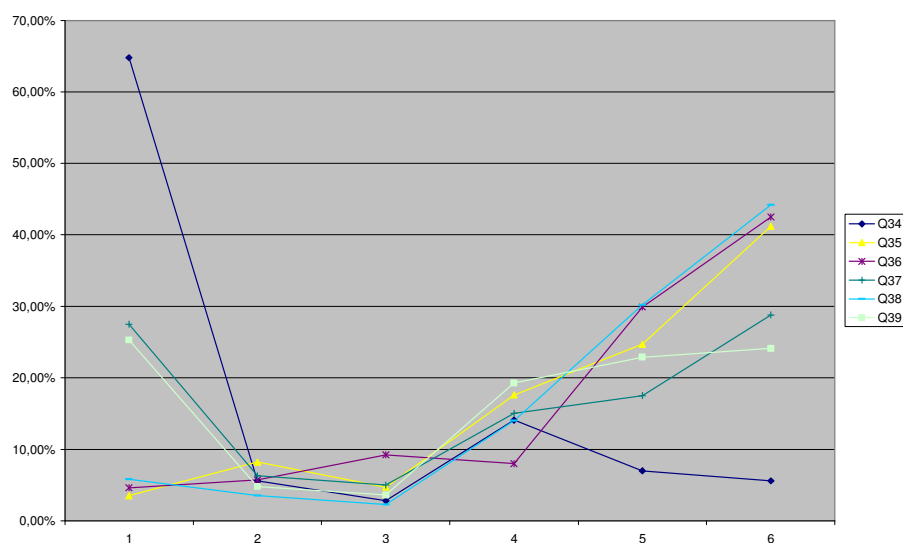


Gráfico 5.56 – Distribuição de Frequência do Fator Crítico – Práticas e Valores

Olhando o fator crítico (Gráfico 5.56), Práticas e Valores, percebe-se, com os resultados, que as ações são vistas de forma positiva pelos professores, tendo sido observada a negligência apenas nas questões de saúde.

Tabela 5.13 – Medidas de posição e dispersão das variáveis integrantes do fator crítico

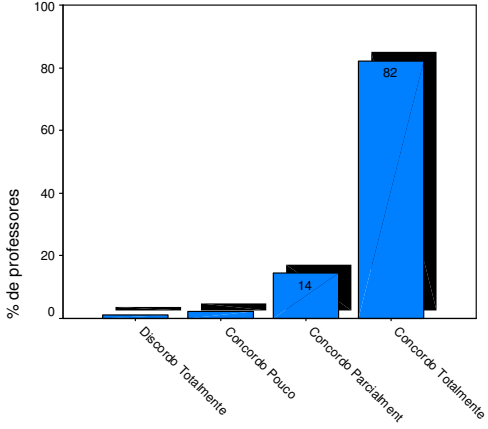
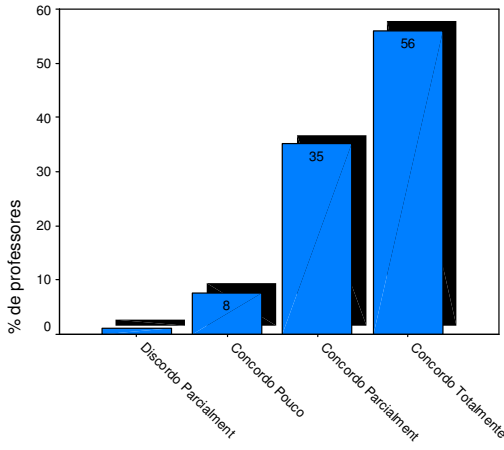
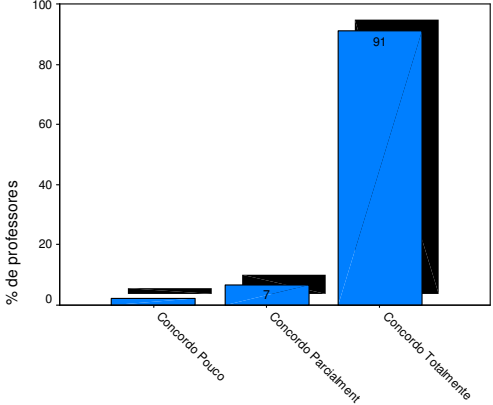
Práticas e Valores

		1	2	3	4	5	6	Total	Média	Desvio-padrão
Q34	N	46	4	2	10	5	4	71	2,0986	1,6746
	%	64,8%	5,6%	2,8%	14,1%	7,0%	5,6%	100,0%		
Q35	N	3	7	4	15	21	35	85	4,7529	1,4302
	%	3,5%	8,2%	4,7%	17,6%	24,7%	41,2%	100,0%		
Q36	N	4	5	8	7	26	37	87	4,8046	1,4535
	%	4,6%	5,7%	9,2%	8,0%	29,9%	42,5%	100,0%		
Q37	N	22	5	4	12	14	23	80	3,7500	2,0220
	%	27,5%	6,3%	5,0%	15,0%	17,5%	28,8%	100,0%		
Q38	N	5	3	2	12	26	38	86	4,9186	1,3909
	%	5,8%	3,5%	2,3%	14,0%	30,2%	44,2%	100,0%		
Q39	N	21	4	3	16	19	20	83	3,8193	1,9264
	%	25,3%	4,8%	3,6%	19,3%	22,9%	24,1%	100,0%		

1- Discordo Totalmente 2- Discordo Parcialmente 3-Discordo Pouco N: número de respostas válidas
4-Concordo Pouco 5-Concordo Parcialmente 6- Concordo Totalmente

Para desvendar se a instituição possui espaço para o desenvolvimento de uma Nova Competência, ou até mesmo se já possui, observa-se o resultado:

Variável estudada	Resultados														
<p>40- Acredito que é fundamental para os funcionários desenvolverem hábitos de vida saudáveis.</p> <p>Os professores concordaram totalmente sobre o desenvolvimento de hábitos saudáveis de vida, representando 83% do total.</p>	<p>Gráfico 5.57 – Distribuição de Frequência da Questão 40 (Q40)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Resposta</th> <th>% de professores</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Discordo Totalmente</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Concordo Pouco</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td>Concordo Parcialment</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>Concordo Totalmente</td> <td>83</td> </tr> </tbody> </table>	Resposta	% de professores	Discordo Totalmente	1	Concordo Pouco	7	Concordo Parcialment	9	Concordo Totalmente	83				
Resposta	% de professores														
Discordo Totalmente	1														
Concordo Pouco	7														
Concordo Parcialment	9														
Concordo Totalmente	83														
<p>41- Meu coordenador sempre me ajuda quando tenho problemas que afetam meu estado emocional.</p> <p>Mais uma vez, corroborando as questões que se referem ao apoio dado pela coordenação (Gráficos 5.17, 5.27, 5.29, 5.44), 41% concordaram totalmente com tal afirmação.</p>	<p>Gráfico 5.58 – Distribuição de Frequência da Questão 41 (Q41)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Resposta</th> <th>% de professores</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Discordo Totalmente</td> <td>19</td> </tr> <tr> <td>Discordo Parcialment</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>Discordo Pouco</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>Concordo Pouco</td> <td>11</td> </tr> <tr> <td>Concordo Parcialment</td> <td>19</td> </tr> <tr> <td>Concordo Totalmente</td> <td>41</td> </tr> </tbody> </table>	Resposta	% de professores	Discordo Totalmente	19	Discordo Parcialment	5	Discordo Pouco	6	Concordo Pouco	11	Concordo Parcialment	19	Concordo Totalmente	41
Resposta	% de professores														
Discordo Totalmente	19														
Discordo Parcialment	5														
Discordo Pouco	6														
Concordo Pouco	11														
Concordo Parcialment	19														
Concordo Totalmente	41														

Variável estudada	Resultados										
<p>42- O professor deve apresentar conhecimentos sócio-culturais e competência intercultural.</p> <p>Os respondentes concordaram totalmente que o professor deve apresentar conhecimentos sócio-culturais e competência intercultural, pois representam 82% das respostas.</p>	 <p>Gráfico 5.59 – Distribuição de Frequência da Questão 42 (Q42)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Resposta</th> <th>% de professores</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Discordo Totalmente</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Concordo Pouco</td> <td>14</td> </tr> <tr> <td>Concordo Parcialmente</td> <td>82</td> </tr> <tr> <td>Concordo Totalmente</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>	Resposta	% de professores	Discordo Totalmente	0	Concordo Pouco	14	Concordo Parcialmente	82	Concordo Totalmente	0
Resposta	% de professores										
Discordo Totalmente	0										
Concordo Pouco	14										
Concordo Parcialmente	82										
Concordo Totalmente	0										
<p>43- É fundamental para o professor de inglês conhecer teorias sobre aquisição da linguagem e da língua estrangeira, fonética/fonologia, correntes da lingüística, semiótica e semiologia, análise do discurso, etnografia da comunicação.</p> <p>A maioria concordou totalmente (56%) sobre a necessidade do professor de inglês conhecer teorias sobre aquisição da linguagem e da língua estrangeira, fonética/fonologia, correntes da lingüística, semiótica e semiologia, análise do discurso, etnografia da comunicação.</p>	 <p>Gráfico 5.60 – Distribuição de Frequência da Questão 43 (Q43)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Resposta</th> <th>% de professores</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Discordo Parcialmente</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Concordo Pouco</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td>Concordo Parcialmente</td> <td>35</td> </tr> <tr> <td>Concordo Totalmente</td> <td>56</td> </tr> </tbody> </table>	Resposta	% de professores	Discordo Parcialmente	0	Concordo Pouco	8	Concordo Parcialmente	35	Concordo Totalmente	56
Resposta	% de professores										
Discordo Parcialmente	0										
Concordo Pouco	8										
Concordo Parcialmente	35										
Concordo Totalmente	56										
<p>44- O professor deve possuir conhecimento de métodos e metodologias para o ensino da língua estrangeira, didática ao conceber atividades pedagógicas; compreensão do público-alvo, de suas necessidades e de suas estratégias de aprendizado, boa dicção.</p> <p>Os professores que responderam à essa questão, concordaram totalmente (91%) sobre a necessidade de se possuir conhecimentos de métodos, metodologias e didática na realização das atividades.</p>	 <p>Gráfico 5.61 – Distribuição de Frequência da Questão 44 (Q44)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Resposta</th> <th>% de professores</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Concordo Pouco</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Concordo Parcialmente</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td>Concordo Totalmente</td> <td>91</td> </tr> </tbody> </table>	Resposta	% de professores	Concordo Pouco	0	Concordo Parcialmente	7	Concordo Totalmente	91		
Resposta	% de professores										
Concordo Pouco	0										
Concordo Parcialmente	7										
Concordo Totalmente	91										

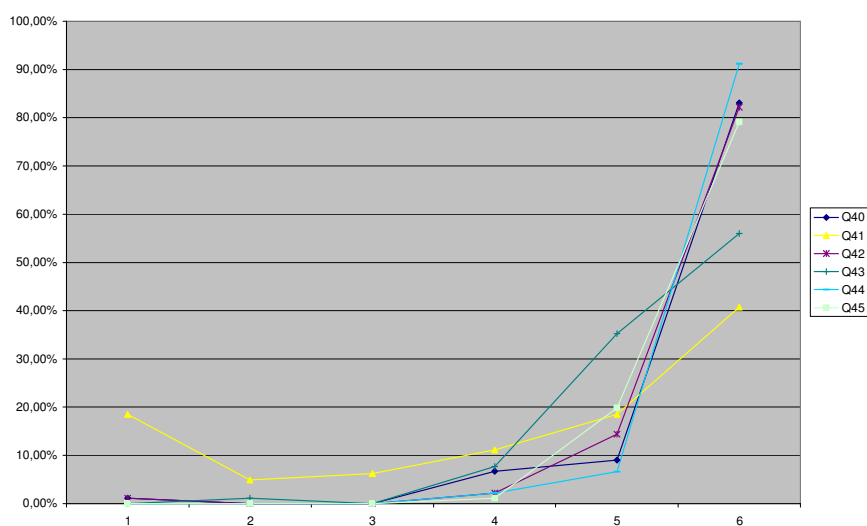
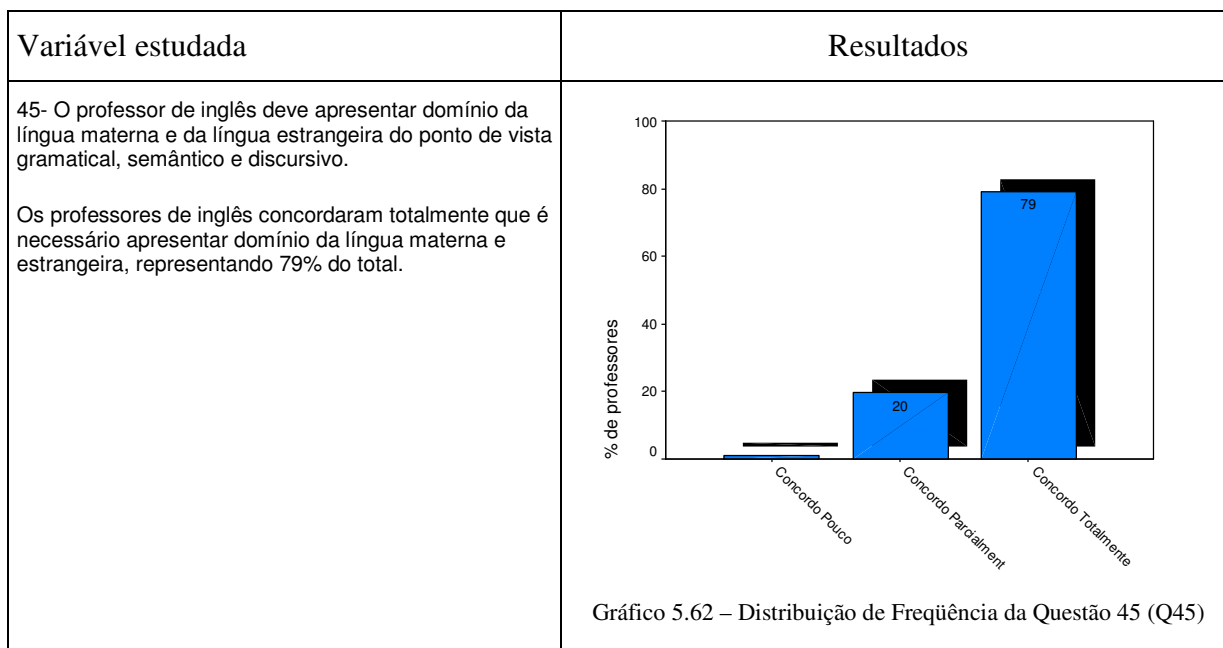


Gráfico 5.63 – Distribuição de Frequência do Fator Crítico – Nova Competência

Com este resultado, nota-se que existe um grande espaço para o desenvolvimento de uma nova competência, pois todas as questões foram respondidas positivamente (Gráfico 5.63).

