



UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA – UEPB
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM FUNDAMENTOS DA EDUCAÇÃO: PRÁTICAS
PEDAGÓGICAS INTERDISCIPLINARES

DIVÂNIA FERREIRA SILVA GUIMARÃES

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO:
Um estudo de caso sobre os docentes da Escola Estadual de
Ensino Médio “José Rocha Sobrinho”
Bananeiras - PB**

JOÃO PESSOA - PB
2014

DIVÂNIA FERREIRA SILVA GUIMARÃES

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO:
Um estudo de caso sobre os docentes da Escola Estadual de
Ensino Médio “José Rocha Sobrinho”
Bananeiras - PB**

Monografia apresentada ao Curso de Especialização em Fundamentos da Educação: Práticas Pedagógicas Interdisciplinares da Universidade Estadual da Paraíba, em convênio com o Serviço Público do Estado da Paraíba, em cumprimento à exigência para obtenção do grau de especialista.

Orientadora: Prof^ª Ms. Izandra Falcão Gomes

João Pessoa - PB
2014

É expressamente proibido a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

S586q Silva, Divânia Ferreira da.
Qualidade de vida no trabalho [manuscrito] : um estudo de caso sobre os docentes da Escola Estadual de Ensino Médio "José Rocha Sobrinho" Bananeiras - PB / Divânia Ferreira da Silva. - 2014.

74 p. : il. colorido.

Digitado.

Monografia (Especialização em Fundamentos da Educação: Práticas Pedagógicas Interdisciplinares) - Universidade Estadual da Paraíba, Pró-Reitoria de Ensino Médio, Técnico e Educação a Distância, 2017.

"Orientação : Profa. Ma. Izandra Falcão Gomes, Coordenação do Curso de Pedagogia - CH."

1. Qualidade de vida. 2. Trabalho docente. 3. Escola Pública.

21. ed. CDD 306.361

DIVÂNIA FERREIRA SILVA GUIMARÃES

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO:
Um estudo de caso sobre os docentes da
Escola Estadual de Ensino Médio “José Rocha Sobrinho”
Bananeiras - PB

Monografia apresentada ao Curso de Especialização em Fundamentos da Educação: Práticas Pedagógicas Interdisciplinares da Universidade Estadual da Paraíba, em cumprimento à exigência para obtenção do grau de especialista.

Aprovada em 19/07/2014.

Banca Examinadora



Orientadora: Profa. Ms. Izandra Falcão Gomes/UEPB



Examinadora: Prof. Ms. Clévia Suyene Cunha de Carvalho/UEPB



Examinadora: Prof. Dra. Ligia Luiz de Freitas /SEMIP

DEDICATÓRIA

Ao meu querido esposo Eduardo Guimarães, pelo incentivo e apoio incondicional; ao meu amado filho Emanuel, amor imensurável, presente de Deus na nossa vida; a minha admirável professora Izandra Falcão, pela compreensão, paciência, amabilidade e incentivo, DEDICO.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, por crer Nele como Senhor de todas as coisas, a quem entrego minha vida todos os dias.

À coordenação do curso de Especialização, pela presteza e disponibilidade.

Aos meus pais Antônia e Pedro, a minha irmã Djanete Ferreira, que sempre me incentivaram a seguir em frente.

Ao meu esposo Eduardo Guimarães, pelo incentivo e apoio, demonstrados em gestos diários de compreensão e afeto que me mantiveram firme e confiante no cumprimento dessa jornada.

Ao meu amado filho Emanuel, que na inocência dos seus quase dois anos de vida, vem me ensinando a administrar o tempo entre trabalho, estudo e maternidade, fazendo-me uma mulher mais determinada e feliz.

À minha amiga-irmã Suely Fragoso, companheira de trabalho e de percurso, juntas somamos forças para permanecermos firmes nessa conquista.

Aos professores do Curso de Especialização pela contribuição acadêmica à minha carreira de docente.

À professora Izandra Falcão, verdadeira mestre na arte de ensinar, capaz de transpor a barreira da sala de aula, compreendendo as nossas limitações, humanizando de forma admirável a relação aluno-professor, ensinando com ações que a educação se faz, sobretudo com gestos de amor.

“Dignai-vos, portanto, conceder-me a sabedoria e a inteligência, a fim de que eu saiba como me conduzir”.

II Crônicas 1:10a.

RESUMO

A educação é uma área que possui características particulares geradoras de stress e de alterações do comportamento dos que nela trabalham devido à tensão do próprio ambiente escolar. Diante desta realidade, o presente trabalho objetivou avaliar a Qualidade de Vida no Trabalho dos docentes da Escola Estadual de Ensino Médio “José Rocha Sobrinho”, localizada na cidade de Bananeiras – PB. A pesquisa enfoca as condições de trabalho, remuneração, utilização de capacidades, oportunidade, integração social, constitucionalismo, relação com o espaço total de vida, relevância social e importância do trabalho. Foi realizado um estudo de caso de abordagem quali-quantitativa e de natureza descritiva com os referidos docentes. Os dados foram tabulados na ferramenta Microsoft Excel, auxiliando na análise e apresentação dos resultados. Concluiu-se através da percepção dos docentes que na maioria dos aspectos eles mostraram satisfação em relação à Qualidade de Vida no Trabalho. Percebendo-se apenas um único fator gerador de grande insatisfação: a remuneração salarial.

Palavras-chave: Qualidade de Vida. Trabalho docente. Satisfação. Escola Pública.

ABSTRACT

The education is an area which have particular characteristic generator of stress and changes in behavior of who work in it due to the tension of the own school environment. From this reality, the present work aimed to assess the life's quality at teacher's work of the State High School "José Rocha Sobrinho", located in the city of Bananeiras- PB. The search focuses on the work's conditions, remuneration, capacity utilization, opportunity, social integration, constitutionalism, relation with the total space of life, social relevance and the work's importance. A study of the case of qualitative and quantitative and descriptive in nature was made with those teachers. The data were tabulated in the Microsoft Excel tool, aiding in the analysis and presentation of the results. Concludes trough the perception of teachers that in most of aspects they showed satisfaction about the life's quality at work. Noticing just a single factor generator of big dissatisfaction: the regular payment.

Keywords: Quality of Life. Teaching work. Satisfaction. Public school.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Modelo de análise de Qualidade de Vida no Trabalho de Walton	16
Quadro 2: Características da personalidade associadas a altos índices de <i>Burnout</i>	23
Quadro 3: Perfil sociodemográfico da amostra	34
Quadro 4: Percepção dos docentes quanto as variáveis	62

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Nível de satisfação do docente com o seu salário	35
Gráfico 2: Nível de satisfação do docente ao comparar seu salário com o salário dos seus colegas	36
Gráfico 3: Nível de satisfação do docente com sua jornada de trabalho semanal	37
Gráfico 4: Nível de satisfação do docente em relação a sua carga de trabalho.....	38
Gráfico 5: Nível de satisfação do docente em relação ao uso de tecnologia no trabalho que faz	39
Gráfico 6: Nível de satisfação do docente em relação à salubridade do seu local de trabalho	40
Gráfico 7: Nível de satisfação do docente com a autonomia que possui no seu trabalho..	41
Gráfico 8: Nível de satisfação do docente em relação à importância da tarefa/trabalho/atividade que faz	42
Gráfico 9: Nível de satisfação do docente em relação à polivalência no trabalho	43
Gráfico 10: Nível de satisfação do docente em relação a sua avaliação de desempenho ..	44
Gráfico 11: Nível de satisfação do docente em relação à responsabilidade conferida.....	45
Gráfico 12: Nível de satisfação do docente em relação ao seu crescimento profissional ..	46
Gráfico 13: Nível de satisfação do docente em relação aos treinamentos que faz	47
Gráfico 14: Nível de satisfação do docente em relação às situações e a frequência em que ocorrem as demissões no trabalho	48
Gráfico 15: Nível de satisfação do docente em relação à discriminação no trabalho.....	49
Gráfico 16: Nível de satisfação do docente em relação ao seu relacionamento com colegas e chefes no trabalho	50
Gráfico 17: Nível de satisfação do docente quanto ao comprometimento da sua equipe e colegas com o trabalho	51
Gráfico 18: Nível de satisfação do docente quanto à valorização de suas ideias e iniciativas no trabalho	51
Gráfico 19: Nível de satisfação do docente com a instituição por ela respeitar os direitos do trabalhador	53
Gráfico 20: Nível de satisfação do docente com sua liberdade de expressão no trabalho	54
Gráfico 21: Nível de satisfação do docente em relação às normas e regras do seu trabalho	55
Gráfico 22: Nível de satisfação do docente em relação à influência do trabalho sobre sua vida/rotina familiar	56
Gráfico 23: Nível de satisfação do docente com a influência do trabalho sobre sua possibilidade de lazer	57
Gráfico 24: Nível de satisfação do docente com seus horários de trabalho e de descanso.....	58
Gráfico 25: Nível de satisfação do docente quanto ao orgulho em realizar o seu trabalho.....	59
Gráfico 26: Nível de satisfação do docente em relação à imagem que a instituição tem perante a sociedade	60
Gráfico 27: Nível de satisfação do docente em relação à integração comunitária que a instituição tem	61
Gráfico 28: Nível de satisfação do docente em relação aos serviços prestados que a instituição oferece.....	62

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	12
1.1	OBJETIVOS	14
1.1.1	Objetivo Geral	14
1.1.2	Objetivos Específicos	14
2	REFERENCIAL TEÓRICO	15
2.1	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	15
2.1.1	Origem e Evolução	15
2.1.2	Conceitos e abordagens sobre Qualidade de Vida no Trabalho	16
2.2	A IMPORTÂNCIA DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	18
2.3	IMPLICAÇÕES DE UMA INEFICIENTE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	19
2.4	CLIMA ORGANIZACIONAL.....	24
2.5	A QUALIDADE DE VIDA EM ORGANIZAÇÕES PÚBLICAS	26
2.6	QUALIDADE DE VIDA DO PROFESSOR DA REDE PÚBLICA DE ENSINO.....	27
3	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	30
3.1	TIPO DE PESQUISA	30
3.2	AMBIENTE DE PESQUISA	30
3.3	POPULAÇÃO E AMOSTRA.....	31
3.4	INSTRUMENTO DE PESQUISA	31
3.5	PROCEDIMENTO DE COLETA	32
3.6	PROCEDIMENTO DE ANÁLISE	33
4	APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS	34
4.1	PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO	34
4.2	REMUNERAÇÃO (COMPENSAÇÃO JUSTA E ADEQUADA)	35
4.2.1	Percepção do docente quanto à satisfação com o seu salário (remuneração) ...	35
4.2.2	Percepção do docente quanto à satisfação com o seu salário, ao ser comparado com o salário dos seus colegas	36
4.3	CONDIÇÕES DE TRABALHO	37
4.3.1	Percepção do docente quanto à satisfação com sua jornada de trabalho semanal (quantidade de horas trabalhadas)	37
4.3.2	Percepção do docente quanto à satisfação com a sua carga de trabalho (quantidade de trabalho)	38
4.3.3	Percepção do docente quanto à satisfação em relação ao uso de tecnologia no trabalho que ele faz	39
4.3.4	Percepção do docente quanto à satisfação com a salubridade (condições de trabalho) do seu local de trabalho	40
4.4	UTILIZAÇÃO DE CAPACIDADES NO TRABALHO	41
4.4.1	Percepção do docente quanto à satisfação com a autonomia (oportunidade tomar decisões) que possui no seu trabalho	41
4.4.2	Percepção do docente quanto à satisfação com a importância da tarefa/trabalho/atividade que faz	42
4.4.3	Percepção do docente quanto à satisfação em relação à polivalência (possibilidade de desempenhar várias tarefas e trabalhos) no trabalho	43
4.4.4	Percepção do docente quanto à satisfação com a sua avaliação de desempenho (ter conhecimento do quanto bom ou ruim está o seu desempenho no trabalho)	44
4.4.5	Percepção do docente quanto à satisfação em relação à responsabilidade conferida (responsabilidade de trabalho dada ao mesmo)	45

4.5	OPORTUNIDADE DE TRABALHO	46
4.5.1	Percepção do docente quanto à satisfação em relação a sua oportunidade de crescimento profissional	46
4.5.2	Percepção do docente quanto à satisfação com os treinamentos que faz	47
4.5.3	Percepção do docente quanto à satisfação com as situações e à frequência em que ocorrem as demissões no trabalho	48
4.6	INTEGRAÇÃO SOCIAL NO TRABALHO	48
4.6.1	Percepção do docente quanto à satisfação com a discriminação (social, racial, religiosa, sexual etc.) no trabalho	49
4.6.2	Percepção do docente quanto à satisfação em relação ao seu relacionamento com colegas e chefes no trabalho	50
4.6.3	Percepção do docente quanto à satisfação em relação ao comprometimento da sua equipe e colegas com o trabalho	51
4.6.4	Percepção do docente quanto à satisfação com a valorização de suas ideias e iniciativas no trabalho	51
4.7	CONSTITUCIONALISMO	52
4.7.1	Percepção do docente quanto à satisfação com a instituição por ela respeitar os direitos do trabalhador	53
4.7.2	Percepção do docente quanto à satisfação com sua liberdade de expressão (oportunidade dar suas opiniões) no trabalho	54
4.7.3	Percepção do docente quanto à satisfação com as normas e regras do seu trabalho	55
4.8	TRABALHO E O ESPAÇO TOTAL DE VIDA	56
4.8.1	Percepção do docente quanto à satisfação com a influência do trabalho sobre sua vida/rotina familiar	56
4.8.2	Percepção do docente quanto à satisfação em relação à influência do trabalho sobre sua possibilidade de lazer	57
4.8.3	Percepção do docente quanto à satisfação em relação aos seus horários de trabalho e de descanso	58
4.9	RELEVÂNCIA SOCIAL E IMPORTÂNCIA DO TRABALHO	59
4.9.1	Percepção do docente quanto à satisfação em relação ao orgulho de realizar o seu trabalho	59
4.9.2	Percepção do docente quanto à satisfação com a imagem que esta instituição tem perante a sociedade	60
4.9.3	Percepção do docente quanto à satisfação em relação à integração comunitária (contribuição com a sociedade) que a instituição tem	61
4.9.4	Percepção do docente quanto à satisfação com os serviços prestados que a instituição oferece.....	62
5	CONCLUSÃO	64
	REFERÊNCIAS	66
	APÊNDICES	70
	APÊNDICE A	71
	APÊNDICE B	72
	APÊNDICE C	74

1 INTRODUÇÃO

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT¹) é um tema que vem crescendo bastante e ganhando espaço, no que diz respeito a colaboradores, consumidores, gestores, dentre outros que fazem parte do ciclo produtivo da sociedade. As organizações têm adotado a implantação de programas de QVT, visando proporcionar melhores condições de vida e de trabalho aos seus colaboradores, que por consequência advém à melhora na produtividade, buscando mantê-los motivados em seu ambiente de trabalho. Conforme Medeiros (2002, p. 22):

Partindo-se da premissa de que os resultados organizacionais dependem, essencialmente, do desempenho e da motivação de seus colaboradores, a chave do sucesso empresarial é mantê-los motivados em seu trabalho. Isso somente será alcançado se os indivíduos estiverem satisfeitos com as principais dimensões de sua vida, em termos físicos, psicológicos, sociais, intelectuais e organizacionais, ou seja, se usufruírem de uma boa qualidade de vida.

No contexto amplo de qualidade de vida, busca-se a potencialidade do indivíduo no trabalho, mais especificamente no trabalho docente, proposta deste estudo.

Conforme Oliveira (2003), nas últimas décadas fatores como a perda de controle sobre o trabalho, sua intensificação e fragmentação contribuíram significativamente para a degradação das condições do trabalho docente. Segundo Meleiro (2002), a profissão de professor é uma profissão louvável que merece respeito e consideração de quem a exerce. Infelizmente, diz a autora, ocorreu uma deterioração das condições da formação e da prática docente no Brasil, hoje tão desvalorizada no próprio universo escolar, na mídia e na sociedade.

Alguns fatores contribuem para a desmotivação do docente no ambiente de trabalho, dentre os quais estão os relacionamentos interpessoais e grupais, a falta de equilíbrio entre a vida pessoal e profissional ou até mesmo as condições de trabalho, no qual muitas vezes possui um espaço físico inapropriado e, sobretudo, a insatisfação salarial.

Algumas instituições públicas já possuem programas de QVT, que buscam manter a promoção social, bem-estar e a qualidade de vida do docente, pois a valorização do ser humano, a preocupação com sentimentos e emoções são fatores que fazem a diferença, tanto no ambiente de trabalho quanto no que diz respeito à vantagem competitiva, pois as

¹ A partir desta altura do texto será utilizada a sigla: QVT para referir-se ao termo Qualidade de Vida no Trabalho

organizações buscam não somente esse diferencial para se tornarem mais competitivas, mas também condições adequadas frente às necessidades do docente e do ambiente organizacional.

Associa-se qualidade de vida a bem-estar, tanto pessoal quanto profissional. Quando o servidor está satisfeito com o ambiente de trabalho, logo se sentirá cada vez mais motivado para executar suas atividades, aumentando seu desempenho, o que resultará na melhoria da produtividade, sendo este, fator positivo para a organização. É um dos aspectos relacionados a clima organizacional. Segundo Chiavenato (2009), o clima organizacional está intimamente relacionado como o grau de motivação de seus participantes. Quando há elevada motivação entre os membros, o clima organizacional se eleva e se traduz em relações de satisfação, animação, interesse, colaboração etc.

Todavia, quando há pouca motivação entre os membros o clima organizacional tende a baixar, caracterizando-se por estados de depressão, desinteresse, apatia, insatisfação etc., podendo, em casos extremos, chegar a estados de agressividade, tumulto e inconformidade.

Contudo, à medida que o docente sente-se motivado com seu trabalho, o clima organizacional torna-se favorável, gerando satisfação e impactando de forma positiva na sua QVT.

Muitos são os conceitos e definições acerca da Qualidade de Vida no Trabalho. Para Limongi-França (2010), essas definições vão desde cuidados médicos estabelecidos pela legislação de saúde e segurança até atividades voluntárias dos empregados e empregadores nas áreas de lazer, motivação, entre inúmeras outras.

