



A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOCENTE NA ATUALIDADE

Tayana Dallagnol de Souza - tay.dallagnol@hotmail.com

RESUMO: A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é, cada vez mais, preocupação e ocupação de pesquisadores interessados em compreender o que, de fato, constitui ausência ou baixa qualidade de vida no dia a dia dos que trabalham, sejam estes vinculados aos órgãos públicos ou à iniciativa privada. Neste contexto, o presente estudo teve como objetivo; identificar os principais fatores que influenciam a qualidade de vida no trabalho desses professores segundo as suas percepções, tendo como base o modelo de Walton (1973). Para tal, que é composto por oito indicadores envolvendo questões internas e externas às organizações. Metodologicamente foi uma pesquisa predominantemente quantitativa; cujos dados, mesmo os resumidos em tabelas e gráficos, foram descritos. E do ponto de vista dos procedimentos técnicos, contou com aplicação de pesquisa bibliográfica, levantamentos com aplicação de entrevista (diretora), questionário (trinta e cinco professores) e observação. Já os resultados demonstram que para nenhum dos oito indicadores, o somatório das quantidades de professores com satisfação (Muito satisfeito + Satisfeito) supera a união dos insatisfeitos (Muito Insatisfeito + Insatisfeito) com os Indiferentes, ou seja, o grupo no geral, está mais insatisfeito que satisfeito. Chama a atenção que as condições de trabalho não estão relacionadas à estrutura física. E por fim, sugere-se capacitações sobre as metodologias ativas, incentivar o uso do celular na sala de aula como ferramenta tecnológica, incentivo à participação em feiras, como a de matemática.

PALAVRAS-CHAVE: Qualidade de Vida, Rede Pública, Ensino.

1 INTRODUÇÃO

Inúmeras alterações vêm ocorrendo no campo do trabalho docente, são mudanças nas relações de trabalho dos educadores, influenciadas, principalmente, pelos avanços nos campos tecnológico, econômico, social, político e demográfico. Santos (2006) assevera que a adoção de novas políticas públicas centradas na cultura do desempenho vem influenciando a criação de outros valores e interesses, o que tem modificado a relação entre os colaboradores do ensino, seu trabalho e sua identidade profissional. Todo esse dinamismo tem afetado diretamente a vida particular e individual dos professores. A pressão do dia a dia aliada à longa jornada de trabalho, a necessidade constante de qualificação e a insegurança profissional

associada a outros fatores têm acarretado uma série de problemas na saúde física, mental e social desses profissionais (SILVA, 2006).

Limongi-França (2007) baliza que a profissão de professor é destaque entre as que são afetadas pelo estresse e outras síndromes decorrentes de sua atividade laboral, o que influenciam na QVT desses profissionais. Essa temática, segundo o estudo de Walton (1973 *apud* FERNANDES, 1996), deve ser entendida como um conceito global, correspondendo, além dos atos legislativos, que visam proteger os direitos dos trabalhadores –, ao atendimento das expectativas e aspirações humanas além da responsabilidade social da empresa. Fernandes (1996) defende que o modelo de QVT desse autor é considerado completo, isso pelo fato de ser constituído por oito dimensões –, enfatizando o trabalho como um todo, não se limitando a abordar somente o ambiente laboral em si, fazendo menção, inclusive, a aspectos presentes na vida fora do ambiente de trabalho, procura associar o máximo de dimensões relacionadas ao trabalho, incluindo as dimensões cuja influência na vida do trabalhador ocorra de forma indireta. Isso é, tal influência não é ocasionada pelo trabalho em si, mas pela forma como este é conduzido. Em suma, Walton (1973) idealiza como as oito categorias de QVT: (1) compensação justa e adequada; (2) condições de trabalho; (3) uso ou desenvolvimento das capacidades; (4) oportunidade de crescimento e segurança; (5) integração social na organização; (6) constitucionalismo; (7) trabalho e vida; e (8) relevância social. Para o autor, essas categorias, não são dispostas em ordem de prioridade, sendo atribuídas a cada uma delas a mesma importância na definição da QVT.

Observa-se, no contexto atual, preocupação dos governos em oferecer excelência na educação, porém não há como se falar em educação de qualidade sem se levar em consideração a valorização humana dos professores. Sabe-se que no processo ensino-aprendizagem a atividade docente torna-se um dos pilares da atividade educativa. Demo (1998) reconhece a necessidade da figura do docente, realçando que a aprendizagem supõe, pelo menos, dois componentes interligados: o primeiro é o esforço do aluno; o segundo é uma ambiência humana favorável, em que se destaca o papel maiêutico do professor. Assim, a questão problema do presente estudo é quais são os fatores organizacionais que interferem na qualidade de vida no trabalho dos docentes da Escola Municipal de Educação Básica Esperança, em Caçador/SC.

Nesse contexto, a presente pesquisa foi realizada com trinta e cinco professores da rede municipal de ensino de uma determinada unidade escolar da cidade de Caçador, por meio da aplicação de questionário (APÊNDICE A) sobre a QVT. E tem por objetivo (geral) identificar os principais fatores que influenciam a qualidade de vida no trabalho desses professores segundo as suas percepções, tendo como base o modelo de Walton (1973); o qual foi desmembrado em quatro objetivos específicos, os quais são: (1) apresentar a unidade escolar; (2) caracterizar o perfil demográfico de seus professores; (3) Aplicar pesquisa de QVT com os professores da Unidade Escolar (4) traçar sugestões de melhorias.

E justifica-se com base no Plano Nacional de Educação (PNE) 2011-2020, que entre suas metas, traz a busca pela garantia do padrão de qualidade. Nesse contexto, Demo (1998) reconhece que a qualidade da educação depende do nível da motivação e satisfação com a atividade docente. Já em termos de QVT, Silva e De Marchi (1997) salientam que um programa de QVT pode proporcionar aos colaboradores resistência ao estresse, estabilidade emocional, motivação e eficiência no trabalho. E conseqüentemente, melhora o relacionamento pessoal, reduzindo os índices de absenteísmo e rotatividade, acidentes de trabalhos e custos com saúde.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Este capítulo apresenta o aporte teórico que embasa o estudo, para tal se subdivide em três partes, as quais são: (1) a ciência da administração com ênfase nas pessoas; (2) qualidade de vida no trabalho; (3) qualidade de vida no trabalho docente.

2.1 Administração como ciência: da ênfase nos lucros à ênfase nas pessoas

Foi a partir da Revolução Industrial que as relações entre o homem e o trabalho ficaram exasperadas. Pois nesse momento, o homem deixou de dominar o processo completo da produção do bem, tendo em vista a divisão em tarefas específicas e a fragmentação do trabalho, ocasionando a perda da identidade do trabalho (ROCHA, 2009).

Com o advento da administração científica, o homem passou a ser visto como um ser exclusivamente de ordem econômica e, por ser altamente racional, deveria ser o único ponto a ser administrado e negociado nas relações de trabalho,

esquecendo-se das relações sociais e humanas no mundo do trabalho. Esse pensamento foi constatado por Hipólito (2004), o qual afirma que o homem age em busca de maximizar o retorno de suas decisões para si, orientado por valores econômicos, e suas ações são canalizadas de modo a obter elevados ganhos pecuniários.

Em parte significativa do século XX, o trabalho foi marcado pela ênfase no lucro e na competitividade, dando-se nenhuma atenção ao elemento humano (GOULART, 2002). Nesse período a atenção estava voltada para a implementação de ações empresariais que garantissem a satisfação das necessidades dos clientes. Ainda conforme Goulart (2002), na década de 1990 o foco deslocou-se do capital financeiro para o capital intelectual. Nesse período houve crescente evolução na percepção da importância do indivíduo para o sucesso das empresas.