Tabela 5.14 – Medidas de posição e dispersão das variáveis integrantes do fator crítico Nova

Competência

		1	2	3	4	5	6	Total	Média	Desvio-padrão
Q40	N	1			6	8	74	89	5,7191	0,7536
	%	1,1%			6,7%	9,0%	83,1%	100,0%		
Q41	N	15	4	5	9	15	33	81	4,2840	1,9251
	%	18,5%	4,9%	6,2%	11,1%	18,5%	40,7%	100,0%		
Q42	N	1			2	13	74	90	5,7556	0,6756
	%	1,1%			2,2%	14,4%	82,2%	100,0%		
Q43	N		1		7	32	51	91	5,4505	0,7343
	%		1,1%		7,7%	35,2%	56,0%	100,0%		
Q44	N				2	6	83	91	5,8901	0,3786
	%				2,2%	6,6%	91,2%	100,0%		
Q45	N				1	18	72	91	5,7802	0,4423
	%				1,1%	19,8%	79,1%	100,0%		

1- Discordo Totalmente 2- Discordo Parcialmente 3-Discordo Pouco N: número de respostas válidas
4-Concordo Pouco 5-Concordo Parcialmente 6- Concordo Totalmente

Para a construção das tabelas 5.9 a 5.14 e os gráficos 5.21, 5.32, 5.42, 5.49, 5.56, 5.63, consolidados, as assertivas que possuíam conotação negativa, foram transformadas em afirmativas, de modo que fosse possível ilustrar os aspectos vistos com maior ou menor concordância.

Foram efetuados alguns testes para se tentar explicar as questões que resultaram em um desvio-padrão maior que 1,9 (Tabelas 5.9 a 5.14). Utilizando-se o coeficiente de Spearman, observou-se que (Quadros 5.3 e 5.4):

➤ Q1 está associada ao tempo de profissão, idade, faixa salarial e horas trabalhadas, isto é:

1) quanto maior o tempo de profissão, mais se acredita que a quantidade de horas trabalhadas prejudica o estado geral de saúde (efeito cumulativo);

2) à medida que vão adquirindo mais anos de vida, mais se acredita que a quantidade de horas trabalhadas prejudica o estado geral de saúde;

3) quanto maior o salário, mais se acredita que a quantidade de horas trabalhadas prejudica o estado geral de saúde;

4) quanto mais horas trabalhadas, mais se acredita que a quantidade de horas trabalhadas prejudica o estado geral de saúde.

➤ Q3 está associada à idade, estado civil, faixa salarial e horas trabalhadas, isto é:

1) à medida que vão adquirindo mais anos, mais se concorda que as horas trabalhadas afetam as atividades dentro e fora da aula;

2) aqueles que são casados concordam mais que as horas trabalhadas afetam as atividades dentro e fora da aula;

3) quanto maior o salário, mais se concorda que as horas trabalhadas afetam as atividades dentro e fora de sala;

4) quanto mais horas trabalhadas, mais se concorda que as horas trabalhadas afetam as atividades dentro e fora de sala.

➤ Q25 está associada ao tempo de profissão e à faixa salarial, isto é:

1) quanto mais tempo se trabalha na organização, mais chance de se participar de congressos, nacionais e/ou internacionais;

2) quanto maior o salário, mais chance de se participar de congressos, nacionais e/ou internacionais.

➤ Q31 está relacionada à faixa salarial, isto é:

1) quanto maior o salário, mais se concorda que recebem apoio para realizar trabalhos junto à comunidade.

➤ Q33 está relacionada ao tempo de profissão e à idade, isto é:

1) quanto mais tempo na carreira, menos se concorda que se tem oportunidade de realizar outros cursos de idiomas;

2) à medida que vão adquirindo mais anos, menos se concorda que se tem a oportunidade de realizar outros cursos de idiomas.

➤ Q37 está relacionada ao tempo de profissão e à faixa salarial, isto é:

1) quanto mais tempo na carreira, mais se acredita que a empresa participa de programas voltados à cidadania;

2) quanto maior o salário, mais se acredita que a empresa participa de programas voltados à cidadania.

➤ Q39 está relacionada ao número de dependentes e à faixa salarial, isto é:

1) quanto mais dependentes, mais se acredita que a instituição prepara para lidar com a evolução tecnológica;

2) quanto maior o salário, mais se acredita que a instituição prepara para lidar com a evolução tecnológica.

➤ Q5, Q10, Q12, Q15 Q20 e Q41 não estiveram associadas a nenhuma variável.

Para a construção dos quadros 5.3, 5.4, 5.5 e 5.6 utilizou-se a função *Analyse, Correlate, Bivariate Correlations, Spearman* do SPSS.

Quadro 5.3 - Análise das associações e correlação de postos, utilizando o coeficiente Spearman

	46- Tempo de profissão	47- Idade	48- Sexo	49- No.depen- dentes	50- Estad o civil	51-Faixa salarial	57- Regime de trabalho	58- Escolari- dade	Hs Trab.
Q1	0,286**	0,266*	-0,062	0,176	-0,097	0,286**	-0,132	0,209	0,441**
Q3	0,190	0,239*	-0,127	0,192	-0,231*	0,214*	-0,018	0,168	0,286**
Q5	0,162	0,178	-0,147	0,153	0,021	-0,004	-0,049	0,209	-0,035
Q10	-0,013	-0,009	-0,053	0,113	-0,083	-0,174	-0,015	-0,046	-0,140
Q12	0,099	0,139	-0,011	-0,003	-0,047	0,064	0,147	0,168	0,079
Q15	-0,123	-0,067	0,116	-0,111	0,048	-0,119	-0,024	-0,086	0,014
Q20	-0,020	-0,023	-0,176	0,096	0,007	-0,040	-0,067	-0,073	-0,055
Q25	0,320**	0,199	0,017	0,191	-0,153	0,325**	0,032	0,055	0,189
Q31	0,126	0,103	0,075	0,166	-0,059	0,297*	0,009	-0,072	0,159
Q33	-0,238*	-0,236*	0,044	-0,082	-0,003	-0,040	-0,146	-0,165	-0,223
Q37	0,323**	0,209	-0,038	0,190	-0,089	0,300**	0,066	0,105	0,136
Q39	0,173	0,166	0,062	0,268*	-0,187	0,260*	-0,197	0,055	0,165
Q41	-0,046	0,016	0,025	0,011	-0,004	0,041	-0,029	-0,037	0,023

**Correlação é significativa no nível de .01

*Correlação é significativa no nível de .05

Quadro 5.4 - Nível descritivo do coeficiente de Spearman entre as questões

	46-Tempo de profissão	47-Idade	48-Sexo	49-No.depen-dentes	50-Estado civil	51-Faixa salarial	57-Regime de trabalho	58-Escolaridade	Hs.Trab.
Q1	0,007	0,013	0,569	0,103	0,369	0,007	0,241	0,052	0,000
Q3	0,076	0,024	0,235	0,71	0,030	0,044	0,871	0,117	0,009
Q5	0,135	0,099	0,174	0,158	0,847	0,971	0,667	0,052	0,752
Q10	0,901	0,930	0,623	0,293	0,440	0,104	0,890	0,669	0,208
Q12	0,408	0,241	0,924	0,980	0,691	0,591	0,232	0,156	0,519
Q15	0,255	0,533	0,283	0,303	0,660	0,271	0,830	0,424	0,903
Q20	0,877	0,859	0,174	0,461	0,956	0,762	0,622	0,575	0,686
Q25	0,003	0,068	0,878	0,079	0,163	0,002	0,781	0,616	0,093
Q31	0,320	0,416	0,555	0,187	0,641	0,016	0,948	0,569	0,218
Q33	0,032	0,033	0,696	0,466	0,978	0,719	0,208	0,139	0,053
Q37	0,004	0,062	0,738	0,092	0,434	0,007	0,574	0,353	0,246
Q39	0,120	0,133	0,580	0,014	0,090	0,018	0,086	0,619	0,151
Q41	0,684	0,890	0,825	0,920	0,975	0,716	0,803	0,742	0,843

➤ Encontrou-se associação da faixa salarial com as seguintes variáveis (Quadro 5.5 e 5.6):

- 1) Tempo de profissão: quanto maior o tempo na carreira, maior o salário;
- 2) Quantidade de horas trabalhadas: quanto mais horas trabalhadas, maior o salário;
- 3) Escolaridade: quanto maior a escolaridade, maior o salário.

Quadro 5.5 - Análise das associações e correlação de postos, utilizando o coeficiente Spearman

Variáveis	Faixa Salarial
Tempo de profissão	0,707**
Quantidade de horas trabalhadas	0,477**
Escolaridade	0,501**
Outra ocupação além de professor	0,045

Quadro 5.6 - Nível descritivo do coeficiente de Spearman entre as questões

Variáveis	Faixa Salarial
Tempo de profissão	0,000
Quantidade de horas trabalhadas	0,000
Escolaridade	0,000
Outra ocupação além de professor	0,679

Capítulo 6 - Conclusões

A partir da análise dos resultados apresentados, é possível tecer algumas considerações sobre este estudo. Tendo em vista o objetivo exposto inicialmente, o de identificar as percepções de QVT dos professores de inglês utilizando-se o modelo de competências para a GQVT e a abordagem BPSO-96, concluiu-se que:

a) Fator crítico – conceito de QVT: é negligenciado nos aspectos da saúde e carreira. Dentro dos conceitos apresentados por Lippitt e Camacho (*apud* Limongi-França, 1996) vê-se que a QVT precisa ser pensada no contexto do crescimento no trabalho de modo que exista uma perspectiva de futuro, sendo tudo isso apoiado pela sobrevivência com dignidade. Os professores pesquisados se preocupam bastante com a questão salarial, e há indícios de que quanto mais se trabalha, maiores são os ganhos financeiros, ao passo que as horas trabalhadas afetam a saúde. Dantas (*apud* Limongi-França, 1996) dá destaque para as questões de promoção da saúde, enfatizando que se a empresa olhar para este aspecto, caminha em direção à QVT.

Percebe-se que todos os aspectos estão relacionados quando não existe a gestão de carreira (Dutra, 2001), todo o processo é afetado, trazendo maiores conseqüências para a saúde. Sem o planejamento de carreira, os professores trabalham o máximo de horas que podem para aumentar seus ganhos no final do mês, que por sua vez, trazem danos à saúde por excesso de trabalho. As horas em excesso podem provocar os problemas vocais mencionados por Roy *et al.* (2004), as lesões por esforços repetitivos (LER) devido à realização de movimentos repetitivos na execução das tarefas, com a utilização de quadro negro, giz e apagador. Além disso, o uso de agentes químicos, como exemplo o giz, pode acarretar em uma doença profissional (Mendes, 1995).

b) Fator crítico – Produtividade: para Drucker (2000), além de conhecer a tarefa que será realizada, um dos determinantes da relação de produtividade do trabalhador do conhecimento, está no aprendizado e ensino contínuos e na importância do professor querer trabalhar para a organização. Nesse ponto, percebe-se que os professores de inglês desse estudo se identificam muito com a organização, gostam de trabalhar nela, estão integrados a ela, porém, dá-se pouca ênfase à gestão da carreira, pois não são apoiados a participar de eventos culturais, congressos e cursos externos. Os resultados da pesquisa mostraram que as instituições têm contratado professores que são ex-alunos, reforçando a idéia da identidade.

A própria questão da saúde mencionada anteriormente é um aspecto também identificado como falho nas questões de produtividade. Com todos os problemas que podem ocorrer, o índice de absenteísmo pode crescer, comprometendo a produtividade e conseqüentemente, a organização como um todo.

c) Fator crítico – Legitimidade: sendo a legitimidade entendida como algo que é aceito pela maioria (Houaiss *et al.*, 2004), cabe destacar a questão do orgulho que os professores e seus familiares sentem por atuarem nesta profissão em tais instituições. De acordo com Berger & Luckman (1978), a legitimidade traz o conceito de uma tradição teórica, ou seja, a atividade do professor ainda é vista como uma atividade de caráter aristocrático (Sady, 1996), embora não o apresente mais.