A partir de tais esclarecimentos, pode-se observar que para estudar esse tema é necessário primeiramente compreender o ser humano, ou seja, identificar os fatores que motivam o docente a realizar suas tarefas, desde valores pessoais a fatores que julgam importantes para realização de seus anseios, expectativas e desejo cargos. Em relação a esta questão Chiavenato (2009) afirma que a QVT envolve não somente os aspectos intrínsecos ao cargo, como todos os aspectos extrínsecos e contextuais.

A falta de qualidade de vida dentro de uma organização faz com que a mesma tenha baixa produtividade, ocasionando resultados não esperados. Dentre os fatores que impactam diretamente em seus resultados, estão a insatisfação, a baixa motivação e a deslealdade com a organização. Portanto, é de fundamental importância a implantação e o bom gerenciamento de Programas de Qualidade de Vida no Trabalho, pois trará benefícios tanto para instituição quanto para o docente.

Em suma, a QVT busca o bem-estar do docente, no aspecto físico, psíquico e social na instituição onde trabalha, além de promover um ambiente agradável, produtivo em que ele possa ter um suporte ao executar suas atividades. Portanto, à medida que a instituição o valoriza, ele se sentirá motivado e isso refletirá de maneira positiva em sua produtividade, no bom atendimento ao cliente e no seu bem-estar psicossocial.

A presente pesquisa avaliou a Qualidade de Vida no Trabalho dos professores da Escola Estadual de Ensino Médio “José Rocha Sobrinho” e identificou suas concepções acerca do tema. O estudo desse tema é de fundamental importância para o ambiente organizacional, pois identifica o grau de satisfação das pessoas que desempenham o trabalho. Dessa forma, o problema da pesquisa destaca a seguinte pergunta: **Como se comporta a Qualidade de Vida no Trabalho a partir da percepção dos professores?** Justificando-se, portanto, a importância da realização de uma pesquisa na instituição para que se tenha uma melhor avaliação da QVT dos docentes, pois eles passam parte significativa de seu tempo no ambiente de trabalho e é natural que queiram transformá-lo em um espaço satisfatório e que traga bem-estar para a execução de suas tarefas.

1.1 OBJETIVOS

1.1.1 Objetivo Geral

Avaliar a qualidade de vida no trabalho dos professores da Escola Estadual de Ensino Médio “José Rocha Sobrinho”, em Bananeiras – PB.

1.1.2 Objetivos Específicos

- Aplicar um modelo teórico para a análise da qualidade de vida no trabalho dos professores da Escola Estadual de Ensino Médio “José Rocha Sobrinho”, Bananeiras - PB;
- Utilizar os fatores trabalhados no modelo teórico e compará-los com a qualidade de vida no trabalho dos professores desta instituição;
- Identificar os fatores que interferem de forma positiva e negativa na qualidade de vida no trabalho dos professores;
- Identificar o perfil sociodemográfico e concepções dos professores acerca da qualidade de vida no trabalho.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Nesta seção são tratadas as informações no que diz respeito à compreensão do tema estudado, dentre os quais: a origem e conceitos do termo qualidade de vida no trabalho, a sua importância no âmbito pessoal e organizacional, as implicações decorrentes de uma ineficiente qualidade de vida no trabalho, sua influência sobre a motivação e o clima organizacional, além da sua existência nas organizações públicas.

2.1 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

2.1.1 Origem e Evolução

A constante preocupação com o bem-estar e satisfação do trabalhador surgiu há tempos e foi evoluindo com o passar dos anos.

Na década inicial do século XX, foi predominante a racionalização do trabalho a partir de métodos científicos, em que o objetivo maior era a elevação da produtividade e consequentemente maiores ganhos para a empresa/organização.

De acordo com Fernandes (1996), a partir dos anos de 1950 surgiu a abordagem sócio-técnica. Período em que as primeiras teorias associavam a concepção voltada à produtividade e à preocupação com a satisfação do colaborador, em que o pensamento estava voltado à relação entre bom desempenho do colaborador e a sua produtividade.

Nos anos de 1960, com a sociedade vivendo diante dos questionamentos do funcionamento de suas estruturas, tomaram iniciativas de cientistas sociais, líderes sindicais empresários e governantes, na busca de melhorias na organização do trabalho a fim de diminuir aspectos negativos do emprego na saúde e bem-estar geral dos trabalhadores, favorecendo o desenvolvimento de estudos da Qualidade de Vida do colaborador. Limongi-França (2001) afirma que essa década foi marcada pela igualdade de oportunidade e os inumeráveis esquemas de enriquecimento do trabalho.

Nascimento e Pessoa (2007) relatam que o termo Qualidade de Vida no Trabalho foi inicialmente apresentado no final da década de 60 para enfatizar a deficiência da qualidade de vida no local de trabalho.

Na década de 1970 as atenções voltaram-se para a QVT. Também ocorreu a publicação do estudo de Walton (1973 *apud* Fernandes, 1996), em que ele ressaltava o papel social da empresa e a importância da junção de produtividade com os Programas de Qualidade de vida no Trabalho.

Furlanetto (2008) relata que no Brasil os estudos sobre Qualidade de Vida no Trabalho surgiram na década de 80, impulsionados pela competitividade das empresas, abertura de mercado, globalização e pelo desenvolvimento vertiginoso das tecnologias que trouxeram novas exigências em relação ao trabalho, ocasionando na vida dos trabalhadores elevados índices de pressão, aumento de responsabilidade, insegurança, levando à fadiga e ao estresse, com reflexo na baixa produtividade e na pouca qualidade dos produtos e serviços.

Atualmente, as empresas buscam não apenas o aumento na produtividade e a realização do trabalho com qualidade, mas também procura cada vez mais proporcionar uma melhor qualidade de vida dos servidores. Pois para que sejam produtivos, eles devem se sentir valorizados e satisfeitos com o trabalho que executam, sendo este adequado às suas habilidades.

Não se pode esquecer que parte significativa da vida das pessoas é dedicada ao trabalho e que para muitos, o trabalho constitui maior fonte de identificação pessoal. É natural, portanto, que almejem identificar-se com seu trabalho.

Conforme afirma Garcia (2010), nos dias de hoje a QVT tem como função trazer de volta a humanização do ambiente da empresa, o que seria o ponto de nivelamento entre o trabalho, a produtividade e o bem-estar.

A Qualidade de Vida no Trabalho é um tema que vem sendo bastante discutido pelas organizações. Hoje as empresas bem sucedidas sabem que para atingir seu maior grau de produtividade, é necessário fazer com que seu colaborador sinta-se valorizado e estimulado, de forma que observe seu ambiente de trabalho como um local harmonioso e agradável para a execução de suas atividades.

2.1.2 Conceitos e abordagens sobre Qualidade de Vida no Trabalho

Muitos são os conceitos acerca da Qualidade de Vida no Trabalho. Eles variam ao longo do tempo, em função das mudanças que o trabalho vem passando no decorrer das décadas.

Limongi-França (2010) afirma que tem se constatado certa confusão sobre os significados teórico e técnico do conceito de QVT, o que poderia conduzir, simplesmente, a outro modismo nas empresas. Outra questão refere-se ao papel desempenhado pelos executivos e profissionais da área de Recursos Humanos (RH) ou por consultores no desenvolvimento dessas experiências.

No campo conceitual, Walton (1973 *apud* Fernandes, 1996) diz que a QVT deve ter como meta a geração de uma organização mais humanizada, na qual o trabalho envolva

relativo grau de responsabilidade e de autonomia no que se refere a cargo, recebimento de *feedback* do desempenho, tarefas adequadas, variedade, enriquecimento do trabalho e ênfase no desenvolvimento pessoal do indivíduo. Ele propôs um modelo de análise de experimentos importantes sobre a qualidade de vida no trabalho nas organizações, composto de oito categorias:

Quadro 1: Modelo de análise de Qualidade de Vida no Trabalho de Walton

FATORES DE QVT	DIMENSÕES
1. Compensação justa e adequada	Conceito relativo a salário X experiência e responsabilidade, e a média de mercado;
2. Condições de segurança e saúde no trabalho	Jornada de trabalho, condições físicas e redução de riscos;
3. Utilização e desenvolvimento de capacidades	Autonomia, significado da tarefa, identidade da tarefa e variedade de habilidades;
4. Oportunidade de crescimento e segurança	Possibilidades de carreira, crescimento profissional e segurança do emprego;
5. Integração social na organização	Igualdade de oportunidades e relacionamentos interpessoais e grupais;
6. Constitucionalismo	Normas que estabelecem os direitos e os deveres dos trabalhadores;
7. Trabalho e o espaço total da vida	Equilíbrio necessário entre o trabalho e os outros níveis da vida do empregado como família e lazer;
8. Relevância social da vida no trabalho	Valorização do próprio trabalho e aumento da autoestima.

Fonte: Walton (1973 *apud* Fernandes, 1996).

Esse modelo procura associar o máximo de dimensões relacionadas ao trabalho, incluindo as dimensões cuja influência na vida do trabalhador ocorra de forma indireta. Isto é, influência não somente do trabalho propriamente dito, mas pela forma como ele é conduzido.

Para Pilatti (2005) alguns fatores de influência estão relacionados à Qualidade de Vida no Trabalho, dentre os quais:

- Participação do empregado nas decisões que afetam o desempenho de suas funções;
- Reestruturação de tarefas, ou seja, criação de estruturas e sistemas para que estas ofereçam maior liberdade e satisfação no trabalho;
- Sistemas de compensações que valorizem o trabalho de modo justo e de acordo ao desempenho;
- Adequação do ambiente de trabalho às necessidades individuais do trabalhador;
- Satisfação com o trabalho.

De acordo com esses fatores, percebe-se que a QVT apresenta diferentes aspectos que apresentam relação direta com o bem-estar do servidor, avaliando não somente o trabalho, mas o retorno que este lhe proporciona.

A Qualidade de Vida no Trabalho engloba desde atitudes pessoais a adaptabilidade de mudanças no ambiente de trabalho e vontade de inovar ou aceitar mudanças. Isto é, envolve diversos aspectos intrínsecos, extrínsecos e contextuais do cargo.

A Qualidade de Vida no Trabalho envolve uma constelação de fatores, como: a satisfação com o trabalho executado, possibilidades de futuro na organização, reconhecimento pelos resultados alcançados, o salário percebido, benefícios auferidos, relacionamento humano dentro do grupo e da organização, ambiente psicológico e físico de trabalho, liberdade de decidir, possibilidades de participar e coisas assim. (CHIAVENATO, 2009, p. 352).

Para Pessoa e Nascimento (2008), a literatura aborda a QVT basicamente em duas categorias. A primeira dimensão vendo-a como um conjunto de condições e práticas organizacionais; como cargos enriquecidos; como uma gestão participativa proporcionando condições aos empregados de participar no processo decisório da empresa; como condições seguras de trabalho. A segunda dimensão está relacionada com os efeitos visíveis que as condições de trabalho têm no bem-estar de um indivíduo: as manifestações de satisfação, crescimento e desenvolvimento dos funcionários.

Um bom gerenciamento no Programa de Qualidade de Vida no Trabalho fará com que a organização tenha um diferencial em relação às demais. Quando se investe no capital humano, também se investe no capital financeiro, pois são as pessoas que fazem com que a organização produza mais e melhor. Isto é, quando satisfeito, o colaborador passará a produzir melhor e, por conseqüente, o rendimento da organização tenderá a crescer, passando a gerar lucros.

2.2 A IMPORTÂNCIA DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

À medida que as empresas buscavam ainda mais o aumento da sua produtividade e lucro, o ritmo de trabalho e a pressão constante na busca de resultados eficazes faziam com que os trabalhadores se sentissem insatisfeitos e desmotivados com seus locais de trabalho, interferindo até na sua convivência familiar. Com isso, muitas organizações passaram a valorizar seus colaboradores, frente à realidade de que o capital humano é o capital mais

importante na empresa. Passaram a observar a importância dos Programas de Qualidade de Vida no Trabalho para os colaboradores, e por consequente, para a organização.

O estudo da QVT tem por ponto de estudo principal o indivíduo. Quanto maior a sua satisfação, mais alta é a Qualidade de Vida no Trabalho. Ele busca não apenas fatores motivacionais, mas também outros fatores como a educação formal e vida familiar.

A Qualidade de Vida no Trabalho desenvolve a prática de ações relacionadas à satisfação e motivação das pessoas, além das condições do ambiente de trabalho e promoção da saúde.

Segundo Limongi-França (2010), a iniciativa para promover a QVT em muitas empresas vem fracassando, devido à falta de um posicionamento estratégico, sendo tratadas muitas vezes como despesas, e não como investimentos.

De acordo com Fernandes (1996), são muitos os benefícios da Qualidade de Vida no Trabalho. Dentre os quais:

- Redução do absenteísmo;
- Redução da rotatividade (retenção de colaboradores);
- Atitude favorável ao trabalho;
- Redução/eliminação da fadiga;
- Promoção da saúde e segurança;
- Integração social;
- Desenvolvimento das capacidades humanas;
- Aumento da produtividade, entre outros.

Todavia, quando as pessoas estão com baixa estima, desmotivadas ou impactadas mediante o ritmo acelerado das mudanças constantes que ocorrem no ambiente de trabalho, dificilmente se entrosarão de forma harmônica com os colegas de trabalho, e por consequência, com as demais pessoas do seu convívio social, trazendo implicações para a produtividade da instituição.

2.3 IMPLICAÇÕES DE UMA INEFICIENTE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Com o avanço da globalização, os meios de comunicação e tecnológicos trouxeram uma série de benefícios e conforto para o dia a dia das pessoas. Entretanto, toda essa mudança ocasionou sérias consequências nas pessoas, sobretudo naquelas que não praticam nenhuma atividade física, favorecendo, assim, o surgimento de algumas doenças, dentre as quais o estresse.

O estresse é a concentração de reações físicas e mentais causadas por certos estímulos externos, fazendo com que o indivíduo se desgaste física e mentalmente por causa desse processo.

Lipowsky (1986 *apud* Casado, 1998) afirma que toda pessoa é um complexo biopsicossocial, isto é, tem potencialidades biológicas, psicológicas e sociais que correspondem, simultaneamente, às condições de vida. Essas respostas apresentam variadas combinações e intensidades nos três níveis e podem ser mais visíveis em um deles, embora todos sejam interdependentes. Isto é, o indivíduo pode apresentar com maior proporção aspectos negativo em uma dessas esferas e por consequente, na sua qualidade de vida.

Quando não há uma boa e eficiente qualidade de vida no trabalho, os fatores que nela interferem de forma negativa tendem a surgir ou agravar-se. Dentre tais aspectos está o estresse. Nas organizações, o estresse é algo que vem gerando grande preocupação. É reconhecido como um dos riscos mais sérios ao bem-estar psicossocial do indivíduo, o que pode gerar uma série de consequências causada pelo seu acúmulo. Conforme Rossi *et al.* (2010), uma série de problemas clínicos e psicológicos tem sido associada ao estresse organizacional e à subsequente tensão pessoal.

Ballone (2008) frisa que um dos agravantes do estresse no trabalho é a limitação que a sociedade submete as pessoas quanto às manifestações de suas angústias, frustrações e emoções. Por causa das normas e regras sociais as pessoas acabam ficando prisioneiras do politicamente correto, obrigadas a aparentar um comportamento emocional ou motor incongruente com seus reais sentimentos de agressão ou medo. O autor destaca alguns pontos que contribuem para isso, dentre os quais:

- Sobrecarga

A sobrecarga de agentes estressores também pode ser considerada um fator importante para eclosão do estresse patológico no trabalho. A sobrecarga de estímulos estressores é um estado no qual as exigências do ambiente excedem nossa capacidade de adaptação. Os quatro fatores principais que contribuem para a demanda excessiva de agentes estressores no trabalho são:

1. Urgência de tempo;
2. Responsabilidade excessiva;
3. Falta de apoio;
4. Expectativas excessivas de nós mesmos e daqueles que nos cercam.

- Falta de Estímulos

A falta de estímulos também pode resultar em estresse patológico e doença. O risco de ataques cardíacos, por exemplo, são significativamente maiores nos dois primeiros anos após a aposentadoria. Nesses casos a condição associada ao estresse costuma ser o tédio, a sensação de nulidade e/ou a solidão, portanto, a falta ou escassez de solicitações também proporciona situações estressoras.

- Ruído

O ruído excessivo pode causar estresse pela estimulação do Sistema Nervoso Simpático, provocando irritabilidade e diminuindo o poder de concentração. Dessa forma, o ruído pode ter um efeito físico e/ou psicológico, ambos capazes de desencadear a reação de estresse. Este fator estressante pode produzir alterações em funções fisiológicas essenciais, como é o caso do sistema cardiovascular.

- Alterações do sono

O contínuo atraso do sono pelos horários de trabalho, viagens e variações do ritmo das atividades sociais, facilitadas pelo uso da luz elétrica e atrações noturnas, pode levar à insônia e, conseqüentemente ao estresse. Na síndrome de fusos horários das viagens internacionais, recomenda-se não tomar decisão importante ou não competir antes da readaptação fisiológica.

- Falta de perspectivas

A esperança, perspectiva ou expectativa otimista é uma das motivações que mais aliviam as tensões do cotidiano. Saber (ou achar) que amanhã será melhor que hoje, ou o mês que vem melhor que este, ou ano que vem será bem melhor etc., são sentimentos que aliviam e minimizam a ansiedade e a frustração do cotidiano.

- Mudanças constantes

Esse assunto merece considerações mais amplas. As necessidades de mudanças podem ser comparadas a um ciclo vicioso; o momento presente está quase sempre exigindo mudanças, essas mudanças acabam trazendo novos problemas. Esses problemas despertam novas soluções, as quais passam a exigir novas mudanças e assim por diante.

- Mudanças determinadas pela empresa

Esses tipos de mudanças podem ser determinadas por uma nova chefia ou devido à nova orientação geral da empresa, seja por causa de alguma fusão ou aquisição da empresa. Normalmente esse tipo de mudança pode gerar muita insegurança, inicialmente.

- Mudanças devidas a novas tecnologias

A tecnologia normalmente está em contínua substituição por sistemas mais modernos. Nessa situação também as pessoas são emocionalmente solicitadas a se adaptar ao novo. Nesse caso o estresse será variável, de acordo com as disposições pessoais e de acordo com o tipo dessa nova tecnologia a ser implantada.