Essa mudança também já havia sido observada por Bartlett e Ghoshal (1987), os quais afirmam que as organizações, que agora concorrem entre si por clientes e mercados em escala jamais vistos, têm sido levadas a competir também pelo recurso elevado à categoria de mais importante de todos: o talento humano. E como forma de buscar a valorização e o reconhecimento da importância do capital humano nas empresas, os gestores lançaram mão, entre outras ferramentas, dos programas de qualidade de vida no trabalho (CHIAVENATO, 2004).

2.2 Qualidade de vida no trabalho: a qualidade voltada à pessoas

Hoje, com as profundas mudanças que vêm ocorrendo na economia mundial, e na busca da consolidação no mercado, as empresas perceberam que o principal ativo que elas possuem não é o financeiro nem mesmo o tecnológico, mas sim o humano.

Nesse contexto, um programa de qualidade de vida no trabalho transforma-se numa importante ferramenta que visa proporcionar bem-estar físico e mental aos empregados no ambiente de trabalho. Neste contexto a presente seção se subdivide em: (1) visão geral de QVT; (2) os indicadores de Walton (1973)

2.2.1 Visão geral de QVT

Segundo Rodrigues (1999), a qualidade de vida no trabalho sempre foi objeto de preocupação humana. Entretanto, sobre o surgimento deste tema, Albuquerque e Limongi-França (1998) afirmam que a QVT iniciou-se como sendo uma evolução dos

programas de qualidade total. Esses autores registram que a preocupação com os fatores relacionados à QVT ressurgiram somente em 1979, devido, principalmente, à perda da competitividade das indústrias norte-americanas para suas concorrentes japonesas. No Brasil, esses autores lembram que a preocupação com os programas de qualidade de vida no trabalho surgiu mais tarde, também em função da competitividade das empresas.

Em termos conceituais, para França (1997), a QVT é um conjunto de ações de uma empresa que envolve a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho. Corroborando, Albuquerque e Limongi (1998) acrescentam que QVT visa propiciar condições plenas de desenvolvimento humano para e durante a realização do trabalho. Sant'Anna, Costa e Moraes (2000) esclarecem que a qualidade de vida no trabalho tem sido conceituada de diferentes formas por diversos autores, mas que todas as definições têm em si dois pontos em comum: (1) é um movimento de reação ao rigor dos métodos Tayloristas e Fordistas; e (2) preocupa-se com a humanização do ambiente de trabalho, oferecendo condições superiores e promove a participação dos colaboradores na empresa.

Em suma, a QVT faz parte da evolução dos programas de qualidade total que inicialmente tinham como foco somente o produto, mas com o tempo passaram a englobar além dos processos, as pessoas. Talvez por isso, estudiosos declarem que a QVT se preocupe com a humanização do ambiente para impactar no bem-estar das pessoas, fato que vem de encontro aos preceitos mecanicistas do início do século passado.

2.2.2 Walton e os indicadores de QVT

Ao contrário dos demais modelos clássicos de QVT, Walton (1973 apud FERNANDES, 1996) procura associar o máximo de dimensões relacionadas ao trabalho, incluindo as dimensões cuja influência na vida do trabalhador ocorra de forma indireta. Isto é, tal influência não é ocasionada pelo trabalho em si, mas pela forma como este é conduzido.

Os indicadores de QVT de Walton (1973), são: **(I) compensação justa e adequada** é remuneração justa pelo trabalho executado, o respeito à equidade interna (comparação com os colegas) e equidade externa (mercado de trabalho); **(II) condição de trabalho** envolve a jornada e carga de trabalho e os meios oferecidos para o desenvolvimento dos serviços: equipamento de segurança, equipamentos

adequados para o trabalho; **(III) uso e desenvolvimento de capacidades** implicam condições para aproveitamento da capacidade humana e intelectual; **(IV) oportunidade de crescimento e segurança** consiste em oferecer condições de plano de carreira pessoal e estabilidade, por exemplo; **(V) integração social na organização** destaca a igualdade independentemente da orientação sexual, classe social, idade, etc.; **(VI) constitucionalismo** serve para medir o respeito aos direitos do trabalhador e o cumprimento às leis trabalhistas; **(VII) trabalho e o Espaço Total da Vida** – serve para avaliar o equilíbrio entre a vida pessoal e o trabalho; **(VIII) relevância do Trabalho na Vida** avalia a observação do empregado em relação à imagem da empresa com a responsabilidade social na comunidade e a qualidade do serviço prestado.

2.3 Qualidade de vida no trabalho docente

Esta seção se dedica à QVT do docente por intermédio de: (1) a valorização; (2) condições e jornada de trabalho; (3) formação e capacitação; (4) saúde.

2.3.1 A valorização do professor

Desde o início da vida humana, de uma forma ou de outra, a educação sempre esteve presente na sociedade, na qual alguém sempre se responsabilizou por ela. No entanto, a atual configuração do trabalho docente é bastante recente (BRANQUINHO, 2010). Sant’Anna, Costa e Moraes (2000) frisam que é inegável a relevância do papel desempenhado pelos professores da educação básica na formação dos indivíduos e em sua efetiva transformação em cidadãos. No entanto, ao longo das últimas décadas, o que se tem constatado é o total descaso para com esses profissionais.

Corroborando, Rocha (2009) esclarece que durante décadas os trabalhadores em educação no Brasil e suas organizações sindicais indicaram a valorização do magistério como elemento constitutivo para a garantia de uma escola pública gratuita e de boa qualidade. Greves históricas, em prol da valorização docente, reivindicaram uma política salarial para manter o poder de compra de seus vencimentos e a constituição de planos de carreira como estratégia para atrair e reter profissionais, garantindo-lhes uma perspectiva profissional.

2.3.2. Condições e jornada de trabalho dos professores

No Brasil, as jornadas de trabalho são de aproximadamente 40 horas semanais, sendo raros os casos em que parte deste tempo (em geral 10% ou 20%) é dedicada ao trabalho extraclasse (GOMES; AMÉDIS, 2006). Com isso, várias dessas atividades inerentes ao ensino são realizadas no período extraclasse pelos docentes em casa em seu horário de descanso.

Esses autores indicam que esses trabalhos excessivos, representam uma sobrecarga de trabalho inclusive nas férias e finais de semana. Assim, retiram do professor a oportunidade de estar com seus familiares, amigos ou mesmo realizar outros tipos de atividades físicas, culturais e sociais, comprometendo então sua qualidade de vida.

Com relação às condições de trabalho, Esteve (1999, p. 38) afirma também, que “[...] assumir as novas funções que o contexto social exige dos professores supõe domínio de uma ampla série de habilidades pessoais que não podem ser reduzidas ao âmbito da acumulação do conhecimento”. Assim, o cotidiano e as condições de trabalho são citados como os causadores de afastamento dos professores da sala de aula. O ritmo intenso de trabalho, as longas jornadas, a tensão do ambiente escolar, o acúmulo de atividades do professor, bem como a indisciplina dos alunos e sua dificuldade de aprendizagem têm sido apontadas como condições de trabalho geradoras de doenças para os docentes (ESTEVE, 1999).

2.3.3 Formação e qualificação de professores no Brasil

O debate sobre políticas de formação de professores evoca dois movimentos que se entrelaçam de forma contraditória na realidade atual: o movimento dos educadores em favor da reformulação dos cursos de formação dos profissionais de educação e o processo de definição das políticas públicas da educação (FREITAS, 2002; MAUÉS, 2003).