Além do orgulho dos professores e familiares, pode-se dizer que os alunos também legitimam tais instituições, pois de acordo com o Gráfico 5.7 e a Tabela 5.4, são essas instituições que têm formado os professores de inglês.

Conforme encontrado nas questões anteriores, a saúde e carreira não são percebidas como legítimas pelos pesquisados.

É pertinente mencionar a metáfora de Morgan (1996), que neste estudo não se percebe claramente, pois ao atuarem como professores de inglês, tais respondentes não parecem ser prisioneiros do sucesso nem tampouco da acomodação organizacional. Os resultados indicam que os professores da amostra gostam do que fazem, estando nessa ocupação por uma questão de valores e princípios.

d) Fator crítico – Perfil do Gestor: considerando o papel dos coordenadores e/ou diretores, na qualidade de gestores mencionada pelo MEC *apud* Limongi-França (2003), as organizações pesquisadas promovem a comunicação interpessoal, atendendo aos interesses interpessoais e institucionais, porém não atuam de modo integrado, sistêmico e estratégico, nem são capazes de lidar com modelos de gestão inovadores, que privilegiam, por exemplo, a relação com o ambiente externo, pois em se tratando das questões relacionadas à comunidade, bem como as ações de cidadania, percebe-se uma lacuna, que na visão de Drucker (1991) é papel dos gestores dirigirem suas instituições olhando para a sociedade, pois os problemas sociais são disfunções da sociedade e não impactos da organização e de suas atividades. O professor, sendo um facilitador no processo de aprendizagem, acaba por conseguir aquilo que Rosa Fischer (2002) destaca sobre o desafio da gestão de pessoas quanto a favorecer as condições e os recursos para que se desenvolva uma cultura de cidadania organizacional.

Além da questão social, o estudo mostrou que os coordenadores e diretores de unidade são falhos ao atentar para a gestão de carreira dos seus subordinados, pois é função daqueles

selecionar estratégias adequadas de ação, visando atender interesses interpessoais e institucionais, através de procedimentos que busquem formas de atuação em direção aos objetivos comuns (MEC *apud* Limongi-França, 2003). Vê-se, neste caso, a necessidade de se pensar a organização de forma estratégica, conforme Albuquerque (2002) lista resultados que podem ser obtidos a longo prazo quando as estratégias são adotadas e seguidas.

e) Fator crítico – Práticas e Valores: embora não se tenha percebido um programa formal de GQVT, fato este que ocorre em muitas empresas (Limongi-França, 1996), os professores de inglês percebem que algumas práticas organizacionais geram resultados positivos, como a avaliação de desempenho, que mostra resultados positivos quando as escolas a realizam. Outra prática positiva é o recrutamento e seleção, pois os professores pesquisados percebem que os instrumentos utilizados são adequados. Tais práticas deveriam fazer parte de um plano estratégico, pois ao defini-las, as organizações podem focar o resultado desejado dos empregados (Wright *et al.*, 2001).

Mais uma vez, foi mencionada a questão da saúde, que não é uma prática adotada nas instituições onde os pesquisados atuam.

f) Fator crítico – Nova competência: os resultados mostram que é claro o espaço existente para o desenvolvimento de uma nova competência, pois os respondentes da pesquisa concordaram que o professor de inglês precisa apresentar as competências propostas por Ferreira (1998): conhecimentos teóricos, competências lingüísticas, conhecimentos e competências pedagógico-didáticos, conhecimentos técnicos, conhecimentos sócio-culturais e competência intercultural. É através delas que se consegue o que Fleury (2001) define sobre competências individuais, e mais que isso, quando existe a formulação da estratégia e a

formação de competências, cria-se um círculo que se retro-alimenta (Fleury & Lacombe, 2003).

Essa pesquisa também procurou encontrar alguns objetivos mais específicos: identificar se os indicadores de QVT guardam alguma relação com a condição sócio-econômica; as possíveis explicações para as semelhanças ou diferenças nas percepções; e os aspectos mais evidentes na abordagem BPSO-96.

Salientando que os indicadores de QVT referem-se às questões que compõem a pesquisa, onde apenas algumas delas foram estudadas isoladamente. Com isso, pode-se concluir, a respeito dessas questões, que:

a) As condições físicas estão associadas ao tempo de profissão, idade, faixa salarial e horas trabalhadas. Com o tempo, os professores percebem que o excesso de trabalho impacta negativamente em sua saúde, embora mais trabalho represente também uma maior remuneração. Esse resultado demonstra que a ausência de um plano de gestão de carreira impacta em danos à saúde.

b) As condições psicológicas estão associadas à idade, estado civil, faixa salarial e horas trabalhadas. Com o tempo, os professores percebem que o excesso de trabalho impacta negativamente em sua condição psicológica, assim como destacou o SINPROSP (2004), ao descrever que um dos principais problemas dos professores era ter que levar trabalho para casa, afetando as questões pessoais. Na mesma linha do que foi mencionado no item a, mais trabalho é necessário, pois eleva-se a fonte de renda. Mais uma vez, a ausência de um plano de gestão de carreira impacta na saúde psicológica.

c) As condições sociais, que neste estudo enfatizam a oportunidade de participar de congressos nacionais e/ou internacionais, estão associadas ao tempo de profissão e à faixa salarial. Evidencia que o profissional que desenvolve uma carreira nessa profissão tem maiores chances de se aperfeiçoar através desses congressos, além de receber uma maior remuneração.

Outro aspecto social é o apoio recebido para a realização de trabalhos junto à comunidade, que está relacionado ao salário. Levanta-se a hipótese de que os professores que possuem uma remuneração mais elevada fazem parte de organizações mais bem estruturadas, possuidoras de políticas de gestão definidas dentro de um modelo que leva em consideração fatores como tecnologia, estratégia de organização do trabalho, cultura organizacional, estrutura organizacional e os fatores externos (Fischer, A., 2002).

d) As condições da organização estão relacionadas ao tempo de profissão, à idade e à remuneração. Essa associação corrobora todos os itens anteriores que se referiram à ausência de gestão de carreira, pois os resultados obtidos sinalizam que quanto mais tempo na carreira, menos se concorda que se tem oportunidade de realizar outros cursos de idiomas, e à medida que vão adquirindo mais anos de trabalho na escola, menos se concorda que se tem a oportunidade de realizar outros cursos de idiomas. O tempo de atuação na profissão gera a certeza ao professor de inglês de que as instituições não deverão investir em seu desenvolvimento pessoal, pois de acordo com o que foi visto na literatura, qualquer tipo de desenvolvimento proporcionado ao professor visa melhorar seu desempenho em sala de aula (Leffa, 2001; Guimarães, 2004). Contrário ao que foi salientado por Gorz (2004), as instituições de ensino são vistas como empresas e os alunos tratados como clientes, situação

esta que reforça o discurso publicitário proferido pelas escolas de idiomas (Carmagnani, 2001).

Quanto ao salário, nota-se que, da mesma forma que a questão da cidadania, ele influencia na percepção dos respondentes quanto ao apoio dado à inovação tecnológica. Imagina-se que os respondentes, com uma remuneração relativamente mais alta em relação à média, trabalhem em instituições com políticas de gestão mais estruturadas, o que por sua vez possibilitaria o pagamento de melhores salários.

As possíveis explicações para as semelhanças ou diferenças nas percepções, residem no tempo de profissão, na quantidade de horas trabalhadas e na escolaridade. Já havia sido mencionado que o tempo de profissão aumenta a remuneração, assim como as horas trabalhadas. Mas não havia sido abordada a questão da escolaridade. Encontrou-se uma associação entre a escolaridade e o salário recebido, ou seja, quanto maior a escolaridade, maior a remuneração, embora os resultados da pesquisa descrevam uma amostra cuja escolaridade é em grande parte composta de pessoas que informaram possuir superior incompleto (Gráfico 5.3).

As considerações deste capítulo refletem a necessidade que as organizações têm em possuir estratégias bem definidas, pois a gestão de pessoas é prejudicada quando isso não ocorre, trazendo conseqüências no longo prazo por ações que são tomadas no curto prazo.

6.1. Contribuições do Estudo

O estudo pretendia levantar alguns *insights* sobre a QVT dos professores de inglês, trazendo algumas contribuições que merecem ser destacadas. Observou-se duas formas de contribuição:

a) acadêmicas:

- Criar o espaço para a discussão do tema neste ambiente organizacional;
- Maior conhecimento do profissional em estudo.

b) aos beneficiários da pesquisa, que serão listadas em forma de sugestões:

1) os professores: beneficiários diretos, pois participaram ativamente do resultado obtido.

- O próprio SINPROSP (2004) sugere que o professor previna-se, buscando orientações junto aos profissionais relacionados à área (fonoaudiólogo e médico otorrinolaringologista), e verifiquem as condições de sua voz;
- A busca de maior escolaridade se quiser trilhar uma carreira nessa área, pois a pesquisa indicou que o salário guarda uma relação direta com o nível educacional;
- Qualificar-se em áreas relacionadas ao ensino de inglês e gestão de empresas, dentro das competências definidas por Ferreira (1998) e do perfil do gestor (MEC *apud* Limongi-França, 2003), pois isso pode amenizar os resultados evidenciados nessa pesquisa sobre o despreparo dos professores de inglês em gerir uma organização quando passam às posições de coordenadores ou diretores de unidades.

2) os coordenadores:

- Qualificar-se em áreas relacionadas à gestão de empresas dentro do perfil do gestor (MEC *apud* Limongi-França, 2003), pois isso pode amenizar os resultados evidenciados nessa pesquisa sobre o despreparo dos coordenadores para gerir uma empresa. De acordo com Limongi-França (1996), o conceito de GQVT só é integralmente compreendido se o conjunto das ações de uma empresa envolver a implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais do ambiente de trabalho, questões como saúde e carreira que neste estudo mostraram-se falhas, e são de responsabilidade dos gestores;

- Atentar para a necessidade de se estabelecer um plano de carreira para os professores, envolvendo mais as questões de seu desenvolvimento pessoal e intelectual, ainda que tudo isso não represente a mudança de cargo.

3) as instituições:

- Voltar-se para sua missão e criar políticas que estejam direcionadas ao cumprimento desta missão, ou seja, pensar na organização de forma estratégica (Albuquerque, 2002);

- Contribuir para o aprimoramento na formação dos professores e coordenadores, como cidadãos e profissionais, para que colaborem na elevação das condições de vida em sociedade (MEC *apud* Limongi-França, 2003);

- Entender as questões de saúde como fundamentais para garantir a competitividade da instituição;

- Primar pela qualidade no ensino através de um corpo de professores e coordenadores preparados técnica e culturalmente;
- Valorizar os professores que estejam cursando áreas afins ou já sejam formados nessas áreas, pois acredita-se que com o desenvolvimento dessa nova competência, as questões de QVT podem se elevar;
- Tentar pensar a longo prazo, de modo a apoiar programas de desenvolvimento e carreira dos profissionais em questão. Os professores dessa amostra encontram-se no estágio da estabilização, concentrando sua idade na faixa dos 25 aos 44 anos (Gráfico 5.1), representando um momento em que há a concentração de esforços para permanecer na área, tida como a desejada (Super & Bohn, 1972). Isto mostra coerência para que a organização estabeleça um plano de carreira.

4) os alunos:

- Privilegiar as escolas que valorizam seus funcionários nos aspectos BPSO-96;
- Primar pelo ensino de qualidade, entendendo que o aluno não pode ser visto como cliente (Gorz, 2004).

6.2. Limitações do Estudo

Por se tratar de um estudo exploratório, com a investigação de idéias e intuições, que para serem alcançadas foram submetidas a uma revisão bibliográfica e pesquisa que podem não ter contemplado todos os aspectos relacionados ao objeto de pesquisa. Dessa forma, as limitações do estudo são listadas a seguir:

- Poucos estudos sobre os profissionais em questão;
- Falta de visão de negócios das escolas de inglês, dificultando o acesso à pesquisa;
- Dificuldade na obtenção de dados estatísticos que pudessem comprovar fatos da realidade (ex.: rotatividade, número total de professores no Brasil);
- Informações estão dispersas.

6.3. Proposição para novos estudos

Quando se chega ao final de um estudo, percebe-se quantas respostas ainda estão por ser desvendadas. Mais que isso, o próprio resultado estimula novas descobertas, por isso, cabe destacar algumas delas:

- Aprofundar mais o estudo sobre as Relações de Trabalho existentes entre as escolas de inglês e os professores, visando sustentar o que foi mencionado pelo SINPROSP (2004) quanto aos critérios de remuneração pertinentes à profissão e o que Sady (1996) define sobre a contratação de professores como profissionais autônomos;
- Identificar o sentido do trabalho para esses profissionais;
- Identificar aspectos que poderiam tornar a carreira mais valorizada;
- Investigar por onde passam os valores e princípios dos professores de inglês, ou seja, qual é a âncora de carreira descrita por Schein (1993) que move suas vidas: Competência Técnica/Funcional, Competência para Gerência Geral, Autonomia/Independência, Segurança/Estabilidade, Criatividade Empreendedora, Serviço/Dedicação a uma Causa, Desafio Puro ou Estilo de Vida;

- Testar o modelo conceitual utilizado como referência, visto que o mesmo é complexo e uma vez testado, poderia trazer contribuições e avanços neste campo organizacional quanto à GQVT;
- Pesquisar o lado da empresa, através de estudos em instituições isoladas;
- Confrontar as respostas obtidas à análise das coordenações, de modo que elas possam afirmar as percepções dos professores ou negá-las;
- Conhecer as razões porque os alunos escolhem um determinado curso e não outro;
- Realizar um estudo cujo foco seja a gestão de carreira desses profissionais;
- Identificar como são tomadas as decisões no nível gerencial, visando identificar a existência de uma formulação estratégica.