Pela disposição pessoal sofrerão mais as pessoas com instabilidade afetiva, com traços marcantes de ansiedade ou já previamente estressadas. Em relação às próprias mudanças, sofrerão mais as pessoas confrontadas com novas tecnologias ideologicamente diferentes das anteriores.

- Mudanças devidas ao mercado

As constantes exigências do mercado sempre são levadas a sério pelas empresas e, frequentemente, determinam mudanças de procedimentos no trabalho. Os ansiosos tendem mais para o estresse devido, principalmente, à ansiedade antecipatória, ou seja, a ansiedade que aparece muito antes de quaisquer resultados das mudanças.

Embora o bom senso recomende que as pessoas devam estar continuamente atentas aos resultados dessas mudanças, sofrer antecipadamente não resolve problemas, não facilita a adaptação e podem determinar atitudes precipitadas danosas.

- Mudanças auto-impostas

São as exigências que fazemos de nós mesmos. Em psiquiatria, o mais sadio é que estejamos sempre inconformados e sempre adaptados. Isso significa que, através do inconformismo estamos sempre buscando fazer com que o amanhã seja melhor que o hoje. Entretanto, é indispensável que a pessoa se mantenha adaptada às circunstâncias atuais, mesmo que sejam circunstâncias adversas.

- Ergonomia

O conforto humano em seu trabalho deve ser sempre considerado, em se tratando de estresse. Como enfatizamos sempre, não devemos privilegiar apenas as razões emocionais em relação ao estresse, por ser este uma alteração global do organismo (não apenas emocional).

Aqui deve ser considerado o conforto térmico, acústico, as horas trabalhadas ininterruptamente, a exigência física, postural ou senso perceptiva e outros elementos associados ao desempenho profissional. Ambientes hostis, em termos de temperatura, umidade do ar e contato com agentes agressivos à saúde fazem parte da exigência física a que alguns trabalhadores estão submetidos.

Entre os fatores de risco organizacionais ocasionados pelo estresse está a Síndrome de *Burnout*. Ballone (2009) afirma que o termo *Burnout* é composto por *Burn* (queima) e *out* (exterior), informando que o indivíduo que sofre com esse tipo de estresse desgasta-se física e emocionalmente, desenvolvendo comportamentos agressivos.

O *Burnout* no trabalho refere-se à exaustão do indivíduo, sensação de estar além dos limites e exaurido de recursos físicos e emocionais. Eles sentem-se esgotados, sem qualquer fonte de reposição. Muitas são as causas que levam o indivíduo a adquirir essa síndrome, entre as quais: a sobrecarga de trabalho, a falta de controle e níveis elevados de estresse, recompensas insuficientes, falta de justiça, conflitos de valor, dentre outros.

Segundo o autor, as pessoas propensas a essa síndrome são exatamente as mais ativas. Os trabalhos apontam como características da personalidade das pessoas que mais a apresentaram o seguinte: pessoas que se envolvem intensamente em tudo o que fazem, acreditam possuir domínio da situação, encaram as situações adversas com otimismo, responsabilizam-se exclusivamente pelo sucesso (ou insucesso).

Quadro 2: Características da personalidade associadas a altos índices de *Burnout*

Características da personalidade (Fatores Individuais) associadas a altos índices de <i>Burnout</i>	
Padrão de Personalidade	Pessoas competitivas, esforçadas, impacientes, com excesso de necessidade em ter o controle da situação, dificuldade de tolerância de frustrações.
Envolvimento	Pessoas empáticas e agradáveis, sensíveis e humanos, com alta dedicação profissional, altruístas, obsessivas, entusiasmadas.
Pessimismo	Costumam destacar aspectos negativos, suspeitam sempre do insucesso, sofrem por antecipação.
Perfeccionismo	Pessoas muito exigentes com si mesmas e com os outros, intolerância aos

	erros, insatisfeitas com os resultados.
Grande Expectativa Profissional	Pessoas com grande chance de se decepcionarem.
Centralizadores	Pessoas com dificuldade em delegar tarefas ou para trabalhar em grupo.
Passividade	Pessoas sempre defensivas tendem à evitação diante das dificuldades.
Nível Educacional	São mais propensas pessoas com maior nível educacional.
Estado Civil	As pessoas solteiras, viúvas ou divorciadas são mais propensas ao <i>Burnout</i> .

Fonte: Trigo; Teng; Hallak (*apud* Ballone, 2009).

A Síndrome de *Burnout* e diversas outras doenças são causadas pelo acúmulo do estresse. Para evitar que isso ocorra, é fundamental que o indivíduo mantenha o equilíbrio entre exigência e capacidade, pois assim obterá o seu bem-estar físico e mental. Nas organizações públicas, é necessário o gerenciamento de um bom Programa de Qualidade de Vida no Trabalho, fazendo com que o servidor sinta-se bem no local de trabalho, o que fará com ele fique motivado, trazendo melhorias na produtividade, além do gerenciamento efetivo e participativo.

2.4 CLIMA ORGANIZACIONAL

O clima organizacional é um conceito abrangente, que descreve as percepções das pessoas em relação às organizações em que trabalham. Segundo Luz (2003, p. 29):

Clima organizacional é o reflexo do estado de ânimo ou do grau de satisfação dos funcionários de uma empresa, num dado momento. Pode-se também conceituar clima organizacional como sendo a atmosfera psicológica que envolve num dado momento, a relação entre a empresa e seus funcionários.

Diz respeito ao meio interno existente entre os membros da organização e tem relação com o nível de motivação de seus integrantes. Portanto, quando o clima organizacional é positivo proporciona aos servidores motivação e disposição para execução de suas atividades. É desfavorável quando sentem que suas necessidades não foram satisfeitas, causando frustração em relação a essa situação.

A motivação começa quando surge uma necessidade, sendo esta uma força ágil e dinâmica que gera o comportamento. Quando uma necessidade é satisfeita, logo o servidor se sentirá motivado, favorecendo o clima organizacional.

Para Chiavenato (2010), o conceito de motivação – no nível individual – conduz ao clima organizacional – no nível da organização. Os seres humanos estão continuamente engajados no ajustamento de uma variedade de situações, no sentido de satisfazer suas necessidades e manter um equilíbrio emocional. Tal ajustamento não se refere somente à satisfação das necessidades fisiológicas e de segurança, mas também à satisfação das necessidades de pertencer a um grupo social de estima e de auto-realização. De acordo com Spector (2005), a satisfação no trabalho é uma variável de atitude que representa como uma pessoa se sente em relação ao seu trabalho de forma geral e em seus vários aspectos. Ou seja, estar satisfeito no trabalho é quando se gosta da atividade que faz.

Quando o servidor está insatisfeito, frustrado em relação à satisfação de suas necessidades, o clima organizacional tende a baixar, podendo chegar a casos de depressão ou desânimo.

As organizações devem buscar alternativas para reduzir a insatisfação e elevar a motivação dos servidores. Pois, já que esperam sua efetiva contribuição, é necessário que cuide desses servidores para que estejam satisfeitos e felizes com seu ambiente de trabalho.

O conhecimento da extensão e dos limites desse conceito pode ser o primeiro passo na procura de soluções para as consequências que um clima organizacional inadequado pode ter sobre o bem-estar dos funcionários e sobre a produtividade. Essas e outras sequelas são claramente identificadas por quem transita no cenário da organização e, por isso, sabe da necessidade de avanço urgente nesse campo. (PUENTE-PALÁCIOS, 2002, p. 103)

À medida que os gestores passam a esperar mais de seus colaboradores, acreditando nas suas contribuições dentro da organização, maior será a expectativa acerca dos mesmos e, conseqüentemente, maior será a necessidade de garantir um bom clima organizacional.

O clima organizacional é interpretado como um conjunto de acontecimentos, pois é composto por variáveis que se relacionam entre si. A partir dessa relação ocorre a sua construção. Portanto, são vários os fatores que contribuem para a caracterização do clima organizacional e estes, podem gerar um ambiente de trabalho favorável ou desfavorável, podendo afetar de maneira positiva ou negativa na qualidade de vida no trabalho dos servidores.

2.5 A QUALIDADE DE VIDA EM ORGANIZAÇÕES PÚBLICAS

Segundo Chiavenato (2003), as organizações são uniões de pessoas, ideias, ideologias e recursos para atingir objetivos. Existem para servir às necessidades e aos desejos das pessoas e do mercado. São classificadas como “formais” e “informais”. As organizações formais são baseadas em uma divisão de trabalho racional que especializa órgãos e pessoas em determinadas atividades. É, portanto, a organização planejada ou que está definida no organograma, sacramentada pela direção e comunicada a todos por meio dos manuais de organização.

“Uma organização somente existe quando se juntam duas ou mais pessoas que pretendem cooperar entre si, a fim de alcançarem objetivos comuns, que a iniciativa comercial somente não permitiria alcançar.” (SANTOS, 2007, p. 7).

Há uma enorme variedade de organizações: empresas industriais, empresas comerciais, organizações de serviços (bancos, hospitais, escolas, universidades, trânsito etc.), organizações militares, públicas (repartições) etc. Podem estar voltadas tanto para a produção ou prestação de serviços.

As organizações públicas sofrem influência da teoria da burocracia, pois focam nos processos de trabalho, resultando em maior eficiência dos resultados. Porém, com as modificações que vem surgindo ao longo dos tempos, essa teoria tem sofrido algumas influências. Conforme frisa Souza (2010, p.13), “o mundo globalizado, de mudanças constantes e imprevisíveis, bem como os avanços tecnológicos, impôs barreiras ao modelo burocrático.” Todavia, ainda é presente o tabu de que no serviço público existe morosidade e falta de compromisso dos servidores com a organização. Bonezzi e Pedraça (2008, p.31) mencionam que no serviço público:

Há um círculo vicioso em que os servidores se sentem desvalorizados e esquecidos pelos governantes e desprestigiados pelos usuários dos seus serviços, enquanto que o governo não conta com a garantia da fidelidade de servidores que não escolheu e, por fim, aos cidadãos contribuintes resta submeter-se ao resultado disto tudo que, às vezes, chega ao descaso. Para criar um ambiente propício ao resgate e à manutenção da motivação do servidor público é preciso quebrar este círculo vicioso por meio de medidas concretas que valorizem os bons servidores, criando mecanismos objetivos para que os usuários ajam como verdadeiros clientes, exigindo um serviço público de qualidade e separando os que servem o público daqueles que se servem dele.

Segundo Ferreira (2011), o setor público é heterogêneo e diversificado. Tal obviedade ilustra a dificuldade em se abordar esse segmento no campo da Qualidade de Vida no Trabalho.

Porém, embora existam esses empecilhos no serviço público, algumas organizações estão buscando alternativas inovadoras para a implantação de Programas de Qualidade de Vida no Trabalho, pois o investimento nesses programas torna-se uma questão estratégica, com a valorização dos servidores.

A QVT avalia os níveis de satisfação dos servidores, buscando sempre deixá-los motivados para execução de suas atividades.

Ao falar em QVT, fala-se em democratização do ambiente de trabalho e satisfação do trabalhador, indo ao encontro da busca para humanizar as relações de trabalho na organização, mantendo uma relação estreita com a produtividade e principalmente com a satisfação do trabalhador no seu ambiente de trabalho. Constitui-se, ainda, em condição de vida no trabalho, associada ao bem-estar, à saúde e à segurança do trabalhador (BÚRIGO, 1997, p. 30).

E quando se investe no ser humano e se conhece os elementos culturais das organizações públicas, está se dirigindo em busca da qualidade e do sucesso das organizações.

2.6 QUALIDADE DE VIDA DO PROFESSOR DA REDE PÚBLICA DE ENSINO

Considerando que o professor é um mediador do processo educativo, ele tem um importante papel para a valorização e adoção de uma concepção mais crítica e humana de qualidade de vida, não só pelo seu discurso, mas também por seu comportamento (SANTOS, 2006).

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).

Os problemas de saúde dos docentes começaram a ser 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).

A educação é uma área que possui características particulares geradoras de *stress* e de alterações do comportamento dos que nela trabalham devido à tensão do próprio ambiente escolar, e às relações que se operam nele, dentre elas as relações competitivas,

relações de poder, relação com a comunidade e relação com o conhecimento (GOMES & AMÉDIS, 2006).

Segundo Amorim et al (2006), os professores representam cerca de dois milhões de trabalhadores no Brasil, sendo uma categoria predominantemente feminina na educação básica. Essa categoria profissional tem sido acometida por patologias que afetam a qualidade de seu trabalho e consequentemente sua qualidade de vida.

Segundo dados do Sindicato dos Professores do Ensino Oficial do Estado de São Paulo (APEOESP, 2006), no Brasil observa-se um grande número de professores readaptados (afastados temporária ou permanentemente para as atividades administrativas), sendo afetados por uma ou algumas doenças da área da psiquiatria, neurologia, otorrinolaringologia, reumatologia ou mesmo professores que se mantêm em sucessivas licenças de saúde por razões diversas. Estes afastamentos dos docentes de suas atividades podem estar associados às condições das quais se submetem (muito tempo em pé, ou em assentos não ergonômicos, número de alunos excessivos em sala, jornada de trabalho excessiva, baixos salários, excesso de ruído, dentre outros).

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, muitas destas atividades inerentes ao ensino são realizadas no período extraclasse pelos docentes em casa no horário de descanso.

A sobrecarga de horas extraordinárias e pouco remuneradas tem efeitos particularmente nocivos sobre as condições de trabalho e de saúde dos educadores, uma vez que torna mais acentuadas as condições já estressantes do trabalho realizado.

Estes trabalhos excessivos, que representam uma sobrecarga de trabalho inclusive nas férias e finais de semana, 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 (GOMES & AMÉDIS, 2006).

O cotidiano e as condições de trabalho são citados como os grandes 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 uma das fontes geradoras de doenças para os docentes (GOMES & AMÉDIS, 2006).

Volkoff (1993) adverte no sentido que a modernização das técnicas e da organização do trabalho, não necessariamente, é acompanhada de uma redução das imposições eventualmente nocivas para a saúde; a evolução das imposições de horário e ritmo é igualmente portadora de consequências patogênicas eventuais.

O excesso de trabalho muitas vezes associado à péssima qualidade de vida dos profissionais da educação é apontado como um fator agravante no quadro de afastamento dos professores (GOMES & AMEDIS, 2006).

Promover QVT no contexto escolar, tem a ver com respeito às possibilidades e aos limites do corpo, do intelecto e das emoções, da participação social e do estabelecimento de alianças.

Em resumo, o professor é um elemento de fundamental importância no processo de promoção da saúde. Para tanto, se torna necessário que o mesmo esteja com sua saúde em perfeitas condições para que possa contribuir no processo de ensino-aprendizagem, e também possa colaborar no processo de construção de uma melhor qualidade de vida para si e as pessoas com as quais se relaciona.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Neste capítulo são abordadas as técnicas utilizadas para a organização da pesquisa, com a finalidade de explicar seu projeto, mostrando o tipo e o ambiente de pesquisa, população e amostra, instrumento, procedimento de coleta e de análise.

3.1 TIPO DE PESQUISA

A presente pesquisa é descritiva do tipo quali-quantitativa. A pesquisa descritiva “tem como objetivo a descrição das características de determinada população ou fenômeno, bem como o estabelecimento das relações entre variáveis e fatos.” (MARTINS, 2000, p. 28). É um estudo que procura descrever a percepção de uma determinada população em relação à qualidade de vida no trabalho.

De acordo com Ensslin e Vianna (2008), a medição e o uso de métodos quantitativos (percentagem, média, moda, mediana, desvio-padrão, coeficiente de correlação, análise de regressão etc), necessitam incorporar e dependem de uma adequada modelagem das questões qualitativas como pré-requisitos para sua eficácia, garantindo a adequada incorporação que os métodos qualitativos exigem. O modo de investigação é o estudo de caso. Segundo Moresi (2003), o estudo de caso é circunscrito a uma ou poucas unidades, entendidas essas como uma pessoa, uma família, um produto, uma empresa, um órgão público, uma comunidade ou até mesmo um país. Tem caráter de profundidade e detalhamento. Em suma, a pesquisa procurou identificar a concepção dos pesquisados em relação à qualidade de vida no trabalho.

3.2 AMBIENTE DE PESQUISA

A pesquisa realizou-se dentro da Escola Estadual de Ensino Médio “José Rocha Sobrinho” (JRS²), localizada na cidade de Bananeiras – PB, dista cerca de 120 km da capital João Pessoa.

O JRS é hoje uma instituição voltada apenas para a formação de nível médio. Criada em novembro de 1962, pelo então Governador do Estado, Dr. Pedro Moreno Gondim,

² A partir desta altura do texto será utilizada a sigla:JRS para referir-se a Escola Estadual de Ensino Médio “Jose Rocha Sobrinho”.

como Ginásio Estadual de Bananeiras e inaugurado em 10 de dezembro de 1963. Funcionou como curso ginásial até 1969, quando foi criado o curso científico, passando a ser denominado Colégio Estadual “José Rocha Sobrinho”, posteriormente Escola Estadual de Ensino Fundamental e Médio “José Rocha Sobrinho”. Em 2011 a Instituição foi contemplada com dois cursos do Eixo Tecnológico Hospitalidade e Lazer: o de Serviço de Restaurante e Bar e o de Turismo e Hotelaria. A partir de 2013 o Ensino Fundamental foi totalmente desmembrado, ficando a instituição apenas com Ensino Médio.

O desmembramento diminuiu o número de alunos e professores. Em 2014 a instituição atende cerca de 1100 alunos do município de Bananeiras e cidades circunvizinhas: Solânea, Arara, Belém, Casserengue, Cacimba de Dentro e Borborema.

É uma Instituição de tradição, considerado referência em educação na região do brejo paraibano. O quadro docente 2014 é composto por 49 professores, público alvo deste trabalho.

3.3 POPULAÇÃO E AMOSTRA

A população escutada são os professores da Escola Estadual de Ensino Médio “José Rocha Sobrinho”– Bananeiras – PB, que tem um corpo docente composto por 49 profissionais. Sobre população Silva e Menezes fazem a seguinte conceituação:

População (ou universo da pesquisa) é a totalidade de indivíduos que possuem as mesmas características definidas para um determinado estudo. Amostra é parte da população ou do universo, selecionada de acordo com uma regra ou plana.” (SILVA; MENEZES, 2005, p. 32).