Em pesquisa recente que teve o objetivo de fazer o levantamento da situação de formação, carreira e salário dos professores, Gatti e Barreto (2009) constataram que os profissionais do ensino constituem o terceiro grupo ocupacional mais numeroso do país e o que possui o mais alto nível de instrução (médio e superior). Essa tendência é aumentar, em face da exigência legal de formação em nível superior para todos os professores, feita pela Lei 9.394/96. Com isso, houve expansão do número de cursos de licenciatura entre 2001 e 2006, porém o número

de matrículas aumentou em ritmo lento, à exceção do curso de Pedagogia, no qual praticamente dobraram no período.

Outro aspecto ressaltado na pesquisa de Gatti e Barreto (2009) diz respeito ao processo de formação continuada. Detectou-se que a mesma é organizada com quase nenhuma sintonia com as necessidades e dificuldades dos docentes e da escola. Com isso, a maioria dos formadores não tem conhecimento dos contextos escolares e dos professores que estão formando. E também não percebe que os programas de formação não preveem acompanhamento e apoio sistemático da prática pedagógica dos docentes, que os professores têm dificuldade de prosseguir em suas práticas com eventuais inovações e que a descontinuidade das políticas e orientações do sistema dificulta a consolidação dos avanços alcançados.

Kuenzer (2011) assevera que esse debate sobre a formação dos professores é uma questão que está longe de ser enfrentada adequadamente, ao se pretender mudar uma realidade que vem se arrastando há décadas. Salaria, também, que a baixa atratividade da carreira, em face de sua desvalorização social (baixos salários, precárias condições de trabalho, precário nível de profissionalização, alunos cada vez menos comprometidos, baixo reconhecimento, alto nível de estresse e crescente intensificação de tarefas), proporciona cada vez mais o surgimento de profissionais com baixa capacidade profissional no campo docente.

Maués (2003) reconhece que transformações têm ocorrido no mundo do trabalho em todas as esferas, sobretudo a partir dos anos 1970, e estas desencadearam as reformas educacionais do final da década de 1980, devido principalmente à revolução tecnológica e à globalização da economia. Os dados reiteram o que tem sido constatado nas últimas décadas: “[...] a política de formação só tem sentido quando integrada à estruturação da carreira docente, à política salarial que assegure a dignidade do professor e a garantia de condições adequadas de trabalho.” (KUENZER, 2011, p. 25).

2.3.4 A promoção da saúde e da qualidade de vida do professor

Estudos realizados em todo o mundo apontam que os educadores correm o risco de sofrerem esgotamento físico e mental, levando-se em consideração as dificuldades materiais e psicológicas associadas ao exercício da docência (GOMES; AMÉDIS, 2006). No ambiente de trabalho, os processos de desgaste do corpo são

determinados quase sempre pelo tipo de trabalho e pela forma como o mesmo está organizado (DELCOR et al. 2004).

Os problemas de saúde dos docentes têm sido estudados a partir dos anos 1960, na Europa e no Brasil, a partir da década de 1970. Na década de 1980, vários autores centraram suas reflexões sobre a educação chamando a atenção para a figura do docente e buscaram decifrar os efeitos que podiam estar sofrendo pela racionalização de seus trabalhos (MARTINEZ et al, 2004).

3 METODOLOGIA

O presente capítulo se subdivide em quatro seções, nas quais definem-se: (1) o delineamento da pesquisa; (2) contextos e participantes da pesquisa e; (3) as técnicas de coleta de dados e análise dos dados.

3.1 Delineamento da pesquisa

A forma de abordagem do problema se deu predominantemente por meio do método Quantitativo, pois, “[...] a pesquisa quantitativa considera que tudo pode ser quantificável, o que significa traduzir em números opiniões e informações para classificá-las e analisá-las. Requer o uso de recursos e de técnicas estatísticas.” (PRODANOV; FREITAS, 2013, p. 69). E os dados levantados com os professores em estudo foram plotados em tabelas e gráficos.

Já, do ponto de vista de seus objetivos/fins, esta pesquisa foi descritiva, que segundo Triviños (1987), exige do investigador uma série de informações sobre o que deseja pesquisar. Assim, todos os dados coletados tiveram o suporte da pesquisa descritiva, por meio de textos descritivos, mesmo os gráficos e tabelas.

E por fim, do ponto de vista dos procedimentos técnicos/meios para o atingimento dos resultados, o estudo beneficiou-se de: (1) pesquisa bibliográfica que é feita a partir do levantamento de referências teóricas já analisadas, e publicadas por meios escritos e eletrônicos, como livros, artigos científicos, páginas de *web sites*. (2) questionário (APÊNDICE B) que segundo Gil (1999, p.128) pode ser definido “[...] como a técnica de investigação composta por um número mais ou menos elevado de questões apresentadas por escrito às pessoas, tendo por objetivo o conhecimento de opiniões, crenças, sentimentos, interesses, expectativas, situações vivenciadas etc.”; (3) a observação participante é, portanto, uma forma de produção de dados que provém da pesquisa de campo e que pode ser utilizada

antes ou depois das entrevistas, e também de forma isolada. Nela o pesquisador é testemunha e co-autor (CARDOSO, 2004), pelo fato de a pesquisadora ser professora na referida escola; (4) entrevista aplicada com a diretora da escola (APÊNDICE A), que de acordo com Gil (2011), pode ser estruturada em: informais, focalizadas, por pautas e formalizadas.

3.2 Contexto e participantes da pesquisa

A população em pesquisas científicas é para Gil (2007, p. 55) “De modo geral, [...] o número total de elementos de uma classe. [...] No planejamento de um experimento, é necessário determinar com grande precisão a população a ser estudada.”. Partindo dessa premissa descreve-se que a população do presente estudo é formada trinta e cinco professores (questionário – APÊNDICE B) da Escola Municipal de Educação Básica Esperança e pela sua diretora (entrevista – APÊNDICE A).

E optou-se por abarcar a todos os elementos da população, então se trabalhou sem amostra, mas na forma censo. Segundo Malhotra (2001), um censo é uma contagem de todos os elementos de uma população e ou uma determinação de suas características baseada na informação obtida com cada um dos elementos.

3.3 Técnicas de coleta de dados e de análise de dados

As técnicas de coleta de dados são um conjunto de regras ou processos utilizados por uma ciência, ou seja, corresponde à parte prática da coleta de dados (LAKATOS; MARCONI, 2001). Nesse contexto, as técnicas de coletas e análise dos dados, podem ser mais bem visualizados no Quadro 1.