Bibliografia Consultada

ALBERTO, L. C. F. R. **Os determinantes da felicidade no trabalho**: um estudo sobre a diversidade nas trajetórias profissionais de engenheiros. São Paulo, 2000. 123 p. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - IP/USP, São Paulo.

ALBUQUERQUE, L. G. A gestão estratégica de pessoas. In: FLEURY, M.T.L. (Org.) **As pessoas na organização**. São Paulo: Gente, 2002.

ALVES, M.B.M.A.; ARRUDA, S. M. **Como fazer referências** (bibliográficas, eletrônicas e demais formas de documentos). Disponível em: <<http://bu.ufsc.br/framerefer.html>>. Acesso em: 26 nov. 2004.

ANDRADE, L. M. V. **Qualidade de vida no trabalho**: um estudo descritivo entre os servidores da Universidade Federal de Lavras (UFLA). Lavras, 1997. 130 p. Dissertação (Mestrado em Administração) – UFLA, Minas Gerais.

ANDRADE, M. M. T. **Inovação em uma rede de franchising**: estudo do caso Yáziqi. São Paulo, 1993. 198 p. Dissertação (Mestrado em Administração) - FEA/USP, São Paulo.

ARELLANO, E. B. **Qualidade de vida no trabalho**: como a nutrição está inserida nos programas de QVT. São Paulo, 2003. 145 p. Dissertação (Mestrado em Administração) - FEA/USP, São Paulo.

ASSÉDIO MORAL. Disponível em: <www.assediomoral.org>. Acesso em: 22 out. 2004.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE *FRANCHISING* (ABF). Disponível em: <<http://www.portaldofranchising.com.br>>. Acesso em: 12 mai. 2005.

ASTLEY, W.G., VAN DE VEN, A. H. *Central perspectives and debates in organization theory*. *Administrative Science Quarterly*, 28: 245-273, 1983.

BARNEY, J. *Looking inside for competitive advantage*. *Academy of Management Executive*, 9(4): 49-61, 1995.

BARRETO, M. **Uma Jornada de Humilhações**. São Paulo, 2000. 266 p. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Psicologia Social/PUC, São Paulo.

BENAVIDES, S. S. **Qualidade de vida no trabalho e a gestão estratégica de recursos humanos**: o projeto "vivendo bem" da Van Den Bergh. São Paulo, 2000. 121 p. Dissertação (Mestrado em Administração) - FEA/USP, São Paulo.

BERGER, P.I.; LUCKMANN, T. **A Construção Social da Realidade**. Petrópolis: Editora Vozes, 1978.

BERLITZ International, Inc. Disponível em: <<http://www.berlitz.com.br/Employment/default.htm?ISO=pt>>. Acesso em: 11 mai. 2005.

BORGES, R. S. G. **Investigando as relações entre políticas de recursos humanos e os construtos comprometimento e qualidade de vida no trabalho**. Belo Horizonte, 2005. 146 p. Dissertação (Mestrado em Administração) - CEPEAD/UFMG, Minas Gerais.

BRIGHENTI, G. C.; SILVA, A. B.; FERNANDES, C. B. **Qualidade de vida no trabalho: um estudo dos fatores e dimensões presentes e percebidas na central de relacionamento com os clientes da TIM celular de Santa Catarina**. In: ENANPAD, 26. **Anais...**Bahia: ANPAD, 2002.

BUSSAB, W. O.; MORETTIN, P. A. **Estatística básica**. São Paulo: Atual, 1987.

CANÇADO, V. L.; LOPES, D. M. **Trabalho e Saúde: um Estudo sobre Ginástica Laboral na Unilever**. In: ENANPAD, 27. **Anais...**Atibaia/SP: ANPAD, 2003.

CAPES. Programas Reconhecidos. Disponível em <http://www.capes.gov.br/capes/portal/>. Acesso em: 10 abr. 05.

CARANDINA, D. M. **Qualidade de vida no trabalho: construção e validação de um instrumento de medida para enfermeiras**. São Paulo, 2003. 263 p. Tese (Doutorado em Enfermagem) – EE/USP.

CARICARI, A. M. **As condições de vida e de trabalho dos trabalhadores da indústria da construção civil, na perspectiva da promoção da saúde: o caso de Bertiooga**. São Paulo, 2004. 147 p. Dissertação (Mestrado) - Saúde Pública/USP, São Paulo.

CARMAGNANI, A. M. G. As escolas de línguas e o discurso publicitário: construindo o desejo da língua estrangeira. In: CARMAGNANI, A. M. G. (org.) **Inglês como língua estrangeira: identidade, práticas e textualidade**. São Paulo: Humanitas, 2001.

CARVALHO, M. B. **O trabalho de enfermagem psiquiátrica e os problemas de saúde dos trabalhadores**. São Paulo, 2004. 215 p. Dissertação (Mestrado) - EE/USP, São Paulo.

CCAA. Disponível em < www.ccaa.com.br >. Acesso em: 12 mai. 2005.

CEL-LEP. Disponível em <www.cellep.com>. Acesso em 11 mai. 2005.

CHAUÍ, M. Convite à Filosofia. Editora Ática: São Paulo, 2004.

CNA Metodologia. Disponível em <<http://www.cna.com.br>>. Acesso em: 04 jan. 2003.

COELHO, J. A. Organizações e carreiras sem fronteiras: a percepção dos formandos sobre a tendência nas exigências profissionais. São Paulo, 2000. 98 p. Dissertação (Mestrado) - IP/USP.

COLIINS, J.C., PORRAS, J.I. Feitas para durar: práticas bem-sucedidas de empresas visionárias. Trad. Silvia Schiros. Rio de Janeiro: Rocco, 1995.

COSTA, I. F.; LIMONGI-FRANÇA, A. C. Qualidade de vida no trabalho: o estudo qualitativo na empresa Natura. In: SEMEAD, 5. **Anais...**São Paulo, 2001.

CUNHA, K. C. Gestão da qualidade de vida no trabalho em hospitais da cidade de São Paulo. São Paulo, 2004. 247 p. Tese (Pós-doutorado) - FEA/USP.

DETONI, D. J. Estratégias de avaliação da qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso em agroindústrias. Florianópolis, 2001. 138p. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – PPEP/UFSC, Florianópolis.

DIEESE. Salário Mínimo Nominal e Necessário. Disponível em <http://www.dieese.org.br/rel/rac/salminjul05.xml>. Acesso em: 09 jul. 2005.

DINIZ, M. G. Fatores Ergonômicos das Condições de Trabalho e a Qualidade de Vida no Trabalho no Setor de Transportes Urbanos Rodoviários: estudo dos casos de Campina Grande e Lisboa. In: ENANPAD, 25. **Anais...**Campinas: ANPAD, 2001.

DRUCKER, P. Desafios gerenciais para o século XXI. São Paulo: Pioneira, 2000.

_____. **Fator Humano e Desempenho.** São Paulo: Pioneira, 1991.

DUTRA, J. S. (org). Gestão por competências: um modelo avançado para o gerenciamento de pessoas. São Paulo: Gente, 2001.

_____. A gestão de carreira. In: FLEURY, M.T.L. (org.) **As pessoas na organização.** São Paulo: Editora Gente, 2002a.

ESCOLA FISK. Disponível em <www.fisk.com.br>. Acesso em: 12 mai. 2005.

FERNANDES, E. C. Tecnologia é essencial. **O Jornal de Recursos Humanos**. São Paulo : Staff Consultores Associados, ano 2, nº 17, 1992

FERREIRA, L.F. **A formação em idiomas na Renault: necessidades e novos paradigmas**. Artigo baseado na comunicação apresentada no Colóquio Internacional «Pesquisa, ensino de línguas estrangeiras e mercado: encontros e espaços», Universidade de São Paulo, 3-5 novembro. Curitiba, 1998

FISCHER, A. Um resgate conceitual e histórico dos modelos de gestão de pessoas. In: FLEURY, M. T. L. (org.) **As pessoas na organização**. São Paulo: Editora Gente, 2002.

FISCHER, R. A responsabilidade da cidadania organizacional. In: FLEURY, M. T. L. (org.) **As pessoas na organização**. São Paulo: Editora Gente, 2002.

FLEURY, A.; FLEURY, M.T. **Estratégias Empresariais e Formação de Competências**. São Paulo: Editora Atlas, 2001.

FLEURY, M T. A gestão por competências e a estratégia organizacional. In: FLEURY, M. T. L. (org.) **As pessoas na organização**. São Paulo: Editora Gente, 2002.

_____, M.T., LACOMBE, B. A Gestão por Competências e a Gestão de Pessoas: um balanço preliminar de resultados de pesquisa no contexto brasileiro. In: **Iberoamerican Academy of Management**, 2003.

FREITAS H., OLIVEIRA M., SACCOL A.Z., MOSCAROLA. J. O método de pesquisa *Survey*. **Revista de Administração**, São Paulo: v. 35 n3, p. 105-112, julho/setembro 2000.

GELVES PEÑA, J. S. **O âmago de um espinho adormecido análise da gestão de qualidade de vida no trabalho em um hospital psiquiátrico público**. São Paulo, 2000. 165 p. Dissertação (Mestrado em Administração) - FEA/USP.

GOODE, W.J.; HATT, P.K. **Métodos em Pesquisa Social**. Trad. BORI, C. M. São Paulo: Editora Nacional, 1972.

GORZ, A. **Misérias do presente, riqueza do possível**. Trad. MONTOIA, A. São Paulo: Annablume, 2004.

GOULART, I.B.; SAMPAIO, J.R. Qualidade de Vida no Trabalho: uma análise da experiência de empresas brasileiras. In.: SAMPAIO, J. R. **Qualidade de Vida, Saúde Mental e Psicologia Social: estudos contemporâneos II**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1999.

GRABARSCHI, I. V. S. S. **Qualidade de Vida no Trabalho e sua Influência na Percepção da Qualidade dos Serviços: Estudo de Caso em Instituição de Nível Superior.** Florianópolis, 2001. 115 p. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – PPGEP/UFSC, Florianópolis.

GUEIROS, M. G.; OLIVEIRA, L. M. B. **Qualidade de vida no trabalho: um estudo no setor de hotelaria na Região Metropolitana do Recife.** In: ENANPAD, 26. **Anais...**Bahia: ANPAD, 2002.

GUÉRIN, F.; LAVILLE, A.; DANIELLOU, J.; KERGUELEN, A. **Compreender o trabalho para transformá-lo: a prática da ergonomia.** Trad. INGRATTA, G.M.J.; MAFFEI, M. São Paulo: Edgard Blücher, 2001.

GUIMARÃES, L. **Educação Continuada para Professores de Língua Estrangeira (EDUCONLE).** In: Congresso Brasileiro de Extensão Universitária, 2. **Anais...**Minas Gerais: UFMG, 2004.

HACKMAN, R.; OLDHAM, G.R. *Development of the Job Diagnostic Survey.* *Journal of Applied Psychology.* Vol. 60, no. 2, 159-170, 1975.

HAIR, J. F.; ANDERSON, R. E.; TATHAM, R. L.; BLACK, W. B. *Multivariate Data Analysis.* New Jersey: Prentice Hall, 1998.

HIRIGOYEN, M. F. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral.** Trad. JANOWITZER, R. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

HONORIO, D. E. **A Qualidade de vida do operário da construção civil e sua importância na qualidade e produtividades em obras.** Florianópolis, 2002. 130 p. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – PPGEP/UFSC, Florianópolis.

HONÓRIO, L. C.; BRAGA, J. O.; MARQUES, A. L. **Qualidade de Vida e estresse no trabalho: o caso de uma instituição religiosa.** In: ENANPAD, 24. **Anais...**Florianópolis: ANPAD, 2000.

_____; MARQUES, A. L.; MELO, M. S. **Qualidade de Vida no Trabalho em uma empresa do comércio varejista.** In: ENANPAD, 25. **Anais...**Campinas: ANPAD, 2001.

HOUAISS, A.; VILLAR, M.S.; FRANCO, F.M.M. **Dicionário Houaiss da língua portuguesa.** Rio de Janeiro: Objetiva, 2004.

HURTADO, L.B.; WUO, L.L.; WAITMAN, M.C. **Jornal do Sindicato dos Professores de São Paulo.** N°.126, out/02.

HUSE, E.; CUMMINGS, T. *Organization development and change*. St. Paul: West Publishing Company, 1985.

IBGE. Indicadores IBGE – Pesquisa Mensal de Emprego – Maio/2005. Disponível em <<http://www.ibge.gov.br/>> Acesso em: 09 jul. 2005.

IIDA, I. **Ergonomia**: Projeto e Produção. Ed. Edgard Blucher, 1993.

INEP – Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. Censo da Educação Superior 2003. Disponível em <<http://www.inep.gov.br/>>. Acesso em: 18 nov. 2004.

Instituto Franchising – Disponível em <http://www.guiadefranquias.com.br>. Acesso em: 19 mai. 2005.

ISKANDAR, J. I. **Normas da ABNT comentadas para trabalhos científicos**. Curitiba: Juruá, 2004.

KANIKADAN, A. Y. S.; LIMONGI-FRANCA, A. C. *Quality of Working Life through the TESOL's Perspectives*. In: *Peru Tesol Convention-Towards Reflective Teaching*, 12, 2004. *Anais...*Cajamarca: Peru-Tesol, 2004.