A amostra foi composta por 26 indivíduos, que foram selecionados de forma probabilística aleatória, tendo sido aplicado o questionário durante o período de 2 a 4 de junho, nos turnos da manhã, tarde e noite.

3.4 INSTRUMENTO DE PESQUISA

Para a construção do instrumento desta pesquisa (Apêndice B) utilizou-se o modelo de Walton (1973 *apud* Fernandes, 1996), por conter detalhadas variáveis de fácil interpretação. Este modelo relaciona oito dimensões com a qualidade de vida no trabalho e para a análise de cada dimensão define variáveis: Compensação justa e adequada (salário x

experiência e responsabilidade, e a média de mercado); Condições de segurança e saúde no trabalho (jornada de trabalho, condições físicas e redução de riscos); Utilização e desenvolvimento de capacidades (autonomia, significado da tarefa, identidade da tarefa e variedade de habilidades); Oportunidade de crescimento e segurança (possibilidades de carreira, crescimento profissional e segurança do emprego); Integração social na organização (igualdade de oportunidades e relacionamentos interpessoais e grupais); Constitucionalismo (normas que estabelecem os direitos e os deveres dos trabalhadores); Trabalho e o espaço total da vida (equilíbrio necessário entre o trabalho e os outros níveis da vida do empregado como família e lazer); Relevância social da vida no trabalho (valorização do próprio trabalho e aumento da autoestima).

3.5 PROCEDIMENTO DE COLETA

Para a coleta de dados foi aplicado um questionário fechado e anônimo adaptado do modelo de Walton proposto por Timossi *et al.* (*apud* Pedroso e Pilatti, 2009), por possuir maior clareza para ser compreendido, além da facilidade na apuração dos resultados.

O questionário é composto por duas etapas. A primeira etapa que conterá informações de dados sociodemográficos a serem preenchidos, tais como cargo, gênero, faixa etária, nível de escolaridade e tempo de serviço. Na segunda etapa constarão as questões aplicadas a partir dos critérios do modelo de Walton. O corpo do questionário será acompanhado por um texto esclarecendo a sua finalidade e o significado dos graus da escala de respostas, em que o respondente deverá assinalar com um X a opção que mais se adequa a sua satisfação em relação à qualidade de vida no trabalho. É composto por oito itens, contendo 29 questões fechadas divididas em subtópicos, cujas opções de resposta foram estruturadas em uma escala do tipo Likert, com cinco opções, cada uma correspondendo a determinado grau de satisfação do respondente em relação aos itens expressos no questionário, em que 1 representa a resposta mais negativa (muito insatisfeito) e o valor 5 a resposta mais positiva (muito satisfeito).

Ressalta-se que o Diretor da Escola assinou o Termo de Consentimento da Instituição (Apêndice C) para que a pesquisa fosse efetuada e os participantes da pesquisa foram informados quanto ao sigilo sobre sua identificação, bem como os dados confidenciais a serem apresentados, para que pudessem responder ao questionário sem restrições. Para tal todos assinaram o TCLE – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Apêndice A).

3.6 PROCEDIMENTO DE ANÁLISE

Os dados coletados por meio do questionário foram tabulados, tratados estatisticamente e agrupados, de acordo com cada tipo de item abordado, com o auxílio da ferramenta Microsoft Excel, expondo gráficos com a finalidade de apresentar clareza ao interpretar os resultados obtidos. Os dados apresentados foram explicados a partir da análise da pesquisadora, que os correlacionou com as características descritas acerca do conteúdo abordado sobre os itens e suas questões.

Portanto, espera-se que através da interpretação desses dados, os gestores da instituição possam observar a percepção dos docentes, no que diz respeito aos aspectos relacionados à qualidade de vida no trabalho.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Nesse capítulo apresentam-se os resultados obtidos por meio da pesquisa de campo, em que se observam os fatores que interferem de forma positiva e negativa na qualidade de vida no trabalho dos docentes da Escola Estadual de Ensino Médio “José Rocha Sobrinho” em Bananeiras - PB. Nele são analisados o perfil sociodemográfico da amostra e as oito dimensões do modelo teórico utilizado. São elas: remuneração (compensação justa e adequada); condições de trabalho; utilização de capacidades no trabalho; oportunidade de trabalho; integração social no trabalho; constitucionalismo; trabalho e o espaço total de vida; relevância social e importância do trabalho.

4.1 PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO

Nesta seção são apresentadas as características do perfil sociodemográfico, tais como gênero, faixa etária, tempo na Escola Estadual de Ensino Médio “José Rocha Sobrinho” e nível de escolaridade, de acordo com o quadro 4. A amostra pesquisada corresponde a 53,06% da população.

Quadro 3: Perfil sociodemográfico da amostra

Descrição	Alternativa	Percentual
Gênero	Masculino	42%
	Feminino	58%
Faixa Etária	18 a 24 anos	0%
	25 a 31 anos	23%
	32 a 38 anos	42%
	Mais de 38 anos	35%
Tempo no JRS	Menos de 1 ano	4%
	1 a 5 anos	42%
	6 a 10 anos	31%
	Mais de 10 anos	23%
Nível de Escolaridade	Ensino Médio	4%
	Nível superior incompleto	15%
	Nível superior completo	27%
	Especialização	46%
	Mestrado	8%
	Doutorado	0%

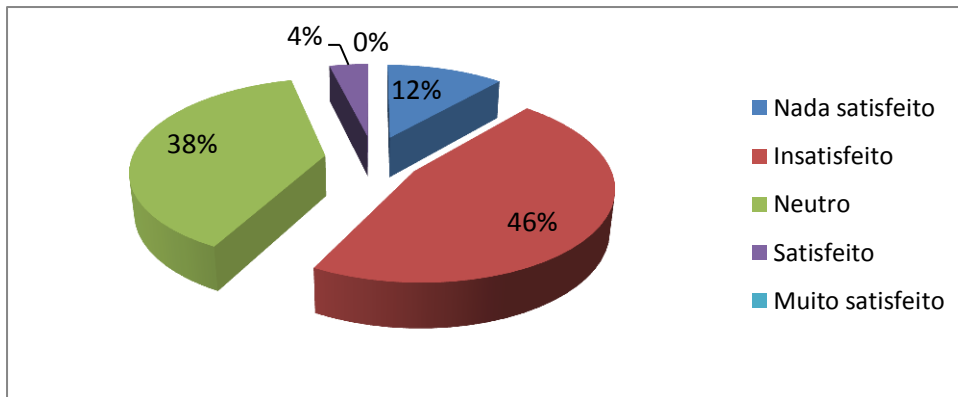
Fonte: Pesquisa direta, (2014)

4.2 REMUNERAÇÃO (COMPENSAÇÃO JUSTA E ADEQUADA)

Esse campo relata as percepções dos professores em relação ao seu salário. São duas perguntas em que o respondente afirma sua opinião, desde muito satisfeito a muito insatisfeito.

4.2.1 Percepção do docente quanto à satisfação com o seu salário (remuneração).

Gráfico 1: Nível de satisfação do docente com o seu salário.



Fonte: Pesquisa direta, (2014)

Nota-se que nesse aspecto, 46% dos respondentes, sentem-se insatisfeitos com seu salário e 12% nada satisfeito. Porém 4% não concordam e sentem-se satisfeitos e 38% revelam que estão numa posição neutra.

De acordo com a teoria dos dois fatores de Herzberg (*apud* Casado, 1998), uma pessoa satisfeita não é necessariamente uma pessoa produtiva ou motivada para o trabalho. Entretanto, Chiavenato (2010) afirma que segundo a teoria de Lawer III, se as pessoas percebem e crêem que seu desempenho é, ao mesmo tempo, possível e necessário para obter mais dinheiro, elas certamente desempenharão da melhor maneira possível sua função.

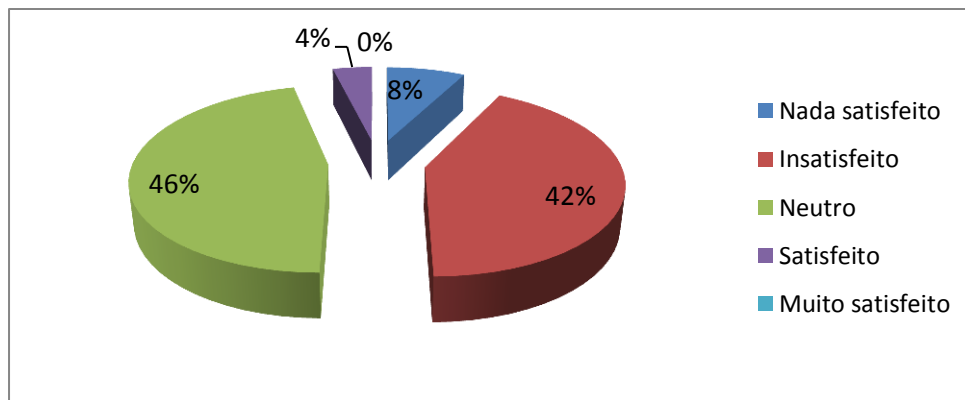
No entanto, essa realidade difere em algumas organizações de serviço público, dentre as quais está o JRS, em que a produtividade não está relacionada à obtenção de mais dinheiro. Independente de produzir mais ou menos, o docente terá sua remuneração, passando a gerar certa segurança de que no próximo mês terá dinheiro novamente, ocorrendo uma fugaz satisfação.

Diante do exposto, conclui-se que boa parte dos docentes apresenta insatisfação e questiona o seu salário, mencionando que a remuneração não condiz com sua conveniência. Estar satisfeito com o salário não indica que o docente esteja motivado, pois quando o dinheiro acaba ele volta a sentir necessidades que envolvam a participação da remuneração e quando estas não são satisfeitas, passa a gerar uma frustração em relação a isso. Sabe-se que

não é apenas o salário que induz a motivação, há também outros fatores tais como crescimento profissional, equilíbrio entre o trabalho e o convívio familiar, além das condições físicas do local de trabalho. Pois por melhor que seja a remuneração, se o docente executa suas atividades em condições inadequadas, seja por espaço físico inapropriado ou excesso de serviço e não consegue manter a estabilidade entre o trabalho e sua vida pessoal, ele não irá trabalhar motivado, o que poderá afetar a sua produtividade e por consequente a sua qualidade de vida no trabalho, sendo estes, fatores negativos para a instituição.

4.2.2 Percepção do docente quanto à satisfação com o seu salário, ao ser comparado com o salário dos seus colegas.

Gráfico 2: Nível de satisfação do docente ao comparar seu salário com o salário dos seus colegas.



Fonte: Pesquisa direta (2014)

Percebe-se que ao comparar o salário com o dos demais colegas, apenas 4% dos docentes demonstram satisfação e ninguém está muito satisfeito. Entretanto, uma parte constata insatisfação, com um percentual de 42%, enquanto 8% não estão nada satisfeito. No mais, 46% estão numa posição neutra, não apresentando satisfação ou insatisfação.

“A remuneração é importante para os empregados como recompensa pelo trabalho realizado e para as empresas como motivador dos comportamentos e desempenho das pessoas.” (HANASHIRO; TEIXEIRA; ZACARELLI, 2007, p. 174).

Ou seja, as pessoas trabalham porque sabem que através dele, terão dinheiro e este, muitas na maioria das vezes é utilizado para satisfazer algumas necessidades, tais como alimentação, moradia, saúde e lazer.

Somando-se os insatisfeitos (42%) com os nada satisfeitos (8%) temos um contingente de 50% dos pesquisados, o que nos leva a considerar que os docentes não estão satisfeitos com seu salário ao ser comparado com o de seus colegas. Levando-se em conta a realidade da Escola onde os professores que são prestadores de serviço (não são do quadro efetivo da escola) percebem pouco mais de um salário mínimo cumprindo as mesmas horas de

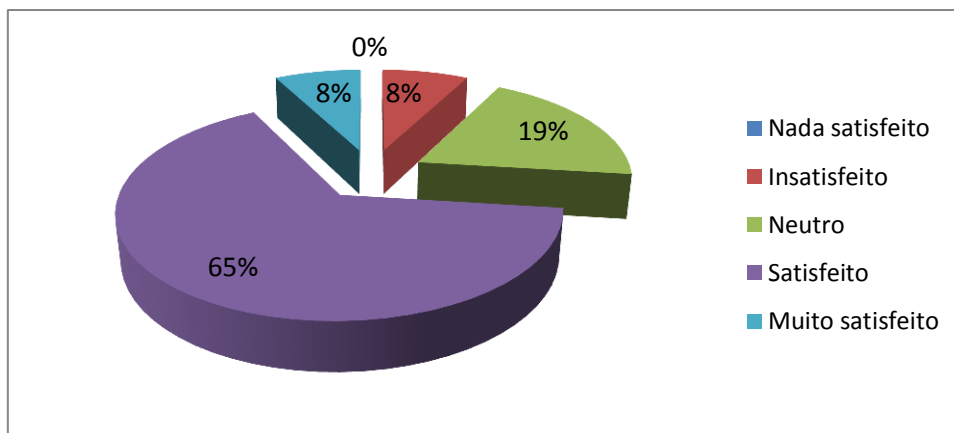
trabalho de um efetivo que recebe um salário um pouco maior, esse fator é determinante quando comparado os salários entre os colegas. Numa visão mais ampla do contexto onde a instituição está inserida, os docentes do JRS ao compararem seus salários com os colegas professores dos cursos técnicos da UFPB Campus IV da mesma cidade justificam com muita veemência sua insatisfação quanto a esse aspecto.

4.3 CONDIÇÕES DE TRABALHO

Esta seção refere-se a segunda variável aplicada aos professores. Foi dividida em quatro questões, onde o respondente mostra sua opinião em relação ao nível de satisfação no que tange aos aspectos associados à jornada de trabalho semanal, carga de trabalho, uso de tecnologia e salubridade.

4.3.1 Percepção do docente quanto à satisfação com sua jornada de trabalho semanal (quantidade de horas trabalhadas).

Gráfico 3: Nível de satisfação do docente com sua jornada de trabalho semanal.



Fonte: Pesquisa direta (2014)

Nesse aspecto, observa-se que mais da metade dos respondentes apresentam satisfação quanto a sua quantidade de horas trabalhadas, o que corresponde a 65% e 8% declaram-se muito satisfeito. No mais, 8% mostraram-se insatisfeitos e 19% estão numa posição neutra, não apresentando satisfação ou insatisfação.

Nota-se que ao realizar o somatório dos que estão satisfeitos (65%) com os que se apresentam muito satisfeitos (8%) foi obtido um percentual de 73%, correspondendo à satisfação de mais da metade dos respondentes.

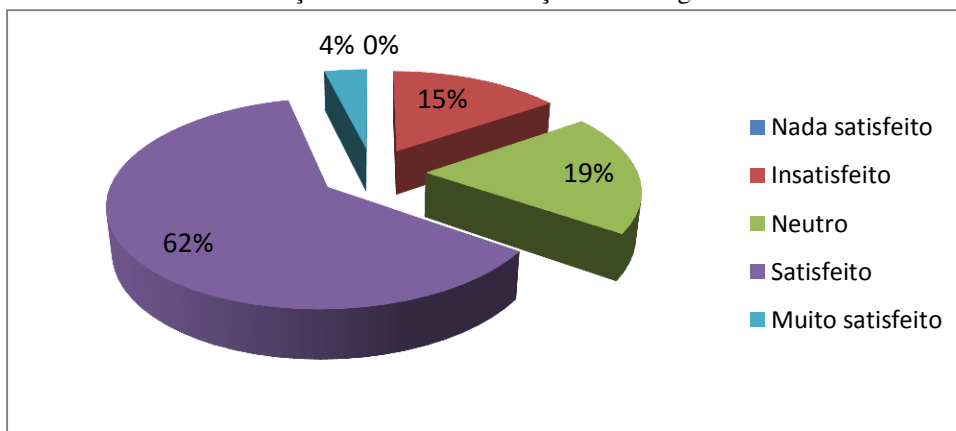
Quando o docente está satisfeito as horas que passa no seu trabalho, sua qualidade de vida tende a ser positiva, pois o ambiente de trabalho torna-se agradável e não passa a ser apenas uma obrigação diária, mas uma ação através da qual ele fica motivado em executar.

Pois assim como afirma Fernandes (1996), são diversos os benefícios ocasionados pela satisfação do trabalhador para com seu trabalho, ocasionando uma melhoria na QVT. Dentre eles estão à redução do absenteísmo, a redução/eliminação da fadiga, o desenvolvimento das capacidades humanas e o aumento da produtividade.

Percebe-se, portanto, que a quantidade de horas trabalhadas não interfere de forma negativa na qualidade de vida no trabalho da maior parte dos docentes. Apenas uma pequena parte não observa a jornada de trabalho semanal como satisfatória.

4.3.2 Percepção do docente quanto à satisfação com a sua carga de trabalho (quantidade de trabalho).

Gráfico 4: Nível de satisfação do docente em relação a sua carga de trabalho.



Fonte: Pesquisa direta (2014)

Percebe-se que maior parte dos pesquisados apresenta satisfação com a carga de trabalho. Entretanto 19% não estão satisfeitos e nem insatisfeitos, mantendo-se neutros. No mais, 15% apresentam insatisfação.

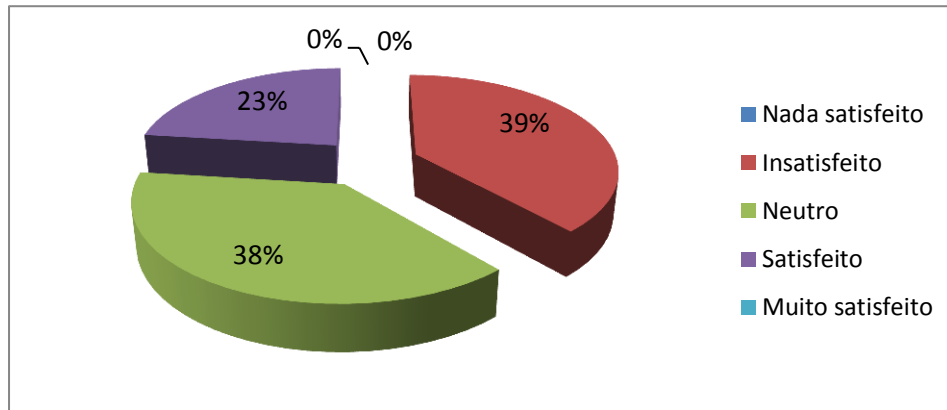
Somando-se os satisfeitos (62%) com os muito satisfeitos (4%) temos 66% dos professores satisfeitos com a quantidade de trabalho que realizam, ou seja, a maioria dos respondentes não apresenta sobrecarga de trabalho, gerando benefícios e melhorias na sua qualidade de vida no ambiente de trabalho. Conforme menciona Pillati (2005), o trabalho justo e executado de acordo com o desempenho do colaborador é um dos fatores influentes na qualidade de vida no trabalho.