Quadro 1 -Demonstrativo de técnicas de coleta e análise de dados

Categoria da informação	Informação	Método	Técnicas de coleta de dados	Dados	Técnica de análise de dados
Apresentar a Unidade Escolar	- categoria da escola. - data da fundação; - localização; - turmas; - alunos; - servidores; - professores;	Qualitativo	Entrevista com: Diretora Clóris Casagrande (APÊNDICE A, aplicada em 15/06/2018) Pesquisa bibliográfica:	Entrevista: dados primários. Pesquisa bibliográfica: dados secundários.	Descritiva

Categoria da informação	Informação	Método	Técnicas de coleta de dados	Dados	Técnica de análise de dados
			- PPP – Projeto Político Pedagógico da escola.		
Caracterizar o perfil demográfico de seus professores	- gênero; - Idade; - carga horária; - tempo de profissão; - tempo na instituição; - formação.	Quantitativo	Questionário (APÊNDICE B Questão 01 a 06) Aplicação: 15/06/2018 a 03/07/2018	Primários	Análise estatística descritiva
Identificar os principais fatores que influenciam a QVT desses professores	Indicadores De QVT de Walton(1973): 1 – Compensação Justa e Adequada; 2- Condição de trabalho; 3- Uso e Desenvolvimento das Capacidades; 4 – Oportunidade de Crescimento e Segurança; 5 – Integração social na Organização; 6 – Constitucionalismo; 7 – Trabalho e espaço total na vida; 8 – Relevância no trabalho na Vida.	Quantitativo	Questionário (APÊNDICE B, Questão 07 a 30) Observação Pesquisa bibliográfica para identificar os indicadores	Primários Primários Secundários	Análise estatística descritiva Análise Descritiva Análise Descritiva
Traçar sugestões de melhorias	Todas as anteriores	Todos as anteriores	Todos os anteriores	Todos as anteriores	Todas as anteriores

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

Cabe registrar que modelo de Walton (1973) é formado por oito indicadores. E as respostas dos professores, para cada um deles, seguiram os critérios: (1) Muito Insatisfeito; (2) Insatisfeito; (3) Indiferente; (4) Satisfeito e (5) Muito Insatisfeito.

4 RESULTADOS

Essa seção tem por finalidade apresentar os resultados alcançados, para tal

segue os objetivos específicos, assim se subdivide em quatro partes, as quais são: (1) apresentação da escola; (2) caracterização do perfil dos professores; (3) identificação dos fatores que influenciam a QVT; (4) sugestão de melhorias.

4.1 Apresentação da unidade escolar¹

A Escola Municipal de Educação Básica Esperança está localizada no Loteamento Recanto da Alvorada – Vila Santa Terezinha, foi criada em 30 de março de 1984. Possui atualmente, cerca de quarenta e sete profissionais, considerando a equipe gestora.

Conta com aproximadamente 400 alunos, num total de 20 turmas de pré-escolar ao 5º ano do Ensino Fundamental, atente 35% das crianças em fase escolar, numa faixa etária entre quatro a onze anos de idade. Totalizando 390 alunos matriculados atualmente na Educação Infantil e Ensino Fundamental. Deste percentual, somente 10% (dez) das crianças possuem poder aquisitivo razoável, visto que a maioria destas famílias possui casa própria, renda familiar mensal fixa, qualificação profissional e alguns pais estão retomando os estudos. As demais são filhos de meeiros² e estão em constantes mudanças de lugares em busca de oportunidades de trabalho realizado através das safras oferecidas, na região, e em outros estados, muitas vezes regressando após o término das respectivas temporadas.

4.2 Caracterização do perfil demográfico de seus professores

O perfil demográfico dos participantes da pesquisa foi identificado a partir do questionário (APÊNDICE A) respondido pelos mesmos, nas questões um a seis. Essas sondaram, respectivamente, sobre: (1) gênero; (2) idade; (3) carga horária de trabalho; (4) tempo de profissão; (5) tempo na instituição e (6) escolaridade. Os resultados alcançados podem ser mais bem visualizados na Tabela 1.

Tabela 1 – perfil dos professores da unidade em estudo

Item	Resultados	Resultados	Porcentagem
Gênero	Masculino	05	14,29
	Feminino	30	85,71
Idade(anos)	De 18 a 25 anos	06	17,15
	De 26 a 35 anos	26	74,29

¹ Esta seção foi desenvolvida com base no Apêndice A e informações do PPP da Unidade Escolar

² Meeiros - Agricultor que trabalha em terras que pertencem a outra pessoa e reparte seus rendimentos com o dono dessas terras.

Item	Resultados	Resultados	Porcentagem
	De 36 a 50 anos	02	5,71
	Mais de 50	01	2,85%
Carga Horária	10 horas	00	0
	20 horas	25	71,43
	40 horas	10	28,57
	Até 05 anos	07	20,00
Tempo de profissão	De 06 a 15 anos	25	71,43
	De 16 ou mais	03	8,57
	Menos de 1 ano	08	22,87
Tempo na Instituição	De 1 a 5 anos	26	74,28
	De 6 a 10 anos	01	2,85
	De 11 a 20 anos	00	0
	Médio – estudante	00	0
Formação	Superior Completo	30	85,71
	Pós - Graduação	05	14,29

Fonte: elaboração própria (2018).

A leitura da Tabela 1 indica que os professores em estudo são, na maioria, mulheres (85,71%), jovens segundo Cobra (2009), pois a maioria tem de 26 a 35 anos (74,29%). Esse desequilíbrio observado na divisão de sexo é ratificado pela Sinopse Estatística da Educação Básica elaborada pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira - INEP (2014), que aponta que pouco mais de 80% dos professores na educação básica no Brasil são do sexo feminino. Cumprem na escola 20 horas semanais (71,43%).

Parte significativa tem de seis a quinze anos de profissão (71,43%), dado que vem ao encontro dos resultados quanto à faixa etária destes profissionais. Já quanto à formação, chama a atenção que todos têm curso superior, ou seja, não há professores com formação apenas no Ensino Médio, como as normalistas, por exemplo. Além disso, 14,29% deles já cursou especialização na sua área de atuação. E estão na escola pouco tempo, pois 74,28% delas estão de um a cinco anos e outra parcela de 20% do grupo está a menos de um ano

4.3 Identificar os principais fatores que influenciam na QVT desse grupo

Cabe lembrar que o questionário (APÊNDICE A) contou com questões sobre QVT (sete a trinta), as quais seguem o modelo de indicadores de Walton (1973), primeiro por ser referência a área e segundo por apresentar o modelo que é considerado o mais abrangente.

Esses resultados estão dispostos na Tabela 3, por intermédio de três informações por categoria de satisfação, as quais são: (a) Quant. (un) – apresenta quantidade de professores que assinalaram esta opção; (b) Todos (%) – percentual

que esta quantidade representa na categoria de satisfação em questão (coluna) para todos os indicadores; (c) Indicador (%) – percentual que esta quantidade representa no indicador (linha).

Tabela 3 – Resumo dos resultados por indicador de QVT

Indicadores de QVT Walton (1973)	Muito insatisfeito			Insatisfeito			Indiferente			Satisfeito			Muito Satisfeito			Total
	Quant. (un.)	Todos (%)	Indicador (%)	Quant. (un.)	Todos (%)	Indicador (%)	Quant. (un.)	Todos (%)	Indicador (%)	Quant. (un.)	Todos (%)	Indicador (%)	Quant. (un.)	Todos (%)	Indicador (%)	
(1)	6	10	17	5	8	14	7	11	20	17	28	49	0	0	0	35
(2)	15	25	43	5	8	14	8	13	23	4	7	11	3	9	9	35
(3)	10	17	29	8	13	23	5	8	14	8	13	23	4	11	11	35
(4)	6	10	17	13	21	37	7	11	20	3	5	9	6	17	17	35
(5)	8	13	23	7	11	20	9	14	26	6	10	17	5	14	14	35
(6)	6	10	17	8	13	23	9	14	26	7	12	20	5	14	14	35
(7)	5	8	14	8	13	23	10	16	29	7	12	20	5	14	14	35
(8)	4	7	11	7	11	20	9	14	26	8	13	23	7	20	20	35
Qtd.col	60	100		61	100		64	100		60	100		35	100		280
%	21			22			23			21			13			100

Fonte: elaboração própria (2018).