KERLINGER, F. N. **Metodologia da pesquisa em ciencias sociais**: um tratamento conceitual. São Paulo: Epu, 1980.

KILIMNIK, Z. M.; CASTILHO, I. V. **Trajetórias e transições de carreira: um estudo longitudinal sobre a qualidade de vida de profissionais assalariados de recursos humanos que experimentaram a passagem para o trabalho autônomo**. In: ENANPAD, 26. *Anais...*Bahia: ANPAD, 2002

LEFFA, V. J. (org) **O Professor de Línguas Estrangeiras**: Construindo a Profissão. Pelotas: Educat, 2001.

LIMONGI FRANÇA, A. C. **Indicadores empresariais de Qualidade de Vida no Trabalho**. São Paulo, 1996. 246 p. Tese (Doutorado em Administração) - FEA/USP, São Paulo.

_____. **Qualidade de vida no trabalho**: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. São Paulo: Atlas, 2003.

_____; RODRIGUES, A.L. **Stress e Trabalho**: uma abordagem psicossomática. São Paulo: Atlas, 2002.

LINO, M. M. **Qualidade de vida e satisfação profissional de enfermeiras de unidades de terapia intensiva.** São Paulo, 2004. 223 p. Tese (Doutorado em Enfermagem) - EE/USP, São Paulo.

LISONDO, H. R. **Qualidade dialética: motivação, mudança e resistências.** São Paulo, 2000. 363 p. Tese (Doutorado em Engenharia da Produção) - EP/USP.

MAGALHÃES, M. N.; LIMA, A. C. P. **Noções de probabilidade e estatística.** São Paulo: IME-USP, 2000.

MARASSIA, D. C. C. **Liderança e qualidade de vida dentro do trabalho.** Ribeirão Preto, 2000. 135p. Tese (Doutorado em Administração) – FEARP/USP, Ribeirão Preto.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de Metodologia Científica.** São Paulo: Editora Atlas, 2003.

_____. **Técnicas de Pesquisa.** São Paulo: Editora Atlas, 1982.

MARTINS, G. A. **Estatística geral e aplicada.** São Paulo: Editora Atlas, 2001.

_____. **Manual para elaboração de monografias e dissertações.** São Paulo: Atlas, 2000.

MATTAR, F. N. **Pesquisa de *marketing*.** Edição Compacta. São Paulo: Atlas, 1996.

MEDEIROS, E. G. **Análise de Qualidade de Vida no Trabalho: um estudo de caso na área da construção civil.** Porto Alegre, 2002. 138p. Dissertação (Mestrado em Administração) – PPGA/UFRGS, Porto Alegre.

MENDES, R. **Patologia do Trabalho.** Rio de Janeiro: Editora Atheneu, 1995.

Ministério do Meio Ambiente. Disponível em <<http://www.mma.gov.br>>. Acesso em: 07 nov. 2004.

MINTZBERG, H., AHLSTRAND, B., LAMPEL, G. **Safári de Estratégia: um roteiro pela selva do planejamento estratégico.** Porto Alegre: Bookman, 2000.

MIRAMONTES, A. **Maior impecilho não está na língua, mas no próprio bolso.** Folha de São Paulo, São Paulo, 12 dez. 2004. Idiomas, Edição 1.

MÔNACO, F. F.; GUIMARÃES, V. N. Gestão da Qualidade Total e Qualidade de Vida no Trabalho: o Caso da Gerência de Administração dos Correios. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 4, n. 3, Set./Dez. 2000: 67-88.

MORAES, L. F. R.; PEREIRA, L.Z.; LOPES, H.E.G.; ROCHA, D.B.; FERREIRA, S.A.A.; PORTES, P.C.P. **Estresse e Qualidade de Vida no Trabalho na Polícia Militar no Estado de Minas Gerais**. In: ENANPAD, 25. **Anais...**Campinas: ANPAD, 2001.

MOREIRA, D. A. **Medida da Produtividade na Empresa Moderna**. São Paulo: Pioneira, 1991.

MORGAN, G. **As Imagens da Organização**. São Paulo: Editora Atlas, 1996.

NOGUEIRA, A. J. F. Gestão estratégica das relações de trabalho. In: FLEURY, M. T. L. (org) **As pessoas na organização**. São Paulo: Editora Gente, 2002.

NUNES, S. C. **Impactos da privatização na qualidade de vida no trabalho uma avaliação sob o ponto de vista do trabalhador**. Belo Horizonte, 1999. 286p. Dissertação (Mestrado em Administração) - UFMG, Belo Horizonte.

OLIVEIRA, N. **Mudanças Organizacionais e Qualidade de Vida no Trabalho: um estudo comparativo-temporal em unidades do Banco do Brasil S.A.** In: ENANPAD, 26. **Anais...**Bahia: ANPAD, 2002.

OLIVEIRA, R. C. M.; MORAES, L. F. R. **Qualidade de Vida no Trabalho: uma análise no contexto de trabalho dos detetives da Polícia Civil Metropolitana de Belo Horizonte**. In: ENANPAD, 25. **Anais...**Campinas: ANPAD, 2001.

PAIVA, K. C. M.; DEUSDEDIT JR, M.; SILVA, M. A. L.; VALENÇA, M. C. A. **Situação de Trabalho, Qualidade de Vida e Estresse no Ambiente Acadêmico: comparando professores de instituições pública, privada e confessional**. In: ENANPAD, 26. **Anais...**Bahia: ANPAD, 2002.

PARDINAS, F. *Metodología y técnicas de investigación em ciências sociales*. México: Siglo XXI Editores, 1969.

PENTEADO, R. Z. **Aspectos de qualidade de vida e de subjetividade na promoção da saúde vocal do professor**. São Paulo, 2003. 227p. Tese (Doutorado em Saúde Pública) - FSP/USP, São Paulo.

PEREIRA, J. C. R. **Análise de dados Qualitativos: Estratégias Metodológicas para as Ciências da Saúde, Humanas e Sociais**. São Paulo: Edusp, 2004.

PEREIRA, M. E. R. **O lazer como aspecto alternativo de alívio de tensão, para a equipe de enfermagem.** 168 p. Dissertação (Mestrado em Enfermagem) – EERP, Ribeirão Preto, 1997.

PESTANA, M. H.; GAGEIRO, J. N. **Análise de dados para ciências sociais: a complementaridade do SPSS.** Lisboa: Sílabo, 2003.

PHEASANT, S. *Ergonomics, work and health.* London: Macmillan Press, 1991.

PICCININI, V. C.; OLIVEIRA, S. R. **Flexibilização, Qualidade de Vida e Empregabilidade: O Caso das Cooperativas de Trabalho de Porto Alegre.** In: ENANPAD, 26. **Anais...**Bahia: ANPAD, 2002

PLATERO, L. G. *Is the book still on the table?* Considerações sobre o ensino-aprendizagem de línguas estrangeiras no ensino médio: uma experiência pedagógica em língua inglesa. São Paulo, 2000. 115p. Dissertação (Mestrado em Educação) - FE/USP, São Paulo.

POCHMANN, M. **A Destruição Gradual do Estatuto do Trabalho.** O Estado de São Paulo, São Paulo em 12/06/97

PORTER, M.E. *What's strategy?* *Harvard Business Review*, v.74, nº 6, Nov./Dez, 1996.

PRAHALAD, C.K., HAMEL, G. A Competência Essencial da Organização in MONTGOMERY,C., PORTER, M. **Estratégia – a Busca da Vantagem Competitiva.** Rio de Janeiro: Campus, 1998.

_____. **Competindo pelo futuro.** Rio de Janeiro: Campus, 1995.

ROCHA, S. S. L. **Qualidade de vida no trabalho em enfermagem percepção de enfermeiros docentes de uma universidade privada.** São Paulo, 2002. 146p. Tese (Doutorado em Enfermagem) – EE/USP, São Paulo.

ROMANZINI, C. D. **Qualidade de Vida no Trabalho em Duas Empresas Prestadoras de Serviço de Acesso à Internet na Região de Caxias do Sul.** Dissertação (Mestrado Interinstitucional) – PPGA/UCS, Caxias do Sul, 2002.

ROUSSEAU, J. J. **Discurso sobre a origem e os fundamentos da desigualdade entre os homens.** Trad. Lourdes Santos Machado. São Paulo: Editora Nova Cultural, 2000.

ROY, N.; MERRILL, R.M.; THIBEAULT, S.; PARSA, R.A.; GRAY, S.D.; SMITH, E.M. *Prevalence of voice disorders in teachers and the general population.* *J Speech Lang Hear Res.*; 47 (2), p. 285-293, Apr 2004.

SADY, J. J. **Direito do Trabalho do Professor**. São Paulo: LTr, 1996.

SANT'ANNA, A. S.; COSTA, R. C. M. M.; MORAES, L. F. R. **Qualidade de Vida no Trabalho**: uma análise em unidades de ensino básico. In: ENANPAD, 24. **Anais...** Florianópolis: ANPAD, 2000.

SAUAIA, A. C. A. S. **Satisfação e Aprendizagem em Jogos de Empresas: Contribuições para a Educação Gerencial**. São Paulo, 1995. 272p. Tese (Doutorado em Administração) - FEA/USP, São Paulo.

SCHEIN, E. H. *Career Anchors: discovering your real values*. Amsterdam: Pfeiffer, 1993.

SCHMIDT, D. R. C. **Qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho de profissionais de enfermagem atuantes em unidades do bloco cirúrgico**. Ribeirão Preto, 2004. 185p. Dissertação (Mestrado em Enfermagem) - EERP/USP, Ribeirão Preto.

SCHÜTZ, R. **A Evolução do Aprendizado de Línguas ao longo de um Século**. Disponível em: <<http://www.sk.com.br/sk-apren.html>>. Acesso em: 03 jan. 2003.

SEBRAE. Disponível em <http://www.sebraesp.br>. Acesso em: 18 out. 04.

SELTTIZ, C. **Métodos de Pesquisa nas Relações Sociais**. Trad. LEITE, D. M. São Paulo: Editora Pedagógica e Universitária, 1974.

SENNETT, R. *Street and Office: Two Sources of Identity*. In: HUTTON W.; GIDDENS, A. *On the Edge: Living with Global Capitalism*. London: Jonathan Cape, 2000.

SÍCOLI, C. R. **Qualidade de Vida e fontes de pressão no trabalho do consultor organizacional em BH**. Belo Horizonte, 2003. 118p. Dissertação (Mestrado em Administração) – CEPEAD/UFMG, Belo Horizonte.

SILVA, L. V.; ANTUNES, E. D. **Influência das Relações Flexíveis de Trabalho na Qualidade de Vida do Trabalhador: a visão de seus atores sociais**. In: ENANPAD, 26. **Anais...** Bahia: ANPAD, 2002.

SILVA, R. T. **O teletrabalho e suas influências na qualidade de vida no trabalho**. São Paulo, 2004. 185p. Dissertação (Mestrado em Administração) - FEA/USP.

SINPROSP – Sindicato dos Professores de São Paulo. Disponível em <<http://www.sinprosp.org.br>>. Acesso em: 12 nov. 2004.

SOUZA, T. M. **O gerenciamento no cotidiano de uma unidade de terapia intensiva pediátrica e neonatal e a qualidade de vida no trabalho da equipe de enfermagem.** São Paulo, 2003. 126p. Dissertação (Mestrado em Enfermagem) – EE/USP.

SPENDER, J.C. *Making knowledge the basis of a dynamic theory of the firm.* **Strategic Management Journal**, v.17 (Winter Special issue) 45-62, 1996.

SPSS base 8.0: Applications Guide. Chicago: SPSS Inc., 1998.

STIGLITZ, J. E. **Os exuberantes anos 90.** São Paulo: Cia. Das Letras, 2003.

SUPER, D. E.; BOHN JR, M.J. **Psicologia Ocupacional.** Trad. NASCIMENTO, E.; SANTOS, J.F. São Paulo: Atlas, 1972.

TAYLOR, C. R. **Qualidade de Vida no Trabalho:** resultados a partir da implantação de um modelo de qualidade total, In: In: ENANPAD, 24. **Anais...** Florianópolis: ANPAD, 2000.

TIPPEE, B. *Guarding the language.* **Oil & Gas Journal**, Tulsa; 28 Out 2002; Vol. 100, Iss. 44; pg. 15, 1 pgs.

TOLFO, S. R.; PICCININI, V. C. As Melhores Empresas para Trabalhar no Brasil e a Qualidade de Vida no Trabalho: Disjunções entre a Teoria e a Prática. **Revista de Administração Contemporânea.** V. 5 (1), Jan, Fev, Mar e Abr 2001.

VALDEJÃO, R. G. **Maioria precisa correr contra o tempo para estudar línguas.** Folha de São Paulo, São Paulo, 12 dez. 2004. Idiomas, Edição 1.

WALTON, R. E. *Quality of working life: what is it?* **Sloan Management Review**, v.15, n.1, 1973.

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

WIZARD. Disponível em <www.wizard.com.br>. Acesso em: 12 mai. 2005.

WRIGHT, P.M., DUNFORD, B.B., SNELL, S.A. *Human Resources and the resource based view of the firm.* **Journal of Management.** v. 27 (6): 701-721, 2001.

ZAVATTARO, H. A. **A qualidade de vida no trabalho de profissionais da área de informática:** um estudo exploratório. São Paulo, 1999. 106p. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – IP/USP, São Paulo.