Uma parte menor dos docentes (15%) se mostram insatisfeitos nesse aspecto. Isso ocorre porque de acordo com a disciplina ministrada a carga horária é diferenciada, uns

fecham suas 40 horas semanais com cinco turmas, outros com vinte, conseqüentemente quem tem mais turmas tem mais trabalho a cumprir, o que pode afetar a qualidade de vida no trabalho desse professor. E o que era pra ser um ambiente satisfatório e de bem-estar durante a realização de suas atividades, passa a ser um local cansativo.

4.3.3 Percepção do docente quanto à satisfação em relação ao uso de tecnologia no trabalho que ele faz.

Gráfico5: Nível de satisfação do docente em relação ao uso de tecnologia no trabalho que faz.



Fonte: Pesquisa direta (2014)

Quanto ao uso de tecnologia no trabalho, apenas 23% dos respondentes mostraram-se satisfeitos e ninguém muito satisfeito. A maioria, 39% está insatisfeita e 38% apresentam-se neutros em relação a esse aspecto.

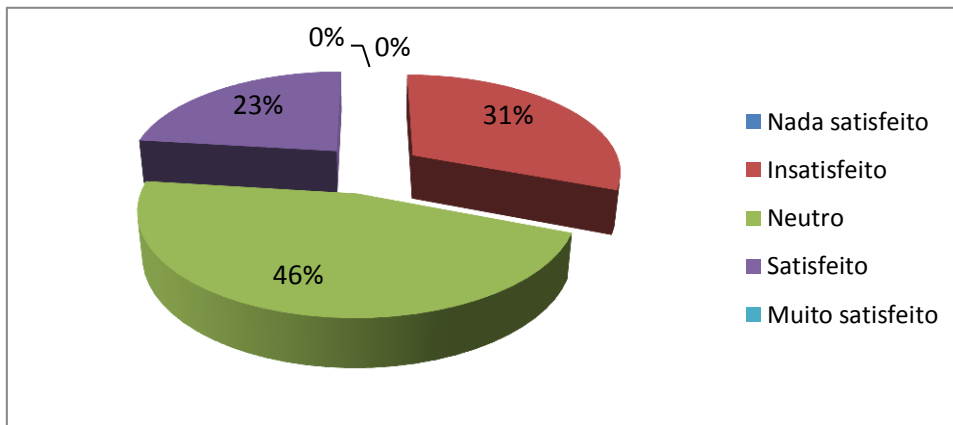
O uso de tecnologias no trabalho permite ao docente ter facilidade na busca das mais variadas informações, auxiliando nas suas atividades diárias e na resolução de problemas.

Porém, conforme afirma Ballone (2008), a tecnologia está em contínua substituição por sistemas mais modernos e as pessoas são emocionalmente solicitadas a se adaptar ao novo. Isso faz com que elas passem por algum tipo de estresse, pois muitas vezes apresentam confronto com essas novas tecnologias.

A maioria dos respondentes está de acordo com tal afirmação, pois apresenta insatisfação com o uso de tecnologias no trabalho, podendo ser causada pela insuficiência de ferramentas disponíveis ou mesmo por algum estresse causado por elas, pois existem situações em que as pessoas não se adaptam a substituição de novos sistemas. Essa insatisfação também é gerada pela ausência de material tecnológico suficiente na instituição para atender a demanda tanto de professores como de alunos. Acontecem as formações, os cursos para o uso das novas tecnologias na escola, mas nem sempre os recursos tecnológicos estão disponíveis, isso causa insatisfação ao docente e afeta sua qualidade de vida no trabalho.

4.3.4 Percepção do docente quanto à satisfação com a salubridade (condições de trabalho) do seu local de trabalho.

Gráfico 6: Nível de satisfação do docente em relação à salubridade do seu local de trabalho.



Fonte: Pesquisa direta (2014)

Em relação às condições de trabalho, uma maioria de 46% dos respondentes se mantiveram neutros, 31% insatisfeitos, apenas 23% estão satisfeitos e ninguém expressou-se como nada satisfeito ou muito satisfeito.

Para que o docente sinta conforto e bem-estar no seu ambiente de trabalho, é necessário que o espaço físico seja apropriado e apresente condições adequadas para a execução de suas atividades.

Assim como frisa Ballone (2008), não se deve privilegiar apenas as razões emocionais, mas também o conforto do colaborador em seu trabalho.

Conforme o resultado obtido na pesquisa, observa-se que parte considerável dos docentes apresenta insatisfação nesse aspecto. Em análise ao ambiente de pesquisa, observou-se que determinados setores não apresentam as condições de trabalho desejadas pelos docentes.

A maioria, porém apresentou neutralidade quanto ao que lhes foi indagado. Observado o local da pesquisa percebe-se que a instituição possui salas amplas e arejadas na sua maioria com carteiras novas para uso dos alunos. O espaço externo possui uma área verde significativa onde se cultiva jardins, hortas e árvores frutíferas. O ambiente destinado às atividades esportivas está bastante degradado com parte do teto destruído e os ambientes para as aulas práticas de laboratório tanto para os cursos técnicos como para o regular é ineficiente ou em alguns casos, inexistente. Provavelmente por esses motivos é que a maioria dos

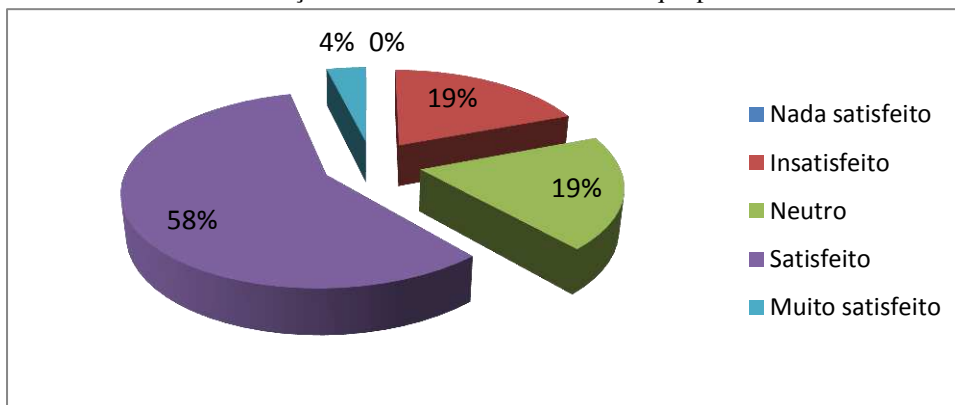
professores apresentam uma posição de neutralidade o que gera certo desconforto e afeta a qualidade de vida no trabalho.

4.4 UTILIZAÇÃO DE CAPACIDADES NO TRABALHO

Esta seção foi dividida em cinco perguntas, em que o pesquisado afirma sua opinião quanto à satisfação das variáveis estudadas. Trata das informações dos níveis de satisfação em relação à autonomia, importância do trabalho realizado, polivalência, avaliação de desempenho e responsabilidade conferida, de acordo com sua percepção no que diz respeito à qualidade de vida no trabalho.

4.4.1 Percepção do docente quanto à satisfação com a autonomia (oportunidade tomar decisões) que possui no seu trabalho.

Gráfico 7: Nível de satisfação do docente com a autonomia que possui no seu trabalho.



Fonte: Pesquisa direta (2014)

No que tange a oportunidade de tomar decisões no trabalho, os professores apresentaram um percentual de satisfação correspondente a 58% e 4% muita satisfação. 19% manifestam-se como insatisfeitos e igualmente 19% se mantêm neutros.

Pillati (2005), diz que a participação do empregado nas decisões que afetam o desempenho das suas funções está relacionada à QVT, ou seja, sua liberdade de decidir permite que o docente sinta-se confiante ao expor suas opiniões e tomadas de decisões. Isso indica que os superiores levam em conta as suas opiniões e atitudes a respeito de resoluções de problemas e na tomada de decisões.

Uma pequena parte dos docentes mostra oposição quanto a isso. Essa situação aponta que nesse aspecto eles não estão satisfeitos e que sentem alguma opressão em explicar

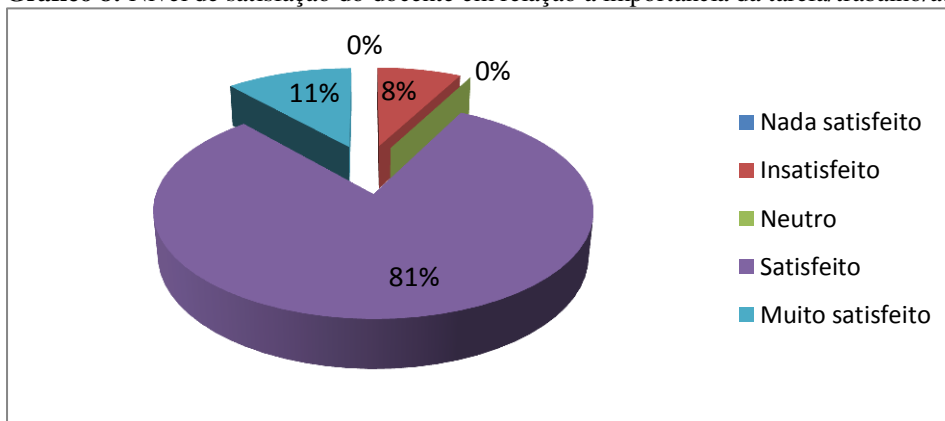
suas opiniões, não sentindo a devida liberdade e reconhecimento de seus gestores em tomar decisões no trabalho.

Após o somatório dos docentes satisfeitos (58%) com os muito satisfeitos (4%), obteve-se um percentual de 62%, concluindo-se que a maior parte apresenta satisfação no que diz respeito à oportunidade de tomar decisões no trabalho, sendo este fator importante para a instituição, pois à medida que o docente sente-se valorizado e livre em expressar suas opiniões, ele ficará motivado e isso irá melhorar a sua produtividade.

Na observação do ambiente de pesquisa pode-se perceber certa preocupação dos gestores em consultar os professores na tomada de algumas decisões. Esse tipo de ação certamente contribui para que o docente sintam-se como agente participante na tomada de decisões do seu ambiente de trabalho o que gera qualidade de vida.

4.4.2 Percepção do docente quanto à satisfação com a importância da tarefa/trabalho/atividade que faz.

Gráfico 8: Nível de satisfação do docente em relação à importância da tarefa/trabalho/atividade que faz.



Fonte: Pesquisa direta (2014)

Nesse aspecto, observa-se que 81% dos respondentes estão satisfeitos com o trabalho que realizam e 11% muito satisfeitos. Apenas 8% demonstram insatisfação e ninguém se manteve neutro.

De acordo com Spector (2005), a satisfação no trabalho é uma variável de atitude que indica como a pessoa está em relação ao seu trabalho, ou seja, apresenta prazer em realizar seu trabalho.

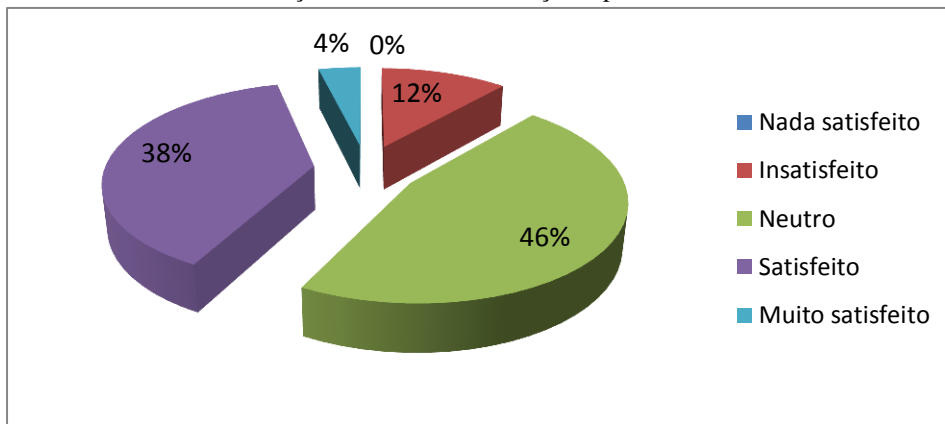
Em conformidade a essa afirmação, a pesquisa mostra que a maioria dos professores apresenta elevado nível de importância em exercer suas atividades. Isso deixa claro que reconhecem que tem um papel importante na instituição e que sentem-se valorizados pelo trabalho que desempenham, é uma das características que fazem o docente manter-se motivado no ambiente de trabalho.

Uma pequena quantidade de docentes mostra que não está satisfeita com a tarefa que realiza. Essa situação ocorre porque muitas vezes lhe são atribuídas atividades que não são compatíveis com suas habilidades, por exemplo, o professor que não é do quadro efetivo, às vezes, sente-se na obrigação de dar aulas de uma disciplina que não corresponde exatamente a sua formação para assegurar a sua vaga na instituição.

Ao realizar o somatório dos docentes satisfeitos (81%) com os muito satisfeitos (11%), obteve-se um percentual de 98%. Isso mostra que as tarefas diárias realizadas no trabalho agradam grande parte dos respondentes, sendo, portanto, um dos fatores positivos para a melhoria da qualidade de vida no trabalho deles.

4.4.3 Percepção do docente quanto à satisfação em relação à polivalência (possibilidade de desempenhar várias tarefas e trabalhos) no trabalho.

Gráfico 9: Nível de satisfação do docente em relação à polivalência no trabalho.



Fonte: Pesquisa direta (2014)

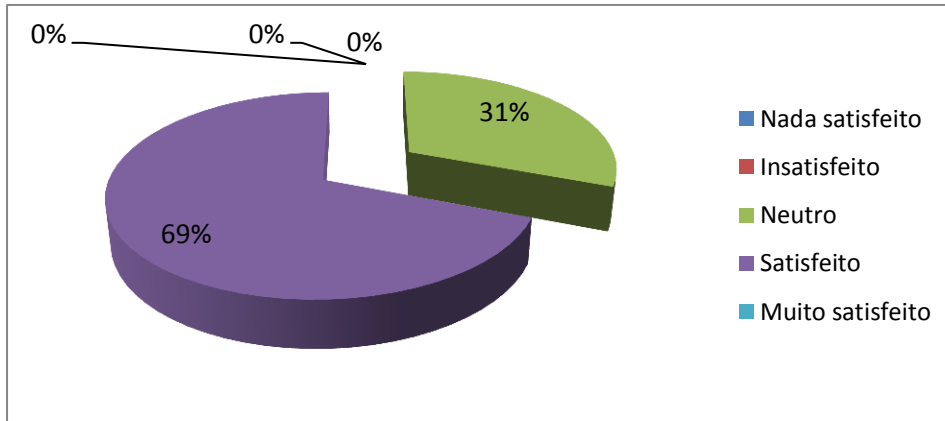
Partindo do princípio de desempenhar atividades além do que lhe é atribuído, obteve-se um resultado de 38% satisfeitos e 4% muito satisfeito. Uma maioria de 46% estão neutros quanto a isso e 12% apresentam insatisfação.

Segundo Ballone (2008), o desempenho de várias tarefas pode gerar um acúmulo de trabalho, pois passa a exigir mais do que a capacidade existente, causando uma sobrecarga. Esta, por vez, é um dos agentes que contribui com o acúmulo do estresse, afetando negativamente a qualidade de vida no trabalho.

Uma pequena parte dos respondentes está em conformidade com a afirmação do autor, pois apresentam insatisfação nesse aspecto. Essa situação ocorre devido ao fato de em alguns casos, o professor percebe ser necessário assumir mais de uma disciplina para complementar sua carga horária, gerando uma situação de desgaste e sobrecarga, interferindo na sua qualidade de vida no trabalho.

4.4.4 Percepção do docente quanto à satisfação com a sua avaliação de desempenho (ter conhecimento do quanto bom ou ruim está o seu desempenho no trabalho).

Gráfico 10: Nível de satisfação do docente em relação a sua avaliação de desempenho.



Fonte: Pesquisa direta (2014)

Em relação ao retorno das informações sobre avaliação de desempenho, maior parte dos docentes mostrou-se satisfeita, o que corresponde a 69% dos respondentes, 31% se mantiveram neutros e ninguém manifestou-se como nada satisfeito, insatisfeito ou muito satisfeito.

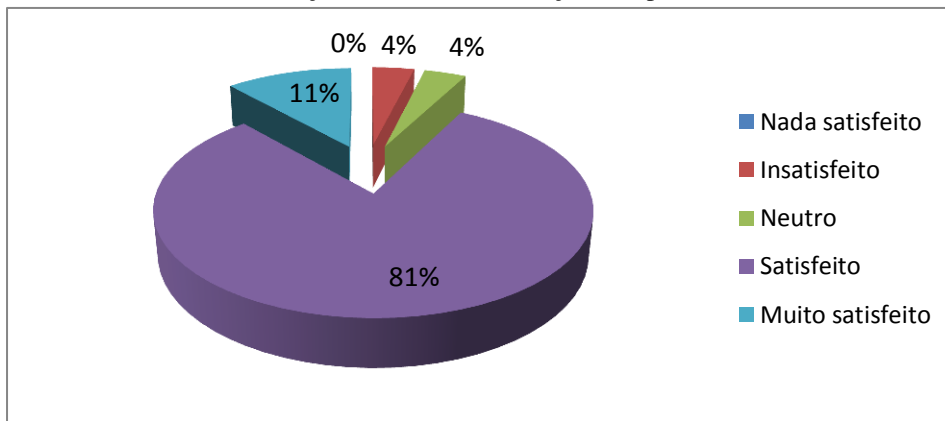
Segundo afirma Chiavenato (1998), a avaliação de desempenho é uma importante ferramenta para resolver problemas e melhorar a qualidade do trabalho e a qualidade de vida nas organizações.