A leitura da Tabela 3 leva a constatações importantes, observando-se as duas últimas linhas que trazem, respectivamente, a quantidade total de respostas para aquela escala e quanto esse número representa do total para as cinco categorias da escala, em que somando-se os percentuais de Satisfeito e Muito Satisfeito alcança-se 34% das respostas (21% + 13%). Enquanto, com o somatório dos Muito Insatisfeitos com os Insatisfeitos alcança-se 43% (21% + 22%) das respostas e acrescentando-se a esses os indiferentes, que são respostas que não apontam níveis de satisfação, chega-se a 66% (43% + 23%) das respostas.

Além disso, 63% (1, 2, 3, 5, 7) dos indicadores obtiverem valores de indicação para Muito Insatisfeito maiores que suas indicações de Muito Satisfeito (Indicador(%)). Mas, curiosamente, para o indicador (4) Oportunidade de crescimento houve empate técnico entre esses dois extremos e para o (6) Constitucionalismo, há a diferença apenas de uma indicação para Muito Insatisfeito (Quant. (un.)). E resultado antagônico se vê para o indicador (8) relevância do trabalho na vida, em que a indicação de Muito Satisfeito supera sua opção oposta.

Mas para nenhum dos oito indicadores, o somatório das quantidades (Quant. (un.)) de professores com satisfação (Muito satisfeito + Satisfeito) supera a união dos insatisfeitos (Muito Insatisfeito + Insatisfeito) com os Indiferentes ((2) 28; (4) 26;

(3) 23; (5) 24; (6) 23; (7) 23; (8) 20; (1) 18), ou seja, o grupo no geral, está mais insatisfeito que satisfeito. Apesar desse quadro, é preciso reconhecer que no indicador de QVT (1) compensação justa de adequada, a diferença é apenas de um ponto percentual (Quant. (un.)), apesar disso, não há indicação de Muito Satisfeito e a quantidade (Quant. (un.)) de professores com insatisfação e indiferentes é praticamente o mesmo (18 e 17 indivíduos).

Mas para a análise precisa dos resultados por indicador de QVT gerou-se a Tabela 4, na qual se uniu os resultados dos grupos dos satisfeitos (Muito Satisfeitos + Satisfeitos) e dos insatisfeitos (Muito Insatisfeitos + Insatisfeitos). E com o intuito de facilitar a interpretação dos dados, os resultados foram classificados de maior a menor índice de insatisfação.

Tabela 4 – Resumo dos resultados por indicador de QVT

Indicadores de QVT de Walton (1973)	Insatisfeito +			Indiferente			Satisfeito +			Total Prof.
	Muito Insatisfeito						Muito Insatisfeito			
	Qtd. (un.)	Todo (%)	QVT (%)	Qtd. (un.)	Todo (%)	QVT (%)	Qtd. (un.)	Todo (%)	QVT (%)	
(2) Condições de trabalho	20	17	57	8	13	23	7	7	20	35
(4) Oportunidade de crescimento	19	16	54	7	11	20	9	9	26	35
(3) Uso ou desenv. capacidades	18	15	51	5	8	14	12	13	34	35
(5) integração na organização	15	12	43	9	14	26	11	12	31	35
(6) constitucionalismo	14	12	40	9	14	26	12	13	34	35
(7) trabalho e vida	13	11	37	10	16	29	12	13	34	35
(8) relevância social	11	9	31	9	14	26	15	16	43	35
(1) Compensação justa e adeq.	11	9	31	7	11	20	17	18	49	35
Quantidade coluna (respostas)	121	100		64	100		95	100		280
percentual (%)	43			23			34			100

Fonte: elaboração própria (2018).

O primeiro indicador que remete a insatisfação é o indicador de QVT (2) Condições de trabalho com a indicação de 57% dos professores pesquisados, pois em visitas à escola notou-se que o ambiente é limpo, organizado e bastante adequado. E ainda que as salas ambientes dispõem de recursos interessantes para a realização das atividades em classe, aparelhos de TV LCD, *data show*, dentre outros. No entanto, esses resultados devem refletir aspectos não relacionados à estrutura física da escola, mas fazem alusão aos estudos de Kuezner (2011), quando afirma que as políticas de formação precisam ser aliadas à garantia de condições adequadas de trabalho, política salarial e carreira. Salienta que a baixa atratividade da carreira é motivada, entre outros, pelas condições de trabalho

precárias reflexos de desvalorização profissional, baixo reconhecimento e alunos cada vez mais descomprometidos, por exemplo.

O indicador de QVT **(4) Oportunidade de crescimento** ocupa o segundo lugar (54%) em termos de insatisfação por esse grupo. Esse resultado pode ser um indicativo de que os professores dessa escola não estão, de certa forma, numa zona de conforto. Isso pode ter ocorrido devido aos profissionais ACT's que são contratos temporários, para os quais há desgaste psicológico devido a preocupação de não ser estável nesta unidade escolar.

Mas o indicador **(3) Uso e desenvolvimento de capacidades** recebeu 51% de indicação de insatisfação, assim ocupa o terceiro lugar. Para avaliá-lo foram elaboradas questões sobre o nível de autonomia para realização do trabalho; uso de suas capacidades e habilidades; recebimento dos *feedbacks* de avaliações e sobre a importância do trabalho que realizam. Pois, a motivação do trabalhador é diretamente proporcional à valorização do trabalho e esses conceitos propiciam a QVT (WALTON, 1973).

E o quarto lugar é ocupado pelo indicador de QVT de Walton (1973) número **(5) integração social na organização** com respaldo de 43% dos pesquisados. Números que refletem o pensamento de Danna e Griffin (1999), para os quais, as satisfações/insatisfações dos professores, ou seja, entre outros, o bem-estar está relacionado com a integração com a chefia e os colegas.

Já o quinto lugar, com escolha de 40% dos respondentes, está o indicador **(6) constitucionalismo**, ou seja, o indicador de QVT relacionado ao conhecimento das leis. Como ressalta Walton (1973), ele serve para medir o respeito aos direitos dos trabalhadores e o seu cumprimento. Para verificar essa dimensão abordada por Walton (1973), foram feitos questionamentos sobre a privacidade de cada professor dentro da escola, a liberdade de expressão que têm e sobre as normas da escola no sentido de favorecerem a realização dos trabalhos, os professores afirmaram estarem satisfeitos com essa dimensão. Nas visitas feitas à escola e após um diálogo com os profissionais pode-se perceber que os professores reivindicam bastante seus direitos e estão atentos. Já a diretoria se mostrou responsável com relação aos seus servidores. Dessa forma, a diretoria consegue transmitir segurança aos funcionários da escola, o que pode ser comprovado pelo grau de satisfação apresentado pelos professores.

(7) o trabalho e o espaço total na vida é o sexto colocado, assinalado com

níveis de insatisfação por 37% dos pesquisados. Mesmo assim, chama a atenção que 34% apresentam níveis favoráveis de satisfação, mas se somando aos insatisfeitos, os indiferentes, chega-se a 66% deles (37% + 29%).