Apêndice A – Carta aos Professores

CARTA PARA OS PROFESSORES

São Paulo, abril de 2005

Aos
Professores de Inglês

Ref: INFORMAÇÕES SOBRE A PESQUISA DE QUALIDADE DE VIDA NO
TRABALHO DOS PROFESSORES DE INGLÊS

Prezado senhor (a)

Vimos solicitar sua colaboração no levantamento de dados para a pesquisa acadêmica que estamos realizando com o objetivo de identificar as percepções de qualidade de vida no trabalho dos professores de inglês, visando a elaboração da Dissertação de Mestrado a ser apresentada à FEA/USP.

CARACTERÍSTICAS DO ESTUDO:

O questionário e quem responderá:

O levantamento de campo é composto de um questionário a ser preenchido pelos professores de inglês.

Os professores foram escolhidos através de contatos informais, associações e instituições ligadas aos mesmos.

A análise dos dados:

Os dados e conclusões serão apresentados aos participantes e após defendida a dissertação, será preparada uma síntese dos resultados da pesquisa e enviada a cada respondente.

Confidencialidade:

Todas as informações de identidade serão preservadas. Os dados totais serão apresentados de forma agregada.

Estamos à disposição para esclarecimentos e informações no telefone (011) 9631-7053.

Cordialmente

Profa. Dra. Ana Cristina Limongi-França

(Orientadora)

Andréa Yumi Sugishita Kanikadan

(pesquisadora)

Apêndice B – Questionário

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS PROFESSORES DE INGLÊS

Esta pesquisa tem por objetivo identificar as percepções de qualidade de vida no trabalho dos professores de inglês e está sendo realizada por aluna da pós-graduação da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo - FEA/USP. Os resultados desta pesquisa compõem o trabalho que resultará em defesa de dissertação para obtenção de título de mestre da pesquisadora.

É muito importante que você responda todas as questões. Apenas a pesquisadora terá acesso aos dados, garantindo assim a confidencialidade das respostas. Se você tiver interesse em receber os resultados, deixe o seu e-mail ao final.

Desde já agradecemos a sua participação.

Andréa Kanikadan (Pesquisadora) e Ana Cristina Limongi-França (Orientadora)

Como preencher o questionário:

1º.) Leia cuidadosamente, responda francamente, mas não demore muito em um item.

2º.) Não pule item, mesmo que ache difícil responder, assinale apenas a alternativa que se adapte melhor à sua percepção, ou seja, responda o que você ACHA.

3º.) Caso dê aulas em mais de um estabelecimento, pense naquele que você dedica a maior parte de seu tempo.

4º.) Utilize a legenda abaixo:

| 1 | Discordo totalmente. | 4 | Concordo pouco. | INA | Não se aplica.

| 2 | Discordo parcialmente. | 5 | Concordo parcialmente.

| 3 | Discordo pouco. | 6 | Concordo totalmente.

1- A quantidade de horas trabalhadas prejudica meu estado geral de saúde.

2- Os espaços em que trabalho estão adaptados à condição física dos professores.

3- As horas trabalhadas têm afetado minhas atividades dentro e fora da aula.

4- O salário recebido no final do mês é algo que me preocupa.

5- Sinto uma falta de interação com os superiores imediatos.

6- Seria interessante termos mais eventos culturais envolvendo os professores.

7- Considero a flexibilidade de horário como algo positivo, pois posso trabalhar em horários que me permitam realizar outras atividades paralelamente.

8- Realizo muitas atividades ao mesmo tempo.

9- Com a segurança de um convênio médico, posso dar melhores aulas.

10- Se eu tivesse um salário melhor, daria melhores aulas.

11- A instituição incentiva à prática de esportes.

12- Costumo me locomover (fisicamente) de uma instituição a outra, várias vezes ao dia.

13- Tenho facilidade de encontrar trabalho nesta área.

14- O apoio fornecido pela coordenação é fundamental para a minha boa *performance* em sala de aula.

15- Durante um ano, fico pelo menos, 2 meses sem dar aulas devido às férias dos alunos.

16- A coordenação tem pouco tempo para dialogar com os professores, afetando os resultados em sala de aula.

17- Tenho a oportunidade de participar de decisões de planejamento.

18- Não consigo me identificar com a organização.

- 1 | Discordo totalmente. 4 | Concordo pouco. NA | Não se aplica.
 2 | Discordo parcialmente. 5 | Concordo parcialmente.
 3 | Discordo pouco. 6 | Concordo totalmente.

- 19- Continuo na organização porque ela fornece alguns benefícios, como vale refeição, cesta básica, ou similar, previdência privada.
 20- O convênio médico oferecido é um diferencial no mercado.
 21- Minha família se orgulha de mim porque sou um professor desta instituição.
 22- Minha família se orgulha de mim porque sou um professor de inglês.
 23- Não me orgulho em trabalhar nesta instituição.
 24- Existe um grande empenho dos professores em ajudar outros professores.
 25- Temos a oportunidade de participar de congressos, nacionais e/ou internacionais.
 26- A oportunidade de carreira oferecida pela organização é muito atraente.
 27- A avaliação de desempenho realizada pela coordenação gera resultados positivos.
 28- O pessoal da coordenação entende que uma boa saúde é fundamental para o bom desempenho em sala de aula.
 29- O pessoal da coordenação sabe ouvir sempre as sugestões dos professores.
 30- Tenho um relacionamento satisfatório com minha coordenação.
 31- Recebo apoio para realizar trabalhos junto à comunidade.
 32- A organização fornece financiamento a cursos externos, que complementem a formação do professor.
 33- Tenho a oportunidade de realizar outros cursos de idiomas.
 34- Existem campanhas visando melhorar os maus hábitos dos funcionários (fumo, álcool, sedentarismo).
 35- Há o respeito às idéias dadas pelos funcionários.
 36- Meus superiores e meus pares criam um ambiente de harmonia e respeito.
 37- A empresa participa de programas voltados para a cidadania.
 38- Percebo que os instrumentos utilizados para recrutamento e seleção dos professores satisfazem às exigências dos alunos.
 39- A instituição nos prepara tecnicamente para lidar com a evolução tecnológica.
 40- Acredito que é fundamental para os funcionários desenvolverem hábitos de vida saudáveis.
 41- Meu coordenador sempre me ajuda quando tenho problemas que afetam meu estado emocional.
 42- O professor deve apresentar conhecimentos sócio-culturais e competência intercultural.
 43- É fundamental para o professor de inglês conhecer teorias sobre aquisição da linguagem e da língua estrangeira, fonética/fonologia, correntes da lingüística, semiótica e semiologia, análise do discurso, etnografia da comunicação.
 44- O professor deve possuir conhecimento de métodos e metodologias para o ensino da língua estrangeira, didática ao conceber atividades pedagógicas; compreensão do público-alvo, de suas necessidades e de suas estratégias de aprendizado, boa dicção.
 45- O professor de inglês deve apresentar domínio da língua materna e da língua estrangeira do ponto de vista gramatical, semântico e discursivo.

46. Há quanto tempo leciona? (Informe o número de anos): _____ anos.

47. Idade: _____ 48. Sexo: ()Fem. ()Masc 49. Número de dependentes: _____

50. Estado Civil:
- () Casado(a)
 () Solteiro(a)
 () Separado(a)
 () Divorciado(a)
 () Viúvo(a)
 () Outro: _____
51. Faixa salarial:
- () até R\$ 1.000
 () R\$ 1.001 a R\$ 1.500
 () R\$ 1.501 a R\$ 2.000
 () R\$ 2.001 a R\$ 2.500
 () R\$ 2.501 a R\$ 3.000
 () acima de R\$ 3.001

52. Possui outra ocupação além de professor de inglês? Qual? _____

53. Onde aprendeu o idioma? (Nome da instituição e país) _____

54. Cidade onde leciona: _____

55. Faz parte de algum Sindicato ou Associação? Qual? _____

56. Cursos e Graus em que Leciona (informe o percentual aproximado de tempo dedicado a cada curso, se houver mais de um)

- () Educação Infantil _____ %
 () 1ª. a 4ª. séries – Ensino Fundamental _____ %
 () 5ª e 8ª séries – Ensino Fundamental _____ %
 () 2º. Grau – Ensino Médio _____ %
 () 3º. Grau – Superior _____ %
 () Cursos Livres (inclui aulas particulares) _____ %
 () Ensino Supletivo _____ %

Total: 100%

57. Considerando as instituições em que leciona, informe o Regime de Trabalho e quantidade total de horas que leciona por semana:

Regime de Trabalho	Total de horas/semana
CLT	
Autônomo	
Pessoa Jurídica	
Trabalho por conta própria	
Outro vínculo:	

58. Escolaridade:

- () até segundo grau
 () superior incompleto
 () superior completo. Curso: _____
 () pós-graduação. Curso: _____
 () mestrado. Curso: _____
 () doutorado. Curso: _____
 () Outras_(identifique): _____

59. Caso queira fazer algum comentário: _____

60. Poderia indicar o e-mail de mais 2 (dois) professores de inglês? _____

Obrigada pela sua contribuição, caso queira receber os resultados da pesquisa, deixe seu e-mail: _____

Apêndice C - Resultados dos demais questionários que não compuseram a amostra

Professores que dedicam mais de 50% de seu tempo no Ensino Infantil e Fundamental

Tabela 7.1 - Perfil da amostra de professores do Ensino Infantil e Fundamental

		Há quanto tempo leciona?	Estágio da vida vocacional	Qual o sexo?	No.depen dentes	Estado Civil	Faixa Salarial	Possui outra ocupação ?	Onde aprendeu o idioma?	Cidade onde leciona	Faz parte de algum sindicato ?	Escolaridade de
N	Válidos	16	16	16	16	16	16	15	16	16	15	16
Não respondidos		0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0
Média		3,62	4,87	1,12	1,06	1,31	2,87	1,60	1,87	1,43	1,33	3,62
Mediana		3,00	5,00	1,00	,50	1,00	2,50	2,00	1,00	1,00	1,00	4,00
Moda		2,00	5,00	1,00	,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	4,00
Desvio-padrão		1,78	,95	,34	1,23	,47	1,78	,50	1,20	,51	,48	,80
Variância		3,18	,91	,11	1,52	,22	3,18	,25	1,45	,26	,23	,65
Mínimo		2,00	2,00	1,00	,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00
Máximo		7,00	6,00	2,00	3,00	2,00	6,00	2,00	5,00	2,00	2,00	5,00

Tabela 7.2 – Classificação por tempo de profissão dos professores do Ensino Infantil e Fundamental

Há quanto tempo leciona?	Frequência	Percentual	Percentual Acumulado
de 1 a 5 anos	6	37,5	37,5
de 6 a 10 anos	3	18,8	56,3
de 11 a 15 anos	3	18,8	75,0
de 16 a 20 anos	1	6,3	81,3
de 21 a 25 anos	1	6,3	87,5
mais de 25 anos	2	12,5	100,0
Total	16	100,0	

Tabela 7.3 – Classificação por Idade dos professores do Ensino Infantil e Fundamental

Idade	Frequência	Percentual	Percentual Acumulado
18-21	1	6,3	6,3
25-30	2	12,5	18,8
31-44	10	62,5	81,3
45-64	3	18,8	100,0
Total	16	100,0	

Tabela 7.4 – Classificação por Sexo dos professores do Ensino Infantil e Fundamental

Sexo	Frequência	Percentual	Percentual Acumulado
Feminino	14	87,5	87,5
Masculino	2	12,5	100,0
Total	16	100,0	

Tabela 7.5 – Classificação por Número de Dependentes dos professores do Ensino Infantil e

Fundamental

Número de dependentes	Frequência	Percentual	Percentual Acumulado
,00	8	50,0	50,0
1,00	2	12,5	62,5
2,00	3	18,8	81,3
3,00	3	18,8	100,0
Total	16	100,0	

Tabela 7.6 – Classificação por Estado Civil dos professores do Ensino Infantil e Fundamental

Estado Civil	Frequência	Percentual	Percentual Acumulado
Casado(a)	11	68,8	68,8
Solteiro(a)	5	31,3	100,0
Total	16	100,0	

Tabela 7.7 – Classificação por Faixa Salarial dos professores do Ensino Infantil e Fundamental

Faixa Salarial	Frequência	Percentual	Percentual Acumulado
<=R\$1000	5	31,3	31,3
>R\$1000 and <=R\$1500	3	18,8	50,0
>R\$1500 and <=R\$2000	2	12,5	62,5
>R\$2000 and <=R\$2500	3	18,8	81,3
>R\$2500 and <=3000	1	6,3	87,5
>3000	2	12,5	100,0
Total	16	100,0	

Tabela 7.8 – Percentual de professores do Ensino Infantil e Fundamental que possuem outra ocupação

Possui outra ocupação?	Frequência	Percentual	Percentual Válido	Percentual Acumulado
sim	6	37,5	40,0	40,0
não	9	56,3	60,0	100,0
Total	15	93,8	100,0	
Não respondidos	1	6,3		
	16	100,0		

Tabela 7.9 – Classificação por Local de aprendizado do idioma dos professores do Ensino Infantil e Fundamental

Onde aprendeu o idioma?	Freqüência	Percentual	Percentual Acumulado
Brasil	9	56,3	56,3
Exterior	2	12,5	68,8
Brasil e Exterior	4	25,0	93,8
Outros	1	6,3	100,0
Total	16	100,0	

Tabela 7.10 – Classificação por cidade onde os professores do Ensino Infantil e Fundamental lecionam