Conforme essa afirmação, a pesquisa mostra que maior parte dos docentes está satisfeita com a sua avaliação de desempenho e com o *feedback* que recebem dela, mostrando contentamento com seu desempenho. Entretanto, uma pequena parte demonstra neutralidade quanto a isso, indicando que não possuem, ou não procuram observar o retorno a respeito de como está o seu desempenho no trabalho.

Contudo, a maioria dos docentes está satisfeita com o retorno que recebem de como está o seu desempenho no trabalho.

4.4.5 Percepção do docente quanto à satisfação em relação à responsabilidade conferida (responsabilidade de trabalho dada ao mesmo).

Gráfico 11: Nível de satisfação do docente em relação à responsabilidade conferida.



Fonte: Pesquisa direta (2014)

Observando-se à responsabilidade conferida aos docentes, 81% deles apresentam satisfação quanto a isso, correspondendo a mais da metade dos pesquisados e 11% mostram muita satisfação, 4% estão insatisfeitos, 4% numa situação neutra e 0% nada satisfeito.

De acordo com Herzberg (*apud* Casado, 1998), a satisfação é determinada pela existência de fatores motivacionais, sendo estes considerados essenciais na satisfação e motivação dos indivíduos para obterem um esforço superior e produtividade em níveis de excelência. Dentre eles está à responsabilidade com o trabalho, fator relacionado com o cargo.

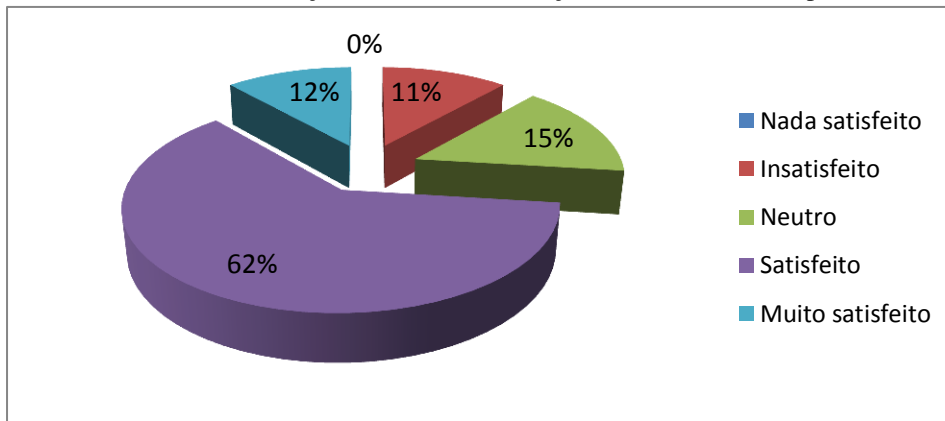
Em conformidade a essa afirmação, a pesquisa mostra que a maioria dos docentes está satisfeito e de acordo com as responsabilidades de trabalho que lhe são dadas. De acordo com o somatório feito entre os que apresentam satisfação (81%) e muita satisfação (11%), atingiu-se um percentual de 92% dos respondentes. Esse resultado deixa claro que as responsabilidades conferidas a estes professores estão dentro de suas expectativas de trabalho, o que contribui de forma muito positiva para a qualidade de vida no trabalho.

4.5 OPORTUNIDADE DE TRABALHO

Este campo foi dividido em três perguntas em que o pesquisado afirma sua opinião em relação aos níveis de satisfação das variáveis da QVT. Nele são tratadas as informações sobre a percepção dos professores quanto à oportunidade de crescimento profissional, treinamentos e frequência em que ocorrem demissões.

4.5.1 Percepção do docente quanto à satisfação em relação a sua oportunidade de crescimento profissional.

Gráfico 12: Nível de satisfação do docente em relação ao seu crescimento profissional.



Fonte: Pesquisa direta (2014)

Quanto à oportunidade de crescimento profissional, nota-se a satisfação de 62% dos pesquisados e 12% muito satisfeitos, enquanto 11% estão insatisfeitos. No mais, 15% nem estão satisfeitos nem insatisfeitos, assumindo uma posição de neutralidade.

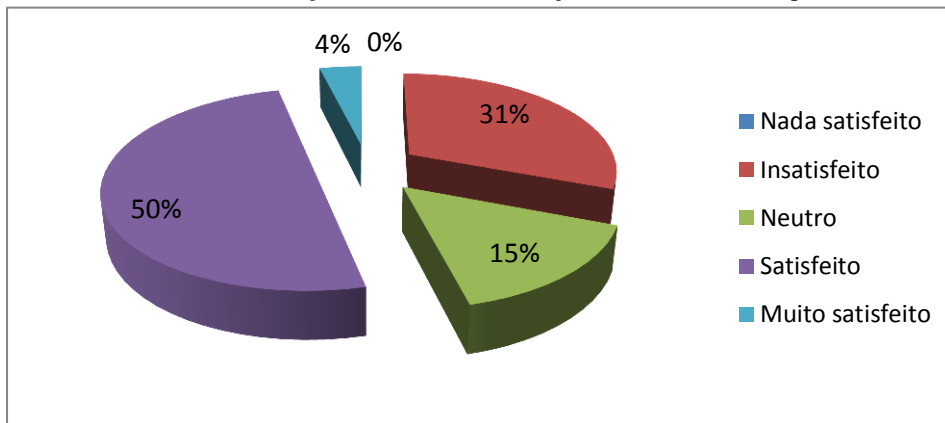
Fernandes (1996) frisa que para a organização ser mais humanizada, é necessário que o trabalho envolva uma série de fatores, dentre os quais estão enriquecimento do trabalho. Ou seja, à medida que o docente realiza cursos de formação e aperfeiçoamento profissional, haverá melhoria no trabalho, além do crescimento profissional.

Percebe-se a satisfação de 74% dos pesquisados, provavelmente porque na carreira acadêmica quanto mais formação é adquirida maiores oportunidades de crescimento surgem. O Governo do Estado, enquanto instituição mantenedora oferece cursos de capacitação, que contribuem para a qualificação e aperfeiçoando do docente.

Certa parte dos professores está insatisfeita ou neutra. Isso pode ocorrer pelo fato de que nem sempre as oportunidades de formação e crescimento profissional, oferecidas pelo Governo do Estado, levam a uma melhoria salarial satisfatória.

4.5.2 Percepção do docente quanto à satisfação com os treinamentos que faz.

Gráfico 13: Nível de satisfação do docente em relação aos treinamentos que faz.



Fonte: Aturoria própria (2014)

Percebe-se neste aspecto que 50% mostraram-se satisfeitos no que diz respeito aos treinamentos que fazem. No entanto 31% apresentam insatisfação quanto a isso e 4% estão muito satisfeitos. Nota-se que 15% está numa situação neutra, não estando satisfeitos e nem insatisfeitos.

Campos *et al.* (2004, p. 436), mencionam que o treinamento:

Vem sendo utilizado pelas empresas com o objetivo geral de desenvolver pessoas, tanto na aprendizagem de novas habilidades quanto na ampliação daquelas já existentes, uma vez que as pressões sócio-culturais, tecnológicas, econômicas e políticas direcionam as organizações contemporâneas a se adaptarem às exigências que o mercado impõe, focando mais intensamente seu capital humano.

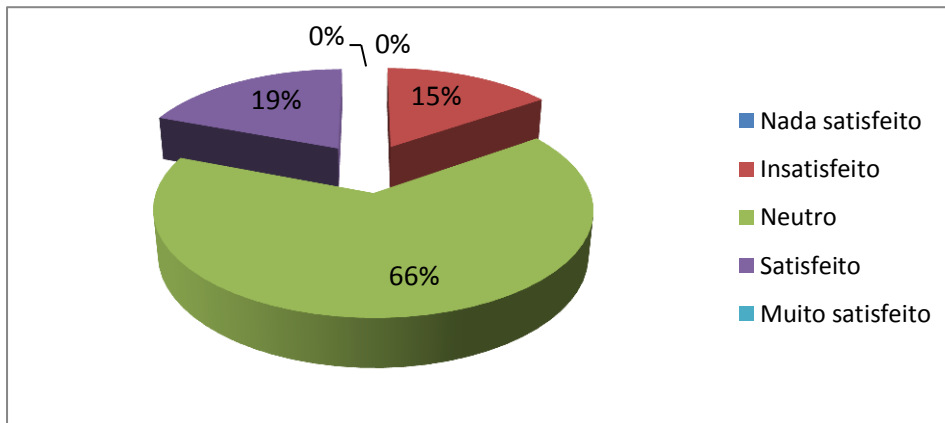
Conforme a pesquisa, 54% dos professores apresenta satisfação quanto a esse aspecto. No entanto, uma parte significativa de docentes mostram insatisfação com a falta de treinamento. O treinamento auxilia no desenvolvimento e aprimoramento das competências. Diante das mudanças pertinentes ao Ensino Médio e da forma de ingresso do aluno na universidade há uma necessidade do docente em aprimorar-se para atingir um melhor desempenho.

Se o professor não atinge resultados satisfatórios quanto as suas expectativas em relação ao seu público alvo, tenderá a gerar um clima organizacional desfavorável e seu *feedback* para a instituição será negativo, interferindo na sua qualidade de vida no trabalho.

Porém, sendo o índice de satisfação maior que os demais, percebe-se então, que a qualidade de vida do trabalho neste aspecto está sendo mantida pela maioria.

4.5.3 Percepção do docente quanto à satisfação com as situações e à frequência em que ocorrem as demissões no trabalho.

Gráfico 14: Nível de satisfação do docente em relação às situações e a frequência em que ocorrem as demissões no trabalho.



Fonte: Pesquisa direta (2014)

Em relação à frequência em que ocorrem as demissões na instituição, a maioria dos pesquisados 66%, mostraram-se neutros quanto a essa situação. No mais, 19% estão satisfeitos e 15% estão insatisfeitos.

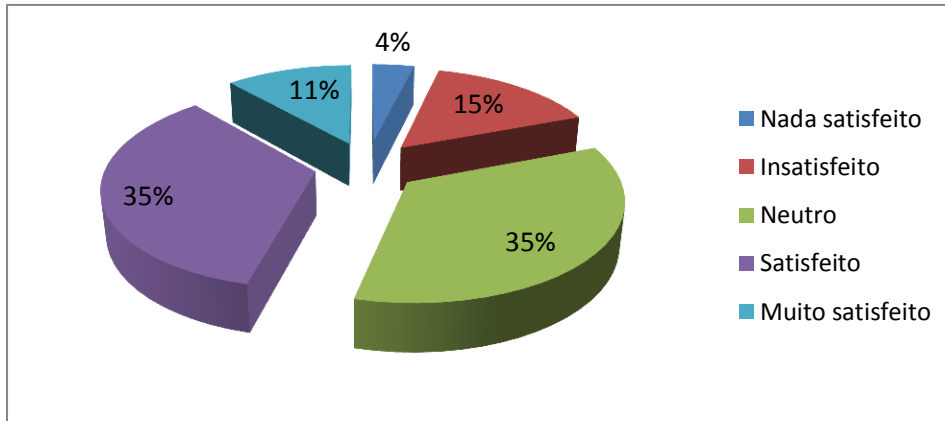
O percentual alto de neutralidade dá-se pelo fato de que muitos ingressaram na instituição por meio de concurso, portanto o risco de demissão é remoto, porém existe uma parcela de docentes que não é efetivo do quadro o que os deixa em situação de vulnerabilidade principalmente nos anos em que ocorre mudança de governo, tendo em vista, que alguns docentes ocupam vagas por indicação política e, quando da mudança de governo, alguns não têm o seu contrato renovado o que gera uma situação desconfortável na instituição interferindo diretamente na qualidade de vida no trabalho dos docentes.

4.6 INTEGRAÇÃO SOCIAL NO TRABALHO

Esta seção foi dividida em quatro perguntas e o respondente mostrou sua opinião no que diz respeito às variáveis abordadas. Faz referência à percepção dos professores quanto à discriminação, relacionamento com colegas e chefes no trabalho, ao comprometimento da equipe e colegas com o trabalho e da valorização de suas ideias e iniciativas no trabalho.

4.6.1 Percepção do docente quanto à satisfação com a discriminação (social, racial, religiosa, sexual etc.) no trabalho.

Gráfico 15: Nível de satisfação do docente em relação à discriminação no trabalho.



Fonte: Pesquisa direta (2014)

Quanto aos fatores de discriminação no ambiente de trabalho, nota-se que o percentual de satisfeitos é de 35% igualmente ao de neutros também 35%, 15% mostram-se insatisfeitos, 11% muito satisfeito e apenas 4% demonstram estarem nada satisfeitos. Pelo somatório dos satisfeitos (35%) com os neutros (35%) e os muito satisfeitos (11%), totalizando 81%, o resultado tende a demonstrar que parte dos docentes provavelmente não presenciou nenhum tipo de discriminação no trabalho.

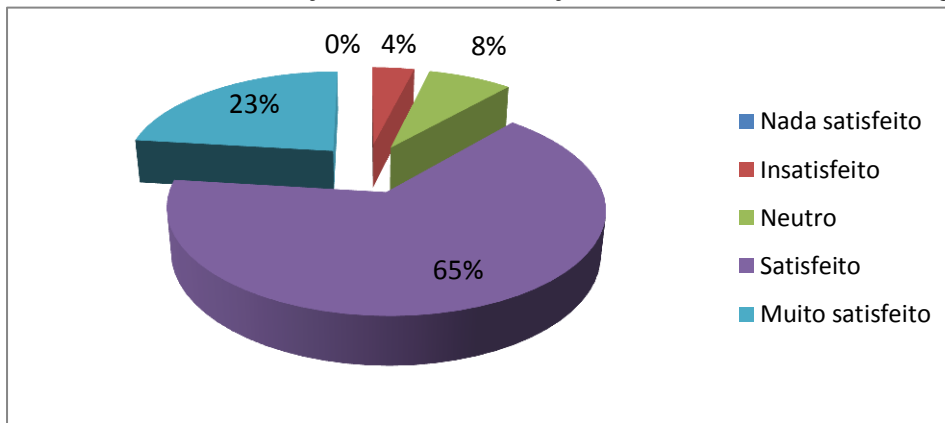
A discriminação nas sociedades humanas é prática tão disseminada quanto nefasta. Onde existe a diferença, existem indivíduos cujas vidas são prejudicadas por pertencerem a um ou outro grupo que foge a determinadas normas. Essas normas podem ser a cor de pele, a opção sexual, a religião, o sexo, a origem social ou quase qualquer outra marca que se impõem aos indivíduos. (SOARES, 2000, p. 5).

Entretanto, 15% mostra estar insatisfeito e 4% muito insatisfeito. Isso indica que há a possibilidade de terem sofrido ou presenciado algum tipo de preconceito.

Há uma heterogeneidade entre o corpo docente da escola levando-se em conta vários aspectos, porém o que foi observado durante o período de aplicação dos questionários é que o grupo se apresenta bem entrosado, mantendo um clima de bom humor e bem-estar no ambiente transparecendo respeito e cordialidade.

4.6.2 Percepção do docente quanto à satisfação em relação ao seu relacionamento com colegas e chefes no trabalho.

Gráfico 16: Nível de satisfação do docente em relação ao seu relacionamento com colegas e chefes no trabalho.



Fonte: Pesquisa direta (2014)

Percebe-se que com relação ao relacionamento com colegas e chefes no trabalho, 65% afirmam estarem satisfeitos. Dos demais pesquisados, 23% apresentam-se muito satisfeitos. Nota-se que somente 4% apresentam algum tipo de insatisfação e que 8% dos professores não estão satisfeitos e nem insatisfeitos. Observa-se que uma parte bastante significativa dos docentes está satisfeita, pois após o somatório dos satisfeitos (65%) com os muito satisfeitos (23%), alcançou-se um percentual de 88% dos respondentes.

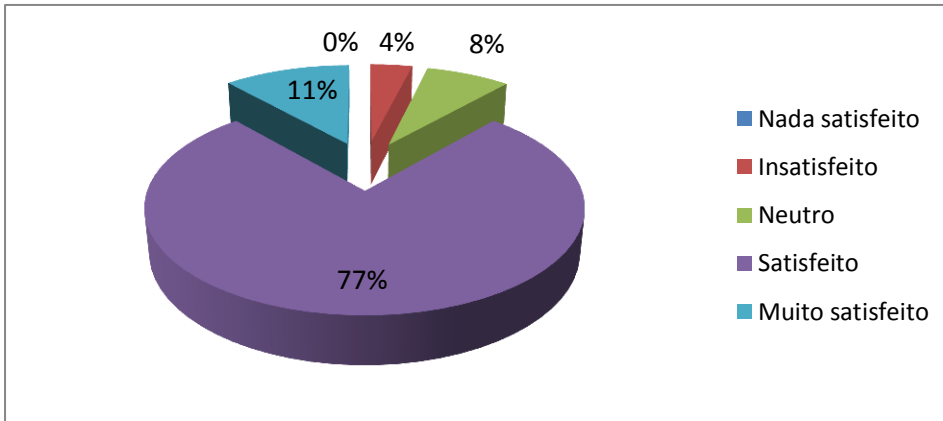
Maximiano (*apud* Carvalho, 2011), afirma que de acordo com a hierarquia da necessidade de Maslow, uma das necessidades do indivíduo é a social, tais como amizade e afeto.

Conforme mostra a pesquisa, ocorreu insatisfação apenas de uma reduzida parte dos professores, indicando que não possuem um bom relacionamento, seja com os colegas ou com o gestor. Isso ocorre quando o docente não sente que está sendo tratado de forma igualitária entre os demais ou não sente a liberdade de expor seus questionamentos. Pode até mesmo ser porque não está na instituição por desejo próprio.

Contudo, nota-se que o relacionamento interpessoal é positivo entre a maioria dos docentes. Isso é de tamanha importância para a instituição, pois contribui para um bom ambiente de trabalho, além da melhoria na produtividade.

4.6.3 Percepção do docente quanto à satisfação em relação ao comprometimento da sua equipe e colegas com o trabalho.

Gráfico 17: Nível de satisfação do docente quanto ao comprometimento da sua equipe e colegas com o trabalho.