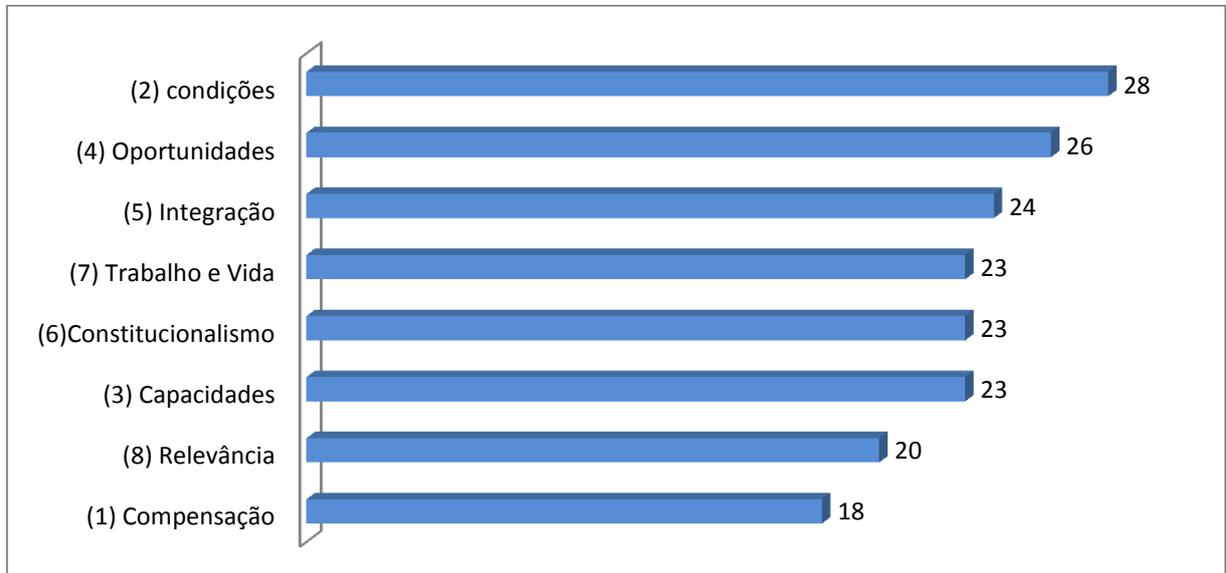
Contextualizando o bem-estar psicológico (MASSÉ et al., 1998) de acordo com o foco desse estudo, caso o professor não perceba a oportunidade de experimentar um trabalho que proporcione autonomia, relações positivas com outros professores, funcionários ou estudantes, terá sua qualidade de vida no trabalho diminuída, podendo entrar em um quadro de sofrimento psicológico.

Tão importante quanto, é a insatisfação com o indicador **(8) relevância social do trabalho na vida**, para o qual, 57% dos professores não manifestaram menção de satisfação (31% insatisfeitos + 26% indiferentes). Mas chama a atenção que esse é um dos dois indicadores (8 e 1) em que o somatório dos professores com satisfação (15) é maior (4 elementos) que o de insatisfação (11). Mesmo assim, 20 dos 35 professores (57%) não indicaram satisfação (Muito satisfeitos + satisfeitos + indiferentes). De acordo com Diener e Scollon (2003), bem-estar psicológico traduz a avaliação subjetiva que os indivíduos fazem das suas vidas, incluindo conceitos como a satisfação com a vida, a felicidade, as emoções agradáveis, os sentimentos de realização pessoal, de satisfação com o trabalho e a qualidade de vida, em detrimento de sentimentos negativos e desagradáveis. Deste modo, representa a avaliação acerca da vida em determinado momento e ao longo da vida, e não significa propriamente saúde psicológica, mas reflete o bem-estar necessário para se considerar que se está bem na vida.

E por fim, mesmo quadro se verifica no indicador de QVT de Walton (1973), **(1) Compensação justa e adequada**, no qual as opções que remetem a satisfação (dezessete pessoas) recebeu a indicação de seis elementos a mais que insatisfação (onze). Mas é preciso reconhecer que dezoito professores, ou seja, 51% deles, a maioria não indicou satisfação, além disso, não houve indicação para Muito Satisfeito. Resultado que vem ao encontro dos estudos de Kuenzer (2011), o qual aponta baixa atratividade na carreira em termos de baixos salários, apesar da alta formação acadêmica.

Em suma, o Gráfico 01 traz os resultados quanto a quantidade de professores que não se manifestaram como satisfeitos para cada um dos indicadores de QVT de Walton (1973).

Gráfico 01 – Quantidade de professores não satisfeitos por indicador



Fonte: elaboração própria (2018).

Como se pode constatar, em todos os casos, a indicação de opções que não sejam de satisfeitos, foi de 51% deles (1 – 18 professores) para cima. Assim, conclui-se que todos os indicadores precisam de atenção no intuito de serem melhoradas as percepções dos professores em estudo. Entretanto, se reconhece que nem todos podem ser trabalhados localmente, pois dependem de instâncias governamentais superiores, mesmo assim na próxima seção, são traçadas sugestões pontuais e factíveis em nível micro, a escola.

4.4 Sugestões para a escola

Esta seção foi estruturada tendo como base a Tabela 4, a qual traz o resumo dos resultados dos indicadores de QVT. E em termos de índices superiores de insatisfação, focou-se nos quatro primeiros, cujos números atingem 60% de insatisfação, dentre todos (coluna Todos(%)) os indicadores, esses também são 50% dos indicadores de Walton (1973). Em ordem decrescente, esses indicadores são: (2) Condições de trabalho (17%); (4) Oportunidades de crescimento (16%); (3) Uso e desenvolvimento das capacidades (15%); (5) integração na organização (12%). Seguindo essa ordem, as sugestões traçadas estão dispostas, a seguir, no

Quadro 2.

Quadro 2 – Sugestões de melhorias

(2) Condições de trabalho
<p>Para os professores:</p> <ul style="list-style-type: none"> - promover capacitações sobre as metodologias de ensino ativas com problematização de situações do cotidiano do aluno ou do mercado de trabalho, na perspectiva de aprender fazendo; - incentivar o uso de celular na sala de aula como ferramenta tecnológica para o ensino-aprendizagem; - preparação de professores para atuarem em feiras, como as de matemática, física, etc; - incentivar os professores a estudar, fazer especialização, que refletiria na carreira individual. Mapear, acompanhar e divulgar a abertura de inscrições nas entidades públicas da região. <p>Com os alunos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - trabalho de conscientização da importância de estudar, trazendo por exemplo, ex-alunos bem sucedidos para rodas de conversa ou palestras, ou pessoas da comunidade; - incentivar e apoiar a participação em feiras; - facebook e jornal interno (impresso e digital)
(4) Oportunidade de crescimento
<ul style="list-style-type: none"> - incentivar os professores a estudar, fazer especialização, que refletiria na carreira individual. Mapear, acompanhar e divulgar a abertura de inscrições nas entidades públicas da região; - aproveitar os professores da própria escola para ministrarem capacitações para os colegas.
(3) Uso e desenvolvimento das capacidades
<ul style="list-style-type: none"> - incentivar os professores e servidores da área administrativa a cursarem especialização em gestão escolar; - procurar na região Instituições de Ensino Superior no intuito de abrir as portas para que alunos de pós-graduação (especialização, mestrado, doutorado) possam realizar seus trabalhos de conclusão de curso na escola, sugerindo as áreas de interesse da mesma, como capacitar gestores e professores; - promover capacitação em termos de liderança e gestão de pessoas, por meio de cursos EAD ou parcerias com instituições de ensino da região (públicas).
(5) Integração social na organização Interação com chefias e colegas
<ul style="list-style-type: none"> - acompanhando o calendário de festividades do ano (Carnaval, volta às aulas, Páscoa, Dia do Trabalhador, Dia dos Namorados, etc), caracterizar a Sala dos Professores, com decoração alusivas, máscaras, guloseimas, música, deixar o ambiente alegre e promover a integração dos professores. Se preciso for, incentivar a contribuição espontânea para formar uma caixinha, para tal. - realizar a comemoração dos aniversários do mês, incentivando os aniversariantes a trazerem os lanches e as bebidas; - programar aulas esportivas, vôlei ou ginástica para mulheres, por exemplo, para professores e servidores, caso não haja profissionais internos, buscar parcerias com universidades.