Cidade onde leciona	Freqüência	Percentual	Percentual Acumulado
São Paulo	9	56,3	56,3
Outras	7	43,8	100,0
Total	16	100,0	

Tabela 7.11 – Distribuição de Freqüência dos professores de Ensino Infantil e Fundamental que fazem parte de sindicato ou associação

Faz parte de algum sindicato ou associação?	Freqüência	Percentual	Percentual Válido	Percentual Acumulado
Sim	10	62,5	66,7	66,7
Não	5	31,3	33,3	100,0
Total	15	93,8	100,0	
Não respondidos	1	6,3		
	16	100,0		

Tabela 7.12 – Classificação por Escolaridade dos Professores do Ensino Infantil e Fundamental

Escolaridade	Freqüência	Percentual	Percentual Acumulado
superior incompleto	1	6,3	6,3
superior completo	6	37,5	43,8
Pós-graduação	7	43,8	87,5
Mestrado	2	12,5	100,0
Total	16	100,0	

Tabela 7.13 – Medidas de Posição e dispersão das questões 1 a 22 dos professores do Ensino Infantil e Fundamental

		Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20	Q21	Q22
N	Válidos	16	16	16	16	16	16	13	14	13	15	15	12	16	16	13	15	15	13	12	11	12	16
	Não respondidos	0	0	0	0	0	0	3	2	3	1	1	4	0	0	3	1	1	3	4	5	4	0
Média		4,43	3,68	3,75	4,81	3,37	4,81	4,84	4,50	5,46	3,20	1,60	3,16	4,75	4,62	5,07	3,46	4,73	2,69	2,08	2,81	3,41	4,25
Mediana		5,00	4,00	4,50	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	6,00	4,00	1,00	3,50	5,00	5,00	6,00	4,00	5,00	2,00	1,00	1,00	4,00	4,50
Moda		6,00	5,00	5,00	6,00	4,00	6,00	5,00	6,00	6,00	1,00	1,00	1,00	4,00	6,00	6,00	1,00	6,00	1,00	1,00	1,00	4,00	6,00
Desvio-padrão		1,63	1,44	1,94	1,55	1,58	1,42	1,06	1,50	,87	2,11	1,40	1,94	,93	1,62	1,55	1,92	1,66	1,54	1,50	2,18	1,83	1,91
Variância		2,66	2,09	3,80	2,42	2,51	2,02	1,14	2,26	,76	4,45	1,97	3,78	,86	2,65	2,41	3,69	2,78	2,39	2,26	4,76	3,35	3,66
Amplitude		5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	3,00	4,00	2,00	5,00	4,00	5,00	3,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00
Mínimo		1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	2,00	4,00	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Máximo		6,00	5,00	6,00	6,00	5,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	5,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	5,00	5,00	6,00	6,00	6,00
Quartis	25	4,00	2,00	1,25	4,25	1,25	4,00	4,00	3,00	4,50	1,00	1,00	1,00	4,00	4,00	4,50	1,00	4,00	1,00	1,00	1,00	1,25	2,25
	50	5,00	4,00	4,50	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	6,00	4,00	1,00	3,50	5,00	5,00	6,00	4,00	5,00	2,00	1,00	1,00	4,00	4,50
	75	6,00	5,00	5,00	6,00	4,75	6,00	6,00	6,00	6,00	5,00	1,00	4,75	5,75	6,00	6,00	5,00	6,00	4,00	3,75	5,00	4,75	6,00

Tabela 7.14 – Medidas de Posição e dispersão das questões 23 a 45 dos professores do Ensino Infantil e Fundamental

		Q23	Q24	Q25	Q26	Q27	Q28	Q29	Q30	Q31	Q32	Q33	Q34	Q35	Q36	Q37	Q38	Q39	Q40	Q41	Q42	Q43	Q44	Q45
N	Válidos	14	16	16	15	15	15	16	16	14	14	14	13	16	16	16	14	16	16	14	16	16	16	16
	Não respondidos	2	0	0	1	1	1	0	0	2	2	2	3	0	0	0	2	0	0	2	0	0	0	0
Média		2,00	4,31	2,68	2,26	3,40	3,73	4,00	5,00	3,00	2,42	2,21	2,00	4,00	4,81	3,75	3,64	2,68	5,50	3,85	5,50	5,18	5,81	5,43
Mediana		1,00	4,50	2,00	2,00	4,00	4,00	4,00	5,00	2,00	1,00	1,00	1,00	5,00	5,00	5,00	4,00	2,00	6,00	4,00	6,00	5,50	6,00	6,00
Moda		1,00	4,00	1,00	1,00	5,00	4,00	4,00	6,00	1,00	1,00	1,00	1,00	5,00	5,00	5,00	5,00	1,00	6,00	4,00	6,00	6,00	6,00	6,00
Desvio-padrão		1,35	1,70	1,66	1,62	1,99	1,43	1,50	1,15	2,18	2,13	2,04	1,41	1,67	1,10	1,98	1,86	1,77	1,26	1,87	1,26	1,10	,40	1,26
Variância		1,84	2,89	2,76	2,63	3,97	2,06	2,26	1,33	4,76	4,57	4,18	2,00	2,80	1,22	3,93	3,47	3,16	1,60	3,51	1,60	1,22	,16	1,59
Amplitude		4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	3,00	5,00	5,00	5,00	3,00	5,00	3,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	1,00	5,00
Mínimo		1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	5,00	1,00
Máximo		5,00	6,00	5,00	5,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	4,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00
Quartis	25	1,00	4,00	1,00	1,00	1,00	2,00	3,00	4,25	1,00	1,00	1,00	1,00	2,25	4,00	1,25	1,75	1,00	5,25	1,75	5,25	5,00	6,00	5,00
	50	1,00	4,50	2,00	2,00	4,00	4,00	4,00	5,00	2,00	1,00	1,00	1,00	5,00	5,00	5,00	4,00	2,00	6,00	4,00	6,00	5,50	6,00	6,00
	75	3,00	6,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	6,00	5,25	4,50	4,25	4,00	5,00	6,00	5,00	5,00	4,75	6,00	5,25	6,00	6,00	6,00	6,00

Professores que dedicam mais de 50% de seu tempo no Ensino Médio

Tabela 7.15 - Perfil da amostra de professores do Ensino Médio

		Há quanto tempo leciona?	Estágio da vida vocacional	Qual o sexo?	Número de dependentes	Estado Civil	Faixa Salarial	Possui outra ocupação?	Onde aprendeu o idioma?	Cidade onde leciona	Faz parte de algum sindicato ou associação?	Escolaridade
N	Válidos	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Não respondidos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Média		5,25	5,25	1,00	1,50	1,50	4,00	1,75	1,50	1,50	1,50	3,00
Mediana		6,00	5,50	1,00	1,50	1,50	4,00	2,00	1,00	1,50	1,50	3,00
Moda		7,00	6,00	1,00	,00	1,00	2,00	2,00	1,00	1,00	1,00	3,00
Desvio-padrão		2,36	,95	,00	1,73	,57	2,30	,50	1,00	,57	,57	,81
Variância		5,58	,91	,00	3,00	,33	5,33	,25	1,00	,33	,33	,66
Mínimo		2,00	4,00	1,00	,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00
Máximo		7,00	6,00	1,00	3,00	2,00	6,00	2,00	3,00	2,00	2,00	4,00

Tabela 7.16 – Classificação por tempo de profissão dos professores do Ensino Médio

Quanto tempo leciona	Frequência	Percentual	Percentual Acumulado
de 1 a 5 anos	1	25,0	25,0
de 16 a 20 anos	1	25,0	50,0
Mais de 25 anos	2	50,0	100,0
Total	4	100,0	

Tabela 7.17 – Classificação por Idade dos professores do Ensino Médio

Idade	Frequência	Percentual	Percentual Acumulado
25-30	1	25,0	25,0
31-44	1	25,0	50,0
45-64	2	50,0	100,0
Total	4	100,0	

Tabela 7.18 – Classificação por Sexo dos professores do Ensino Médio

Qual o sexo?	Frequência	Percentual	Percentual Acumulado
Feminino	4	100,0	100,0

Tabela 7.19 – Classificação por Número de Dependentes dos professores do Ensino Médio

Número de dependentes	Frequência	Percentual	Percentual Acumulado
,00	2	50,0	50,0
3,00	2	50,0	100,0
Total	4	100,0	

Tabela 7.20 – Classificação por Estado Civil dos professores do Ensino Médio

Estado Civil	Frequência	Percentual	Percentual Acumulado
Casado(a)	2	50,0	50,0
Solteiro(a)	2	50,0	100,0
Total	4	100,0	

Tabela 7.21– Classificação por Faixa Salarial dos professores do Ensino Médio

Faixa Salarial	Freqüência	Percentual	Percentual Acumulado
>R\$1000 and <=R\$1500	2	50,0	50,0
>3000	2	50,0	100,0
Total	4	100,0	

Tabela 7.22 – Percentual de professores do Ensino Médio que possuem outra ocupação

Possui outra ocupação?	Freqüência	Percentual	Percentual Acumulado
sim	1	25,0	25,0
não	3	75,0	100,0
Total	4	100,0	

Tabela 7.23 – Classificação por Local de aprendizado do idioma dos professores do Ensino Médio

Onde aprendeu o idioma?	Freqüência	Percentual	Percentual Acumulado
Brasil	3	75,0	75,0
Brasil e Exterior	1	25,0	100,0
Total	4	100,0	

Tabela 7.24 – Classificação por cidade onde os professores do Ensino Médio lecionam

Cidade onde leciona	Frequência	Percentual	Percentual Acumulado
São Paulo	2	50,0	50,0
Outras	2	50,0	100,0
Total	4	100,0	

Tabela 7.25 – Distribuição de Frequência dos professores de Ensino Médio que fazem parte de sindicato ou associação

Faz parte de algum sindicato ou associação?	Frequência	Percentual	Percentual Acumulado
Sim	2	50,0	50,0
Não	2	50,0	100,0
Total	4	100,0	

Tabela 7.26 – Classificação por Escolaridade dos Professores do Ensino Médio

Escolaridade	Frequência	Percentual	Percentual Acumulado
superior incompleto	1	25,0	25,0
superior completo	2	50,0	75,0
Pós-graduação	1	25,0	100,0
Total	4	100,0	

Tabela 7.27 – Medidas de posição e dispersão das questões 1 a 22 dos professores do Ensino Médio

		Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20	Q21	Q22
N	Válidos	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4
	Não respondidos	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	2	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0
Média		4,25	3,50	4,50	4,50	4,00	5,00	4,00	4,00	5,33	4,75	1,75	1,00	4,00	4,75	4,75	4,50	4,50	2,75	4,00	3,50	4,00	4,75
Mediana		4,50	3,50	4,50	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	6,00	4,50	1,00	1,00	4,00	4,50	5,00	4,50	4,50	3,00	4,00	4,00	4,00	4,50
Moda		5,00	2,00	3,00	6,00	4,00	4,00	3,00	4,00	6,00	4,00	1,00	1,00	4,00	4,00	6,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
Desvio-padrão		,95	1,29	1,29	1,91	,00	1,15	1,00	1,63	1,15	,95	1,50	,00	,81	,95	1,50	1,73	,57	1,50	,00	1,73	,00	,95
Variância		,91	1,66	1,66	3,66	,00	1,33	1,00	2,66	1,33	,91	2,25	,00	,66	,91	2,25	3,00	,33	2,25	,00	3,00	,00	,91
Amplitude		2,00	3,00	3,00	4,00	,00	2,00	2,00	4,00	2,00	2,00	3,00	,00	2,00	2,00	3,00	3,00	1,00	3,00	,00	4,00	,00	2,00
Mínimo		3,00	2,00	3,00	2,00	4,00	4,00	3,00	2,00	4,00	4,00	1,00	1,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	1,00	4,00	1,00	4,00	4,00
Máximo		5,00	5,00	6,00	6,00	4,00	6,00	5,00	6,00	6,00	6,00	4,00	1,00	5,00	6,00	6,00	6,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	6,00
Quartis	25	3,25	2,25	3,25	2,50	4,00	4,00	3,00	2,50	4,00	4,00	1,00	1,00	3,25	4,00	3,25	3,00	4,00	1,25	4,00	1,75	4,00	4,00
	50	4,50	3,50	4,50	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	6,00	4,50	1,00	1,00	4,00	4,50	5,00	4,50	4,50	3,00	4,00	4,00	4,00	4,50
	75	5,00	4,75	5,75	6,00	4,00	6,00	5,00	5,50	6,00	5,75	3,25	1,00	4,75	5,75	6,00	6,00	5,00	4,00	4,00	4,75	4,00	5,75

Tabela 7.28 – Medidas de posição e dispersão das questões 23 a 45 dos professores do Ensino Médio