Fonte: Pesquisa direta (2014)

Observa-se que, no que diz respeito ao comprometimento da equipe e colegas com o trabalho, 77% asseguram que estão satisfeitos e 11% estão muito satisfeitos. Apenas 4% discordam e mostram estar insatisfeitos com essa situação e 8% dizem não estar satisfeitos e nem insatisfeitos, mantendo-se neutros.

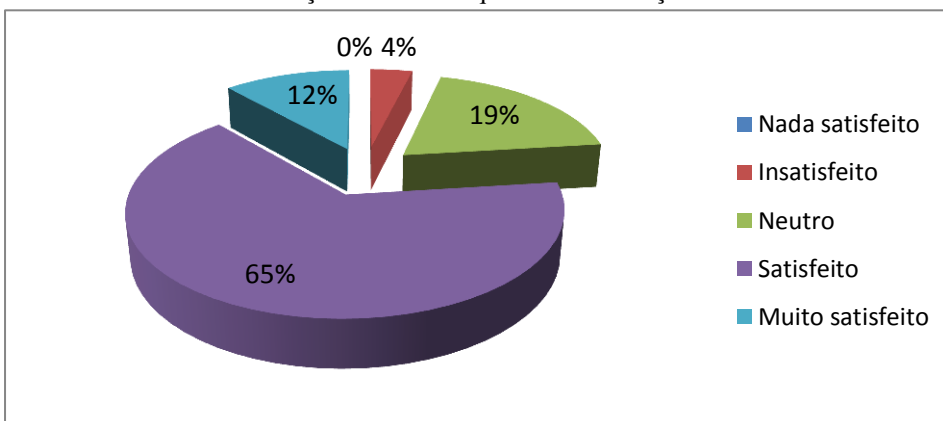
Diante do exposto, nota-se que 88% dos docentes apresentam satisfação com seu relacionamento interpessoal e entrosamento com sua equipe e demais colegas, obtidos através do somatório dos satisfeitos (77%) com os muito satisfeitos (11%).

Chiavenato (2010), diz que a motivação conduz ao clima organizacional, ou seja, se o docente está satisfeito e motivado, logo o clima organizacional tenderá a ser positivo.

Portanto, nota-se que boa parte dos respondentes apresenta contentamento quanto a esse aspecto.

4.6.4 Percepção do docente quanto à satisfação com a valorização de suas ideias e iniciativas no trabalho.

Gráfico 18: Nível de satisfação do docente quanto à valorização de suas ideias e iniciativas no trabalho.



Fonte: Pesquisa direta (2014)

Em relação à valorização de suas ideias e iniciativas no trabalho, maior parte dos professores mostra estar satisfeito, correspondendo a um percentual de 65%, enquanto 12% mostram muita satisfação. Uma minoria, correspondente a 4% está insatisfeito quanto a isso e que 19% não estão satisfeitos e nem insatisfeitos.

Búrigo (1997), diz que quando há a democratização no ambiente de trabalho e satisfação do trabalhador, sua qualidade de vida terá uma influência positiva quanto a esses aspectos. Isto é, quando o docente é valorizado e tem seu trabalho reconhecido, ele sentirá motivação, além do conforto e bem-estar ao realizar suas atividades, passando a produzir melhor.

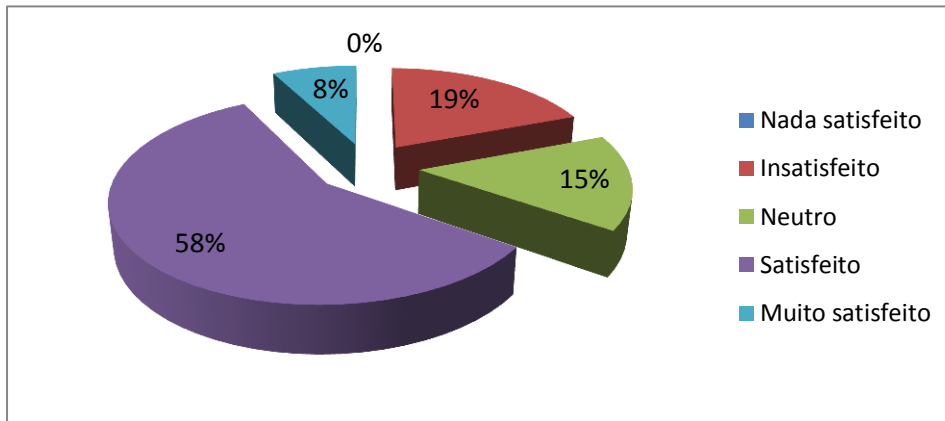
Em conformidade com a afirmação da autora, a pesquisa mostra que a maioria dos pesquisados são reconhecidos por seu trabalho e dedicação e que tem a oportunidade de expor suas convicções a respeito de alguma iniciativa para a melhor realização de suas atividades. Contudo, uma pequena parte mostra insatisfação quanto a essa característica. Isso mostra que eles não sentem o devido reconhecimento de suas atitudes e ideias para a solução de problemas ou sugestões de melhorias de trabalho, por parte de seus gestores. Entretanto, ao verificar o somatório entre os docentes satisfeitos (65%) com os muito satisfeitos (12%), obteve-se um percentual de 77% de satisfação, o que indica que os gestores e colegas de trabalho passam a imagem de que valorizam as ideias e o trabalho executado dos demais professores, o que os tornará mais motivados em realizar suas atribuições, passando a produzir melhor, sendo estes, portanto, fatores positivos para a instituição e para a qualidade de vida no trabalho.

4.7 CONSTITUCIONALISMO

Esta seção refere-se a sexta variável estudada. Foi dividida em três perguntas e o avaliado apresentou sua percepção quanto à satisfação do respeito da empresa para com os direitos do trabalhador, a sua liberdade de expressão e as normas e regras do trabalho.

4.7.1 Percepção do docente quanto à satisfação com a instituição por ela respeitar os direitos do trabalhador.

Gráfico 19: Nível de satisfação do docente com a instituição por ela respeitar os direitos do trabalhador.



Fonte: Pesquisa direta (2014)

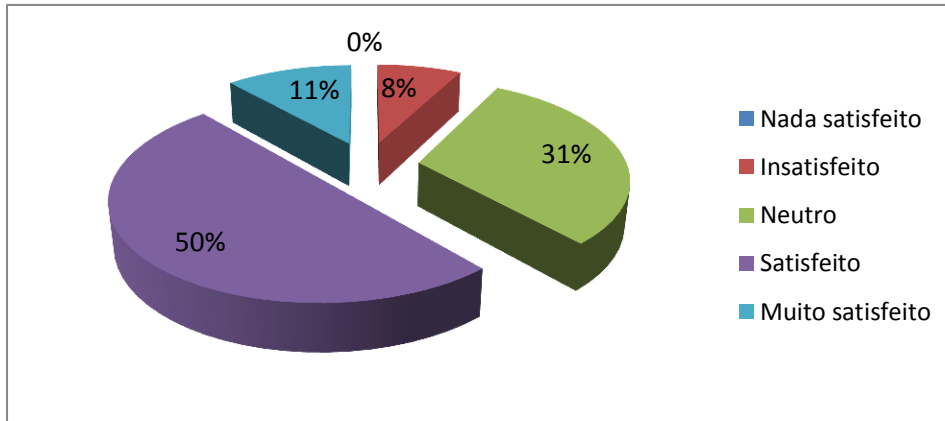
Nesse campo, nota-se que 58% dos pesquisados estão satisfeitos quanto ao respeito da empresa com os direitos do trabalhador e 8% mostram-se muito satisfeitos em relação a esse aspecto. No entanto, 19% mostram insatisfação quanto a isso. No mais, 15% apresentam-se numa situação neutra.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a partir do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, institui normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho, tais como jornada de trabalho, período de descanso, 13º salário, férias e licenças, dentre outros. Em relação a estes, a pesquisa mostra que a instituição cumpre os direitos do trabalhador e que agrada boa parte dos docentes, correspondendo a um percentual de 66%, obtidos através do somatório feito entre os professores satisfeitos (58%) com os muito satisfeitos (8%).

No entanto, nota-se a insatisfação de uma pequena parte dos docentes. Além disso, certa quantidade de docentes se mostra indiferentes, não apresentando satisfação ou insatisfação. Isso mostra que eles não sentem que a instituição respeita os seus direitos.

4.7.2 Percepção do docente quanto à satisfação com sua liberdade de expressão (oportunidade de dar suas opiniões) no trabalho.

Gráfico 20: Nível de satisfação do docente com sua liberdade de expressão no trabalho.



Fonte: Pesquisa direta (2014)

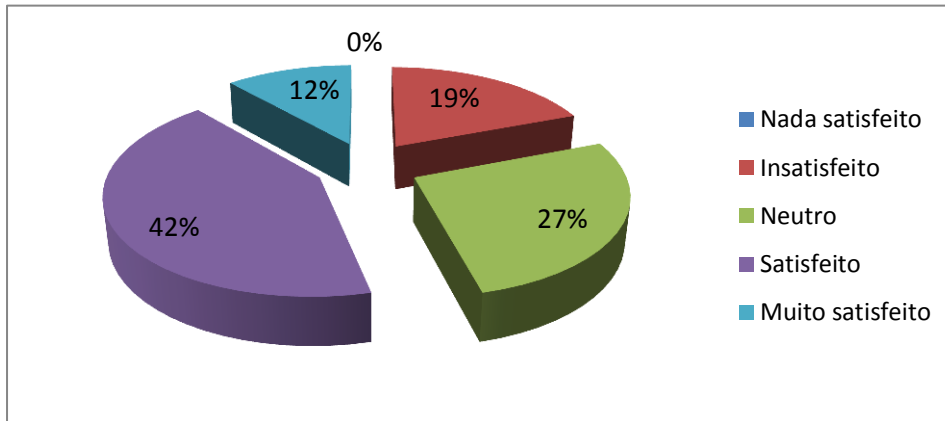
Observa-se que 50% dos professores afirmam estar satisfeitos com a oportunidade de expressar suas opiniões no local de trabalho, 11% mostram estar mais satisfeitos ainda com essa situação. Apenas 8% discordam, afirmando que estão insatisfeitos quanto a isso, enquanto 31% mostram não estarem nem satisfeitos e nem insatisfeitos.

Pessoa e Nascimento (2008) afirmam que a literatura aborda a QVT em duas categorias. Sendo estas compostas por fatores que envolvem práticas organizacionais e os efeitos das condições de trabalho sobre o bem-estar do indivíduo. Dentre esses fatores, está a gestão participativa que proporciona condições aos docentes de participar no processo decisório da empresa, isto é, as oportunidades que eles têm de expressarem suas opiniões.

E conforme a pesquisa, boa parte dos docentes está satisfeita e afirma ter a chance e a liberdade para sugerir opiniões, mostrar alternativas e soluções para as tomadas de decisões. No entanto, certa parte dos professores apresenta insatisfação nesse aspecto. Isso mostra que eles sentem algum tipo de opressão e não sentem a devida confiança em expressar suas concepções no trabalho. Portanto, somado os satisfeitos (50%) com os muito satisfeitos (11%) temos 61% dos professores apresentando satisfação quanto a liberdade de expressão no ambiente de docência, fator positivo para a qualidade de vida no trabalho.

4.7.3 Percepção do docente quanto à satisfação com as normas e regras do seu trabalho.

Gráfico 21: Nível de satisfação do docente em relação às normas e regras do seu trabalho.



Fonte: Pesquisa direta (2014)

Nesse ponto, 42% dos respondentes afirmam que estão satisfeitos quanto às normas e regras do trabalho, enquanto 12% estão muito satisfeito.

Porém, 19% mostra insatisfação quanto a esse aspecto. Essa situação mostra que eles não acham adequadas as normas e regras estabelecidas da instituição. No mais, 27% estão numa situação neutra.

Ballone (2008), diz que um dos agravantes do estresse é a limitação que a sociedade submete as pessoas quanto às manifestações de suas emoções, devido às normas e regras e acabam ficando prisioneiras do politicamente correto, afetando a sua qualidade de vida no trabalho.

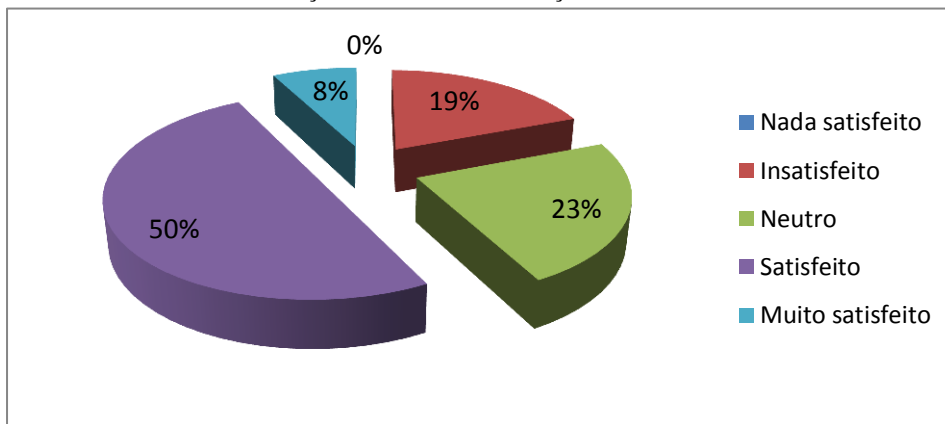
Todavia, em oposição a tal afirmação, a pesquisa mostra que através do somatório obtido entre os docentes satisfeitos (42%) e os muito satisfeitos (12%), 54% dos respondentes apresenta satisfação em relação a esse aspecto, não questionando e nem se opondo a cumprirem as normas e regras estabelecidas pela instituição. Isso indica que a maior parte dos professores é leal as normas de serviços e a legislação pertinente, buscando sempre ser assíduo e frequente, respeitando a hierarquia, sem haver nenhum temor em apresentar-se contra as ações indevidas dos seus gestores. Observando o ambiente de pesquisa percebe-se que os docentes mantêm um relacionamento extrovertido e de certa cumplicidade no que diz respeito ao controle das emoções. Entretanto, uma pequena parte não concorda e apresenta insatisfação quanto a isso, o que indica que eles podem ter presenciado algum abuso de poder ou até mesmo o não cumprimento das regras e normas do trabalho.

4.8 TRABALHO E O ESPAÇO TOTAL DE VIDA

Esse campo trata da sétima variável estudada. Foi dividido em três perguntas e avalia a percepção dos professores em relação à influência do trabalho sobre sua vida familiar, possibilidade de lazer e a respeito dos horários de trabalho e de descanso. Os respondentes afirmam sua opinião, desde muito insatisfeito a muito satisfeito.

4.8.1 Percepção do docente quanto à satisfação com a influência do trabalho sobre sua vida/rotina familiar.

Gráfico 22: Nível de satisfação do docente em relação à influência do trabalho sobre sua vida/rotina familiar.



Fonte: Pesquisa direta (2014)

Verifica-se que metade dos pesquisados apresenta satisfação quanto à influência que o trabalho tem sobre sua vida familiar e 8% estão muito satisfeito. Isto é, 58% afirmam que o trabalho de alguma forma influencia na sua rotina familiar de maneira positiva, pois mostram satisfação ou muita satisfação quanto a isso. No mais, apenas 19% discordam com essa afirmação, apresentando insatisfação e 23% apresentam-se neutros quanto a isso.

Conforme afirma Matos (2009), bem-estar no trabalho é a satisfação de um resultado de experiências pessoais no meio organizacional que se irradiam para a vida social do indivíduo, podendo representar um forte indicador de influências do trabalho sobre saúde mental, de relação entre trabalho e vida familiar ou até de interação entre trabalho e vínculos afetivos pessoais.

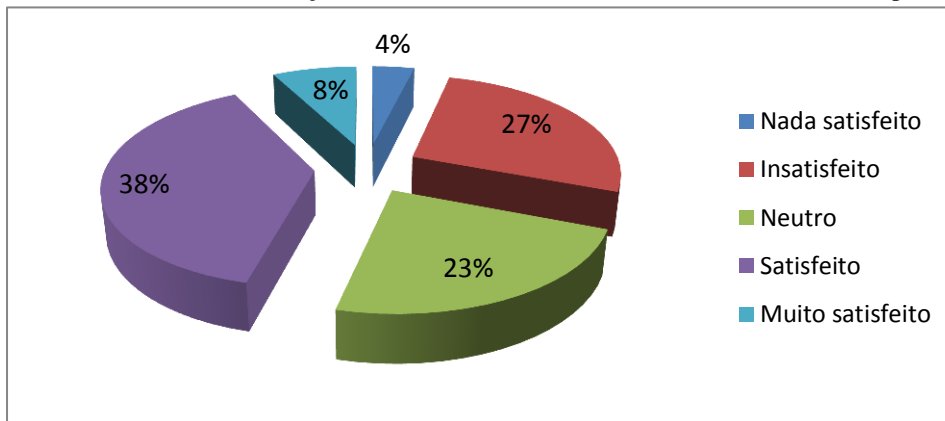
Por outro lado, observa-se que a maior parte dos docentes não considera o trabalho como um dos aspectos que interferem de forma negativa na sua convivência familiar. Todavia, nota-se a insatisfação de uma minoria em relação a isso. Isso ocorre provavelmente com o professor que tem uma carga horária ou um número de turmas maior o que exige um maior comprometimento do tempo desse docente para concluir suas atividades fora do local

de trabalho. Isso interfere no momento de convívio familiar, pois o momento que é pra ser vivido com a família ou amigos acaba incluindo também o trabalho.

Contudo, maior parte dos docentes consegue manter o equilíbrio entre o trabalho e sua rotina familiar, sabendo administrar o tempo e atividades que realizam mantendo uma boa qualidade de vida no trabalho.

4.8.2 Percepção do docente quanto à satisfação em relação à influência do trabalho sobre sua possibilidade de lazer.

Gráfico 23: Nível de satisfação do docente com a influência do trabalho sobre sua possibilidade de lazer.



Fonte: Pesquisa direta (2014)

Percebe-se nesse aspecto 38% dos pesquisados está satisfeito com a influência que o trabalho exerce sobre sua possibilidade de lazer e 8% muito satisfeitos. 27% afirmam que estão insatisfeitos quanto a isso e 4% estão nada satisfeitos. Enquanto 23% não apresentam satisfação e nem insatisfação.