Fonte: elaboração própria (2018).

Cabe lembrar que em termos de **(2) Condições de trabalho**, a insatisfação não está relacionada à estrutura física, por isso não há sugestões de aquisições de equipamentos ou modernização da escola. Já **(4) Oportunidade de crescimento** é preciso reconhecer que para os concursados há plano de carreira, basta apresentar

diplomas (pós-graduação) e certificados de cursos de capacitação. E para o **(3) Uso e desenvolvimento das capacidades** é preciso capacitar os servidores com funções administrativas em termos de gestão escolar, liderança e gestão de pessoas. E por fim, a **(5) Integração social na organização** pode ser promovida por meio da integração entre chefias e colegas no próprio ambiente escolar, acredita-se que o apropriado seja a própria sala dos professores, proporcionando pequenos momentos de descontração e degustação.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com relação à teoria levantada, dentre os estudiosos da área, o norte-americano Richard Walton é apontado como referência, desde a década de 70 do século passado. Isso por enfatizar o trabalho como um todo, considerando aspectos internos e externos ao trabalho, inclusive, como é conduzido.

Seguindo, essa linha, atualmente, inúmeras alterações vêm ocorrendo no campo do trabalho docente, são mudanças nas relações de trabalho dos educadores, influenciadas, principalmente, pelos avanços nos campos tecnológico, econômico, social, político e demográfico. Santos (2006) assevera que a adoção de novas políticas públicas centrada na cultura do desempenho vem influenciando a criação de outros valores e interesses, o que tem modificado a relação entre os colaboradores do ensino, seu trabalho e sua identidade profissional. Todo esse dinamismo tem afetado diretamente a vida particular e individual dos professores.

Mas em termos práticos, com os dados coletados, pode-se constatar com o presente estudo que para todos os indicadores, a percepção de insatisfeitos foi de 51% deles (18 dos 35 professores) para cima. Assim, conclui-se que todos os indicadores precisam de atenção no intuito de serem melhoradas. Entretanto, se reconhece que nem todos podem ser trabalhados localmente, pois dependem de instâncias governamentais superiores, mesmo assim traçaram-se sugestões pontuais e factíveis em nível micro, a escola.

Em ordem decrescente de fatores organizacionais que interferem na QVT dos docentes em estudo, os indicadores de Walton (1973) são: (1) 2 - condições de trabalho: jornada e carga; (2) 4 - oportunidade de crescimento e segurança: carreira e crescimento pessoal; (3) 5 – integração social na organização: igualdade e mobilidade; (4) 7 – trabalho e espaço total na vida: lazer em família e estabilidade de horário; (5) 6 – Constitucionalismo: direitos trabalhistas e direito de expressão;

(6) 3 – uso e desenvolvimento das capacidades: autonomia e qualidades múltiplas; (7) 8 – relevância do trabalho na vida: responsabilidade social e da empresa e imagem social; (8) 1 – compensação justa e adequada: remuneração. Chama a atenção, que apesar da remuneração ser apontada por diversos autores como fator desmotivação, para este grupo aparece em último lugar e as condições de trabalho e jornada, em primeiro.

Com isso, responde-se a questão problema pré-estabelecida, que foi: quais são os fatores organizacionais que interferem na qualidade de vida no trabalho dos docentes da Escola Municipal de Educação Básica Esperança, em Caçador/SC. Assim, atinge-se o objetivo geral do estudo que foi identificar os principais fatores que influenciam a qualidade de vida no trabalho desses professores segundo as suas percepções, tendo como base o modelo de Walton (1973).

Além disso, compete sugerir ao grupo e ao gestor, como melhorias dentre outras a promoção de capacitações sobre as metodologias de ensino ativas com problematização de situações do cotidiano do aluno ou do mercado de trabalho, na perspectiva de aprender fazendo; incentivar o uso de celular na sala de aula como ferramenta tecnológica para o ensino-aprendizagem; - preparação de professores para atuarem em feiras, como as de matemática, física, etc; incentivar os professores a estudar, fazer especialização, que refletiria na carreira individual. Mapear, acompanhar e divulgar a abertura de inscrições nas entidades públicas da região.

Com relação, a futuros trabalhos sugere-se a realização de estudo semelhante em toda a rede de escolas municipais de Caçador / SC.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, L.G.; FRANÇA, A.C.L.. **Estratégias de recursos humanos e gestão da qualidade de vida no trabalho: o stress e a expansão do conceito de qualidade total**. Revista de Administração, São Paulo, v. 33, n. 2, p. 40-51, abr./jun. 1998.

BARTLETT, C.A.; GHOSHAL, S. **The myth of the generic manager: new personal competencies for new management roles**. California Management Review, v. 40, n. 1, p. 93- 116, 1987.

BRANQUINHO, N. das G. S.. **Qualidade de vida no trabalho e vivências de bem-estar e mal-estar no trabalho em professores da rede pública municipal de Unaí/MG. 2010**. 175 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações)-Universidade de Brasília, Brasília, 2010.

- CARDOSO, C. F. **Metodologia da pesquisa**. Minicurso do Centro de Estudos Interdisciplinares da Antiguidade – out.- nov. 2004.
- CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A. **Metodologia científica**. 5.ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002. 27 P.
- CHIAVENATO, I.. **Gestão de Pessoas**. Petrópolis – RJ: Elsevier, 2004.
- COBRA, Marcos.**Administração de marketing no Brasil**. 3. ed.Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.
- DANNA, K.; GRIFFIN, R. W. Healthy and well-being in the workplace: a review and synthesis of the literature. **Journal of Management**, Thousand Oaks, v. 25, n. 3, p. 357-384, May/June 1999.
- DEMO, P. **Questões para a Teleducação**. Petrópolis, RJ.: Vozes, 1998.
- DINNER, E. **Subjective well-being**. **Psychological Bulletin**, Washington, v. 95, n. 3, p. 542-575, 1984.
- ESTEVE, J. M. **O mal-estar docente: a sala de aula e a saúde dos professores**. São Paulo: EDUSC, 1999. 38 p.
- FISCHER, A. L.; DUTRA, J. S.; AMORIM, W. A. C. de. **Gestão de pessoas: desafios estratégicos das organizações contemporâneas**. [S.l: s.n.], 2010.
- FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002. Apostila.
- GIL, A. C. **Como elaborar projetos de Pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010. 184 p.
- GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1994. _____. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2007.
- GOMES, P.C. & AMÉDIS, G.. **Afastamento dos professores de 5ª à 8ª séries na rede municipal de Ipatinga da sala de aula**. Disponível em: <http://bibliotecadigital.unec.edu.br/ojs/index.php/unec03/article/view/289/365>.
- GOULART, I.B. (org.). **Psicologia organizacional e do trabalho: teoria, pesquisa e temas correlatos**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002.
- HIPÓLITO, J.A.M.. **Recompensas em organizações que atuam no terceiro setor: análise a partir de seus pressupostos**. São Paulo: 2004. Tese USP.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA. Sinopse estatística da educação básica de 2014. Brasília, 2014.
- KUENZER, A. Z.. A formação de professores para o ensino médio: velhos problemas, novos desafios. **Educ Soc de Campinas**, v. 32, n. 116, p. 667-688, jul/set. 2011.
- KUENZER, A. Z.. **As políticas de formação: a constituição da identidade do**

professor sobranete. In: Educação & Sociedade, Campinas-SP: CEDES, ano XX, no 68/especial, p. 163-183, dez. 2011.