		Q23	Q24	Q25	Q26	Q27	Q28	Q29	Q30	Q31	Q32	Q33	Q34	Q35	Q36	Q37	Q38	Q39	Q40	Q41	Q42	Q43	Q44	Q45
N	Válidos	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
	Não respondidos	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Média		3,00	3,25	1,33	1,00	1,25	3,25	3,50	4,25	2,50	1,00	1,00	2,00	3,50	4,00	3,25	1,75	1,00	5,75	3,00	5,75	5,25	5,75	5,75
Mediana		3,00	4,00	1,00	1,00	1,00	3,00	3,50	4,00	2,00	1,00	1,00	1,00	3,00	4,00	3,00	1,50	1,00	6,00	2,50	6,00	5,50	6,00	6,00
Moda		3,00	4,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	3,00	2,00	1,00	1,00	1,00	3,00	3,00	1,00	1,00	1,00	6,00	1,00	6,00	6,00	6,00	6,00
Desvio-padrão		,81	1,50	,57	,00	,50	2,21	1,29	1,50	1,73	,00	,00	2,00	1,73	1,15	2,63	,95	,00	,50	2,44	,50	,95	,50	,50
Variância		,66	2,25	,33	,00	,25	4,91	1,66	2,25	3,00	,00	,00	4,00	3,00	1,33	6,91	,91	,00	,25	6,00	,25	,91	,25	,25
Amplitude		2,00	3,00	1,00	,00	1,00	5,00	3,00	3,00	4,00	,00	,00	4,00	4,00	2,00	5,00	2,00	,00	1,00	5,00	1,00	2,00	1,00	1,00
Mínimo		2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	3,00	1,00	1,00	1,00	5,00	1,00	5,00	4,00	5,00	5,00
Máximo		4,00	4,00	2,00	1,00	2,00	6,00	5,00	6,00	5,00	1,00	1,00	5,00	6,00	5,00	6,00	3,00	1,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00
Quartis	25	2,25	1,75	1,00	1,00	1,00	1,25	2,25	3,00	1,25	1,00	1,00	1,00	2,25	3,00	1,00	1,00	1,00	5,25	1,00	5,25	4,25	5,25	5,25
	50	3,00	4,00	1,00	1,00	1,00	3,00	3,50	4,00	2,00	1,00	1,00	1,00	3,00	4,00	3,00	1,50	1,00	6,00	2,50	6,00	5,50	6,00	6,00
	75	3,75	4,00	2,00	1,00	1,75	5,50	4,75	5,75	4,25	1,00	1,00	4,00	5,25	5,00	5,75	2,75	1,00	6,00	5,50	6,00	6,00	6,00	6,00

Professores que dedicam mais de 50% de seu tempo no Ensino Superior

Tabela 7.29 - Perfil da amostra de professores do Ensino Superior

		Há quanto tempo leciona?	Estágio da vida vocacional	Qual o sexo?	Número de dependentes	Estado Civil	Faixa Salarial	Possui outra ocupação?	Onde aprendeu o idioma?	Cidade onde leciona	Faz parte de algum sindicato ou associação?	Escolaridade
	N	Válidos	13	13	13	13	12	12	13	13	13	13
		Não respondidos	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0
		Média	5,00	5,30	1,15	2,07	4,83	1,58	2,15	1,92	1,30	5,46
		Mediana	5,00	5,00	,00	1,00	5,00	2,00	1,00	2,00	1,00	6,00
		Moda	5,00	5,00	,00	1,00	6,00	2,00	1,00	2,00	1,00	6,00
		Desvio-padrão	1,29	,63	,37	1,46	1,38	,51	1,67	,27	,48	,77
		Variância	1,66	,39	,14	2,14	1,91	,26	2,80	7,692E-02	,23	,60
		Mínimo	3,00	4,00	,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	4,00
		Máximo	7,00	6,00	2,00	4,00	6,00	2,00	6,00	2,00	2,00	6,00

Tabela 7.30 – Classificação por tempo de profissão dos professores do Ensino Superior

Há quanto tempo leciona?	Freqüência	Percentual	Percentual Acumulado
de 6 a 10 anos	1	7,7	7,7
de 11 a 15 anos	4	30,8	38,5
de 16 a 20 anos	5	38,5	76,9
mais de 25 anos	3	23,1	100,0
Total	13	100,0	

Tabela 7.31 – Classificação por Idade dos professores do Ensino Superior

Idade	Frequência	Percentual	Percentual Acumulado
25-30	1	7,7	7,7
31-44	7	53,8	61,5
45-64	5	38,5	100,0
Total	13	100,0	

Tabela 7.32 – Classificação por Sexo dos professores do Ensino Superior

Qual o sexo?	Frequência	Percentual	Percentual Acumulado
Feminino	11	84,6	84,6
Masculino	2	15,4	100,0
Total	13	100,0	

Tabela 7.33 – Classificação por Número de Dependentes dos professores do Ensino Superior

Número de dependentes	Frequência	Percentual	Percentual Acumulado
,00	7	53,8	53,8
1,00	1	7,7	61,5
2,00	2	15,4	76,9
3,00	2	15,4	92,3
4,00	1	7,7	100,0
Total	13	100,0	

Tabela 7.34 – Classificação por Estado Civil dos professores do Ensino Superior

Estado Civil	Freqüência	Percentual	Percentual Acumulado
Casado(a)	7	53,8	53,8
Solteiro(a)	2	15,4	69,2
Divorciado(a)	4	30,8	100,0
Total	13	100,0	

Tabela 7.35 – Classificação por Faixa Salarial dos professores do Ensino Superior

Faixa Salarial	Freqüência	Percentual	Percentual Válido	Percentual Acumulado
<=R\$1000	1	7,7	8,3	8,3
>R\$2000 and <=R\$2500	3	23,1	25,0	33,3
>R\$2500 and <=3000	3	23,1	25,0	58,3
>3000	5	38,5	41,7	100,0
Total	12	92,3	100,0	
Não respondida	1	7,7		
	13	100,0		

Tabela 7.36 – Percentual de professores do Ensino Superior que possuem outra ocupação

Possui outra ocupação?	Freqüência	Percentual	Percentual Válido	Percentual Acumulado
sim	5	38,5	41,7	41,7
não	7	53,8	58,3	100,0
Total	12	92,3	100,0	
Não respondida	1	7,7		
	13	100,0		

Tabela 7.37 – Classificação por Local de aprendizado do idioma dos professores do Ensino

Superior

Onde aprendeu o idioma?	Frequência	Percentual	Percentual Acumulado
Brasil	7	53,8	53,8
Exterior	2	15,4	69,2
Brasil e Exterior	2	15,4	84,6
Outros	1	7,7	92,3
Não informou	1	7,7	100,0
Total	13	100,0	

Tabela 7.38 – Classificação por cidade onde os professores do Ensino Superior lecionam

Cidade onde leciona	Frequência	Percentual	Percentual Acumulado
São Paulo	1	7,7	7,7
Outras	12	92,3	100,0
Total	13	100,0	

Tabela 7.39 – Distribuição de Frequência dos professores de Ensino Superior que fazem parte de sindicato ou associação

Faz parte de algum sindicato ou associação?	Frequência	Percentual	Percentual Acumulado
Sim	9	69,2	69,2
Não	4	30,8	100,0
Total	13	100,0	

Tabela 7.40 – Classificação por Escolaridade dos Professores do Ensino Superior

Escolaridade	Freqüência	Percentual	Percentual Acumulado
Pós-graduação	2	15,4	15,4
Mestrado	3	23,1	38,5
Doutorado	8	61,5	100,0
Total	13	100,0	

Tabela 7.41 – Medidas de posição e dispersão das questões 1 a 22 dos professores do Ensino Superior

		Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20	Q21	Q22
N	Válidos	13	12	13	12	13	13	13	13	13	13	12	11	13	12	13	12	13	13	8	8	12	12
	Não respondidos	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	2	0	1	0	1	0	0	5	5	1	1
Média		3,61	4,08	4,53	4,08	2,84	4,15	5,61	5,38	4,61	3,23	1,83	3,81	4,76	4,66	5,46	3,41	4,84	1,69	1,12	2,50	4,33	5,08
Mediana		3,00	5,00	5,00	5,00	1,00	4,00	6,00	6,00	5,00	2,00	1,00	5,00	5,00	5,00	6,00	4,00	5,00	1,00	1,00	1,00	4,50	5,50
Moda		2,00	5,00	6,00	6,00	1,00	6,00	6,00	6,00	6,00	1,00	1,00	1,00	6,00	6,00	6,00	4,00	5,00	1,00	1,00	1,00	4,00	6,00
Desvio-padrão		2,06	1,78	1,80	2,02	2,19	1,81	,76	,86	1,93	2,12	1,94	2,31	1,53	1,55	1,39	1,72	1,57	1,31	,35	2,13	1,77	1,08
Variância		4,25	3,17	3,26	4,08	4,80	3,30	,58	,75	3,75	4,52	3,78	5,36	2,35	2,42	1,93	2,99	2,47	1,73	,12	4,57	3,15	1,17
Amplitude		5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	2,00	3,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	1,00	5,00	5,00	3,00
Mínimo		1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	4,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00
Máximo		6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	5,00	2,00	6,00	6,00	6,00
Quartis	25	2,00	2,50	2,00	2,00	1,00	3,00	5,50	5,00	3,50	1,00	1,00	1,00	3,50	4,00	5,50	1,25	5,00	1,00	1,00	1,00	4,00	4,00
	50	3,00	5,00	5,00	5,00	1,00	4,00	6,00	6,00	5,00	2,00	1,00	5,00	5,00	5,00	6,00	4,00	5,00	1,00	1,00	1,00	4,50	5,50
	75	6,00	5,00	6,00	6,00	5,00	6,00	6,00	6,00	6,00	5,50	1,00	6,00	6,00	6,00	6,00	4,75	6,00	2,00	1,00	4,75	6,00	6,00

Anexo A – Cursos de Graduação por número de matrícula e concluintes

Tabela 9 - Cursos de Graduação Presencial por ordem decrescente do número de matrícula e concluintes - Brasil – 2003

Cursos	Matrícula			Concluinte		
	Número	Percentual	Percentual acumulado	Número	Percentual	Percentual acumulado
Administração	564.681	14,5	14,5	63.688	12,1	12,1
Direito	508.424	13,1	27,6	64.413	12,2	24,3
Pedagogia	373.945	9,6	37,2	65.475	12,4	36,7
Engenharia	234.641	6,0	43,3	21.849	4,1	40,8
Letras	189.187	4,9	48,1	33.213	6,3	47,1
Comunicação Social	174.856	4,5	52,6	21.491	4,1	51,2
Ciências Contábeis	157.991	4,1	56,7	21.800	4,1	55,3
Educação Física	116.621	3,0	59,7	14.560	2,8	58,0
Ciência da Computação	93.167	2,4	62,1	10.435	2,0	60,0
Enfermagem	92.134	2,4	64,4	11.252	2,1	62,1
Psicologia	90.332	2,3	66,8	14.581	2,8	64,9
Ciências Biológicas	89.213	2,3	69,1	13.045	2,5	67,4
Fisioterapia	88.508	2,3	71,3	12.615	2,4	69,8
Turismo	76.635	2,0	73,3	10.232	1,9	71,7
Matemática	70.370	1,8	75,1	11.312	2,1	73,8
História	70.336	1,8	76,9	11.708	2,2	76,1
Economia	61.584	1,6	78,5	7.761	1,5	77,5
Medicina	60.912	1,6	80,1	9.113	1,7	79,3
Farmácia	54.297	1,4	81,5	9.703	1,8	81,1
Sistemas de informação	52.717	1,4	82,8	2.870	0,5	81,6
Geografia	51.656	1,3	84,2	9.124	1,7	83,4
Odontologia	46.915	1,2	85,4	9.848	1,9	85,2
Arquitetura e Urbanismo	46.206	1,2	86,6	5.590	1,1	86,3
Ciências	40.185	1,0	87,6	7.998	1,5	87,8
Veterinária	33.424	0,9	88,5	4.303	0,8	88,6
Nutrição	32.556	0,8	89,3	4.418	0,8	89,5
Serviço Social e orientação	31.986	0,8	90,1	4.679	0,9	90,3
Design	29.517	0,8	90,9	2.979	0,6	90,9
Agronomia	29.228	0,8	91,6	3.786	0,7	91,6
Química	29.052	0,7	92,4	3.626	0,7	92,3
Processamento de dados	20.758	0,5	92,9	4.709	0,9	93,2
Ciências Sociais	20.401	0,5	93,4	2.653	0,5	93,7
Física e Astronomia	19.650	0,5	93,9	1.606	0,3	94,0
Análise de sistemas	17.155	0,4	94,4	1.821	0,3	94,3
Secretariado	16.937	0,4	94,8	2.521	0,5	94,8

Cursos	Matricula			Concluinte		
	Número	Percentual	Percentual acumulado	Número	Percentual	Percentual acumulado
Filosofia	16.814	0,4	95,2	2.326	0,4	95,3
Artes (Geral)	15.899	0,4	95,7	3.076	0,6	95,8
Fonoaudiologia	13.963	0,4	96,0	2.372	0,4	96,3
Gereciamento, Comércio e Vendas	13.667	0,4	96,4	1.258	0,2	96,5
Relações Internacionais	10.225	0,3	96,6	945	0,2	96,7
Produção agrícola e pecuária	9.324	0,2	96,9	984	0,2	96,9
Eletrônica	9.214	0,2	97,1	906	0,2	97,1
Mecânica	9.172	0,2	97,3	1.490	0,3	97,4
Biblioteconomia, documentação e arquivos	9.078	0,2	97,6	1.418	0,3	97,6
Belas Artes	7.723	0,2	97,8	1.015	0,2	97,8
Hotelaria	7.281	0,2	98,0	1.271	0,2	98,1
Terapia e Reabilitação	7.225	0,2	98,1	1.157	0,2	98,3
Música	6.337	0,2	98,3	810	0,2	98,4
Construção Civil	5.587	0,1	98,5	721	0,1	98,6
Estudos Sociais	5.027	0,1	98,6	1.396	0,3	98,8
Demais Cursos	55.058	1,4	100,0	6.180	1,2	100,0
Total	3.887.771			528.102		

Fonte : MEC/INEP/DEAES - CENSO 2003