LIMONGI-FRANÇA, A. C.. **Qualidade de vida no trabalho: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras**. Vol. 1. Rio de Janeiro: [s.n.], 1997.

LIMONGI-FRANÇA, A. C.; RODRIGUES, A. L. **Stress & Trabalho: uma abordagem psicossomática**. 3. ed. São Paulo: 2007. 181 p.

MALHOTRA, N.. **Pesquisa de marketing**. 3.ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

MASSÉ, R. et al. The structure of mental health: higher order confirmatory factor analyses of psychological distress and Well-Being measures. **Social Indicators Research**, Dordrecht, v. 45, n. 1, p. 475-504, Nov. 1998.

MASSUKADO-NAKATANI, M. S.. **Métodos e técnicas de pesquisa em turismo: Amostragem**. 2009.

MAUÉS, O.C.. **Reformas internacionais da educação e formação de professores**. Disponível em: www.scielo.br/pdf/cp/n.118, p. 89-117, março/2003. Acesso em: 02 jun.2012.

PRODANOV, C. C.; FREITAS, E. C. de. **Metodologia do trabalho científico [recurso eletrônico]: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico**. 2. ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

SANT'ANNA, A.S.; COSTA, R.; MORAES, L.F.R. **Qualidade de Vida no Trabalho: uma análise em unidades de ensino básico**. In: AnaisXXIV. Encontro Nacional da Associação de Pós-Graduação em Administração. Campinas, SP: ANPAD, 2000.

SANTOS, J. F. S.. **Globalização, qualidade de vida e educação**. Revista Espaço Acadêmico, n.61. jun. 2006.

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

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

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 1987.

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

APÊNDICE A

Prezado(a) participante:

A presente pesquisa possui fins acadêmicos e tem como objetivo verificar a percepção dos professores desta escola quanto à qualidade de vida no trabalho e o impacto disso em suas vidas.

Escolha entre 1 e 5 para cada questão apontada, onde: 1= Muito

Insatisfeito; 2= Insatisfeito; 3= Indiferente; 4= Satisfeito e 5= Muito Satisfeito.

A participação nesse estudo é voluntária e se você decidir não participar ou quiser desistir de continuar em qualquer momento, tem absoluta liberdade de fazê-lo. Todas as informações coletadas neste estudo são estritamente confidenciais, sendo assim, serão omitidas todas as informações que permitam identificá-lo(a).

Mesmo não tendo benefícios diretos em participar, indiretamente você estará contribuindo para a compreensão do assunto abordado e para a produção de conhecimento científico.

1. Você está satisfeita(o) com o seu salário.	1 2 3 4 5
2. Você está satisfeita(o) com o seu salário em comparação com o salário dos profissionais da rede particular.	1 2 3 4 5
3. Você está satisfeita(o) com os benefícios recebidos (alimentação, transporte, assistência médica...).	1 2 3 4 5
4. Você está satisfeita(o) com a sua carga horária.	1 2 3 4 5
5. Você está satisfeita(o) com a quantidade de trabalho.	1 2 3 4 5
6. Você está satisfeita(o) com as condições físicas da sala de aula (iluminação, ventilação, ruído...).	1 2 3 4 5
7. Você está satisfeita(o) com a limpeza e organização da escola	1 2 3 4 5
8. Você está satisfeita(o) com os materiais e equipamentos disponíveis.	1 2 3 4 5
9. Você está satisfeita(o) com a sua segurança pessoal dentro da escola.	1 2 3 4 5
10. Você está satisfeita(o) com os níveis de estresse vivenciados no ambiente de trabalho.	1 2 3 4 5
11. Você está satisfeita(o) com o nível de autonomia para a realização das atividades que planeja.	1 2 3 4 5
12. Você está satisfeita(o) quanto ao uso de sua capacidade e habilidades nas tarefas que realiza.	1 2 3 4 5
13. Você está satisfeita(o) quanto ao recebimento do feedback da avaliação do seu desempenho como um todo.	1 2 3 4 5
14. Você está satisfeita(o) quanto a importância do trabalho que realiza.	1 2 3 4 5

15. Você está satisfeita(o) com a possibilidade de crescimento profissional	1 2 3 4 5
16. Você está satisfeita(o) com a oportunidade de crescimento pessoal, ou seja, desenvolvimento de suas potencialidades.	1 2 3 4 5
17. Você está satisfeita(o) com o relacionamento com o(s) seu(s) superior(es).	1 2 3 4 5
18. Você está satisfeita(o) com o relacionamento com seus colegas de trabalho.	1 2 3 4 5
19. Você está satisfeita(o) com o relacionamento com alunos e pais	1 2 3 4 5
20. As suas características pessoais são aceitas positivamente pelos colegas e superiores.	1 2 3 4 5
21. Você está satisfeita(o) com a igualdade no tratamento recebido.	1 2 3 4 5
22. Você está satisfeita(o) com a sua privacidade dentro da escola.	1 2 3 4 5
23. Você está satisfeita(o) com a sua liberdade de expressão.	1 2 3 4 5
24. As normas da instituição favorecem a realização do seu trabalho.	1 2 3 4 5
25. Você considera que há equilíbrio entre sua vida pessoal e profissional.	1 2 3 4 5
26. A sua jornada de trabalho permite que você desfrute de momentos de lazer	1 2 3 4 5
27. Você está satisfeita(o) com a imagem da escola perante a comunidade.	1 2 3 4 5
28. Você está satisfeita (o) com a responsabilidade social da escola em relação aos serviços prestados.	1 2 3 4 5
29. Você está satisfeita (o) com o tratamento recebido pelos gestores da escola.	1 2 3 4 5
30. Você se sente feliz na escola?	1 2 3 4 5
31 . Gênero: a. () feminino; b. () masculino	
32. Faixa etária: a. () de 14 a 25 anos – jovens; b. () 26 a 45 anos – adultos; c. () 46 a 65 anos – adultos; d. () acima de 65 anos – seniores.	
33. Carga horária a. () 40 horas semanais; b. () 30 horas semanais; c. () 20 horas semanais; d. () outra.	
34. Tempo de instituição a. () menos de 1 ano;	

b. () de 1 a 5 anos; c. () 6 a 10 anos; d. () 11 a 15 anos; e. () mais de 15 anos.
35. Formação: a. () Exatas; b. () Humanas; c. () Sociais; d. () Biológicas; e. () Outra.
36. Situação: a. () ACT; b. () substituto; c. () em estágio probatório; d. () efetivo.

APÊNDICE B

Entrevista Direção.

1) Nome da escola:
2) Local:
3) Rede a que pertence:
4) Quantidade de alunos:
5) Quantidade de professores:
6) Séries ofertadas:
7) Características físicas da escola:
8) Como acontece a escolha do diretor, vice-diretor e coordenador pedagógico :
9) Titulação do Diretor (graduado, especialista, mestre ...):
10) Titulação do Professor (graduado, especialista, mestre ...):
11) A escola possui Projeto Político Pedagógico? Quando foi elaborado? Quem participou da elaboração? Já foi reformulado alguma vez?
12) Os alunos e professores têm alguma participação nos processos decisórios da escola?
13) Há interação entre a escola e comunidade? Como acontece esse processo?
14) Você considera a gestão da escola democrática?