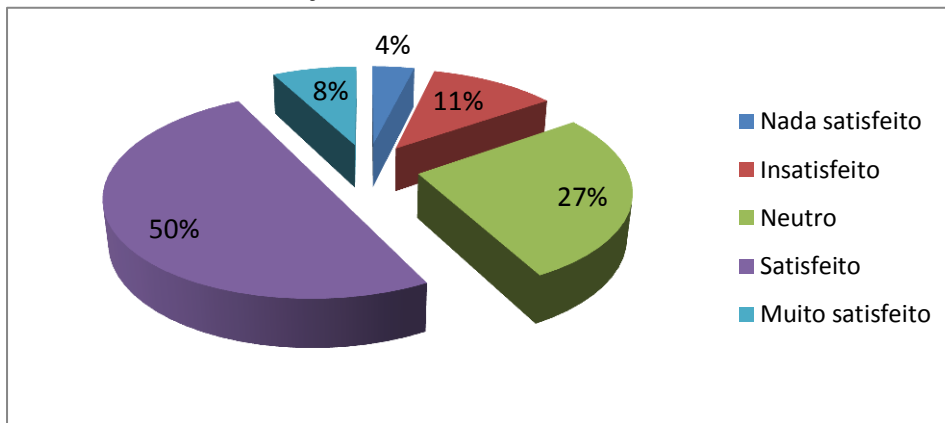
Casado (1998) menciona que segundo Lipowsky (1986), toda pessoa tem potencialidades biológicas, psicológicas e sociais que correspondem, simultaneamente, às condições de vida. Se em alguma dessas esferas o indivíduo apresentar com maior proporção aspectos negativos, conseqüentemente também afetará sua qualidade de vida no trabalho. Dentre essas esferas, está o aspecto relacionado ao momento de lazer do trabalhador. Isso indica que se o docente mostra-se insatisfeito quanto aos momentos de lazer, tenderá a apresentar influência negativa na sua qualidade de vida no trabalho.

Conforme a pesquisa, maior parte dos respondentes, 46% somado os satisfeitos (38%) e os muito satisfeitos (8%), está satisfeita quanto a isso, mostrando que a atividade laboral não influencia nos seus momentos de lazer, sendo importante para uma boa qualidade de vida no trabalho. Entretanto, observa-se a insatisfação de certa parte dos docentes 31%, somado 27% insatisfeitos com 4% nada satisfeito, quanto a esse ponto. Isso ocorre pelo fato

do docente nem sempre conseguir administrar seu tempo, isto é, dividir satisfatoriamente os momentos de trabalho e de lazer, seja com a família ou com os amigos. O ideal é que ao cessar as atividades referentes à docência, o docente usufrua de momentos de diversão e de convívio familiar, procurando manter o equilíbrio entre o trabalho e seu momento de lazer, o que contribuirá para a melhoria da sua qualidade de vida no trabalho.

4.8.3 Percepção do docente quanto à satisfação em relação aos seus horários de trabalho e de descanso.

Gráfico 24: Nível de satisfação do docente com seus horários de trabalho e de descanso.



Fonte: Pesquisa direta (2014)

Verifica-se que 50% dos pesquisados afirmam estarem satisfeitos e 8% muito satisfeitos com seus horários de trabalho e de descanso, o que mantém uma boa qualidade de vida no trabalho. 11% mostram que estão insatisfeitos quanto a essa característica, 4% nada satisfeitos e 27% mostram-se neutros.

Fernandes (1996) destaca que são muitos os benefícios da qualidade de vida no trabalho, dentre os quais está à redução ou eliminação da fadiga. Ou seja, quando o docente tem uma relação satisfatória entre horários de trabalho e de descanso, será mínima a chance de adquirir uma exaustão devido às horas trabalhadas.

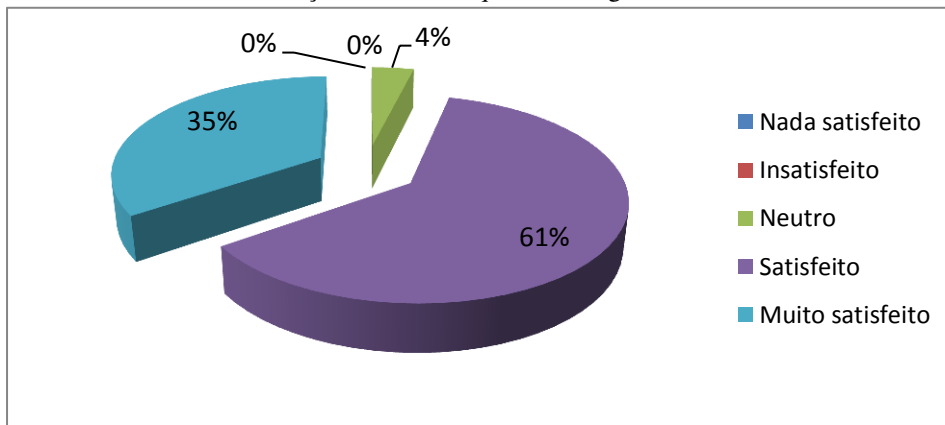
Conforme a pesquisa nota-se a satisfação de maior parte dos respondentes, 58% entre satisfeitos e muito satisfeito, em relação aos horários de trabalho e de descanso. Isso mostra que o tempo envolvido em cada ação é suficiente para eles, sendo, portanto, um dos fatores de influência positiva na qualidade de vida no trabalho. No entanto, uma pequena parte dos docentes 15%, entre insatisfeitos e nada satisfeitos, mostra insatisfação quanto a tal aspecto. Contudo, se bem administrado e equilibrado, o tempo passa a ser favorável e sua qualidade de vida no trabalho tenderá a melhorar.

4.9 RELEVÂNCIA SOCIAL E IMPORTÂNCIA DO TRABALHO

Esta seção aborda a última variável estudada e analisa a percepção dos pesquisados quanto ao orgulho em realizar o seu trabalho, a imagem que a instituição tem perante a sociedade, sua integração comunitária e em relação aos serviços prestados que a Escola oferece. Foi dividida em quatro perguntas e os respondentes afirmam sua opinião quanto ao nível de satisfação.

4.9.1 Percepção do docente quanto à satisfação em relação ao orgulho de realizar o seu trabalho.

Gráfico 25: Nível de satisfação do docente quanto ao orgulho em realizar o seu trabalho.



Fonte: Pesquisa direta (2014)

Em relação ao orgulho em realizar o seu trabalho, 61% dos professores mostraram-se satisfeitos e 35% revelam que estão muito satisfeitos, somando um total de 96% de satisfação. Apenas 4% mostram-se neutros e ninguém manifestou-se como insatisfeito ou nada satisfeito.

A satisfação no trabalho e a capacidade para o trabalho constituem fatores essenciais para os trabalhadores. Uma maior satisfação no trabalho, sem ansiedade e sem medo, faz com que o trabalhador encontre significado em sua atividade laboral e apresente atitudes positivas de enfrentamento à vida (DEJOURS; SELIGMANN-SILVA *apud* MARQUEZE; MORENO, 2009, p. 75).

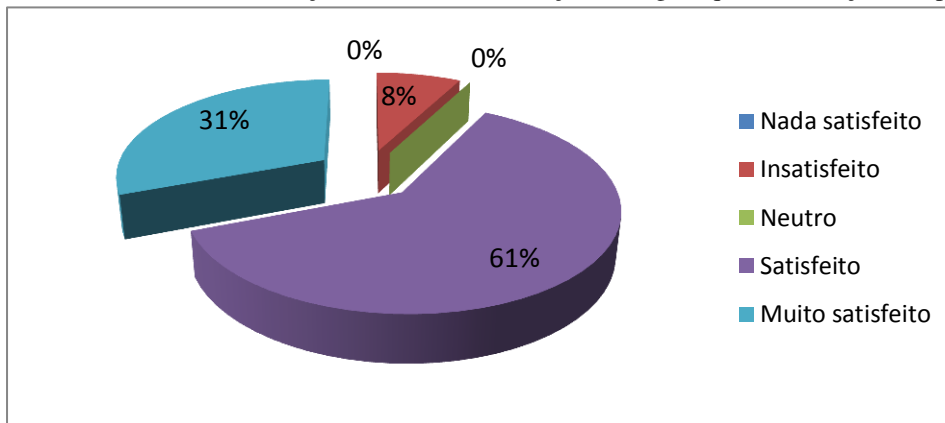
Quando satisfeito e orgulhoso com o seu trabalho, o docente ficará motivado e tenderá a melhorar seu desempenho, passando a produzir melhor.

Luz (2003) afirma que é ampla a possibilidade que as empresas têm de fazer mal aos colaboradores, o que os prejudica, pois gera insatisfação e infelicidade com o trabalho.

Em contradição a tal afirmação, observa-se que uma expressiva maioria dos respondentes, 96%, sentem-se orgulhosos ao cumprir seu trabalho. Isso mostra que eles se identificam e gostam das atividades que executam, seja por causa do relacionamento com os colegas ou mesmo pelo prazer com o seu trabalho, ficando claro que possuem orgulho e felicidade ao realizarem sua atividade de docência.

4.9.2 Percepção do docente quanto à satisfação com a imagem que esta instituição tem perante a sociedade.

Gráfico 26: Nível de satisfação do docente em relação à imagem que a instituição tem perante a sociedade.



Fonte: Pesquisa direta (2014)

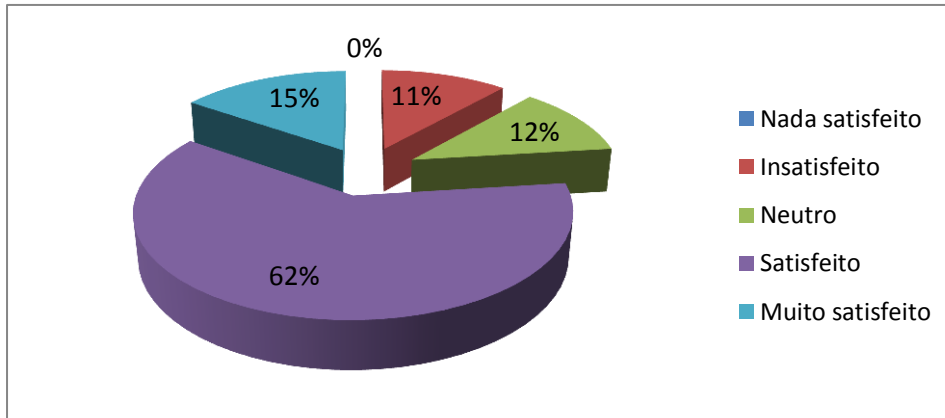
Nesse campo, 61% dos pesquisados afirmam estar satisfeitos com a imagem que a instituição passa para a sociedade. No mais, 31% mostra estar muito satisfeitos com essa característica. No entanto, uma parcela reduzida dos docentes discorda e apresenta insatisfação, correspondendo a 8% dos respondentes, enquanto que ninguém manifestou-se com neutralidade ou como nada satisfeito.

De acordo com Carissimi (2001), para a empresa construir uma imagem favorável perante a sociedade, é necessário manter a transparência de suas ações junto ao público, tornando-a competitiva neste mercado de economia globalizada.

Conforme a pesquisa, a instituição tem uma imagem positiva para com a sociedade e isso faz o docente sentir orgulho e satisfação em fazer parte do quadro de docentes da instituição. Conclui-se que a maioria dos professores observa a instituição como forte influência perante a comunidade, correspondendo a um percentual de 92%, obtido através do somatório entre os satisfeitos (61%) e os muito satisfeitos (31%), ficando obvio a percepção favorável quanto a qualidade de vida no trabalho.

4.9.3 Percepção do docente quanto à satisfação em relação à integração comunitária (contribuição com a sociedade) que a instituição tem.

Gráfico 27: Nível de satisfação do docente em relação à integração comunitária que a instituição tem.



Fonte: Pesquisa direta (2014)

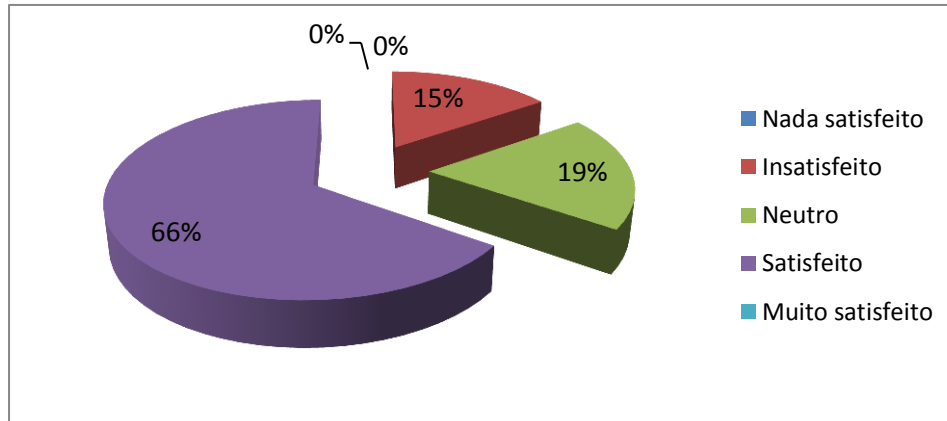
Nesse aspecto, 62% dos professores afirmam estar satisfeitos e 15% mostram estar muito satisfeitos com a integração comunitária que a instituição tem. Nota-se que apenas 11% não concordam, mostrando estarem insatisfeitos, enquanto 12% não estão satisfeitos e nem insatisfeitos.

A instituição tem uma tradição educacional muito forte na região onde está inserida atendendo um público do município de Bananeiras e de várias cidades circunvizinhas, procura integrar-se a sociedade através dos cursos ofertados. Com mais de 50 anos de existência o JRS contribuiu e contribui de forma muito positiva e marcante na sociedade da região. Muitos dos professores pertencentes ao quadro atual foram alunos dessa instituição o que só confirma a relevância desta para a sociedade.

De acordo com a pesquisa, observa-se que parte considerável dos docentes está satisfeita com a colaboração da instituição para com a sociedade, correspondendo a um percentual de 77% dos pesquisados, obtido pelo somatório realizado entre os satisfeitos (62%) e os muito satisfeitos (15%). Entretanto, uma pequena parte dos docentes (11%) apresenta insatisfação quanto a essa integração.

4.9.4 Percepção do docente quanto à satisfação com os serviços prestados que a instituição oferece.

Gráfico 28: Nível de satisfação do docente em relação aos serviços prestados que a instituição oferece.



Fonte: Pesquisa direta (2014)

Quanto aos serviços prestados, faz-se referência aos métodos de ensino e a formação dos alunos da instituição. A instituição oferece cursos de nível médio e técnico.

Diante do apresentado, 66% dos professores mostram que estão satisfeitos, 15% insatisfeitos e 19% estão neutros quanto a isso.

Observa-se que a instituição apresenta um ensino de qualidade e prepara jovens para ingressarem na universidade e/ou no mercado de trabalho. Tendo a instituição uma referência positiva na sociedade em que está inserida, fazer parte do seu corpo docente gera uma satisfação profissional que interfere positivamente na qualidade de vida no trabalho.

De maneira geral, a percepção dos docentes deu-se da seguinte forma:

Quadro 4: Percepção dos docentes quanto as variáveis

CATEGORIAS	ASPECTOS POSITIVOS	ASPECTOS NEGATIVOS
1. Remuneração (compensação justa e adequada)		Salário/Comparação do seu salário com o dos demais colegas
2. Condições de trabalho	Jornada de trabalho semanal	
	Carga de trabalho	
	Uso de tecnologias no trabalho	
	Salubridade	
3. Utilização de capacidades no trabalho	Autonomia	
	Importância da tarefa que faz	
	Polivalência	
	Avaliação de desempenho	
4. Oportunidade de	Responsabilidade conferida	
	Oportunidade de crescimento	

trabalho	profissional	
	Treinamentos que faz	
5. Integração social no trabalho	Discriminação no trabalho	
	Relacionamento com colegas e chefes no trabalho	
	Comprometimento da sua equipe e colegas com o trabalho	
	Valorização de ideias e iniciativas no trabalho	
6. Constitucionalismo	Respeito da instituição com os direitos do trabalhador	
	Liberdade de expressão	
	Normas e regras do trabalho	
7. Trabalho e o espaço total de vida	Influência do trabalho sobre a vida/rotina familiar	
	Influência do trabalho sobre sua possibilidade de lazer	
	Horários de trabalho e de descanso	
8. Relevância social e importância do trabalho	Orgulho em realizar o trabalho	
	Imagem que a instituição tem perante a sociedade	
	Integração comunitária que a instituição tem	
	Serviços prestados que a instituição oferece	

Fonte: Pesquisa direta (2014)

Verifica-se que os professores estão satisfeitos praticamente em todas as categorias avaliadas, no que tange aos aspectos relacionados à Qualidade de Vida no Trabalho.

5 CONCLUSÃO

Através dessa pesquisa foi possível analisar os fatores em que os professores mostraram-se mais satisfeitos e aqueles em que apresentaram maior insatisfação. Os aspectos relacionados aos índices de maiores satisfação foram: jornada de trabalho; carga horária; uso de tecnologias; autonomia; importância da tarefa; polivalência; avaliação de desempenho; responsabilidade conferida; oportunidade de crescimento profissional; treinamentos; relacionamento com colegas e chefes; comprometimento da equipe e dos colegas com o trabalho; valorização das ideias e iniciativas no trabalho; respeito da instituição com os direitos do trabalhador; liberdade de expressão; normas e regras; influência do trabalho sobre a vida/rotina familiar e sobre sua possibilidade de lazer; horários de trabalho e de descanso; orgulho em realizar o trabalho; imagem que a instituição tem perante a sociedade; integração comunitária que a instituição tem e serviços prestados que a instituição oferece. Observa-se que em um único aspecto os docentes mostraram maior insatisfação, que foi em relação ao salário percebido, principalmente quando comparados com os salários de colegas de outras instituições.

Observou-se que o JRS promove ações que melhoram e mantém Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) com foco na valorização do docente. Essas ações são percebidas no clima agradável e salutar que é vivenciado na escola com grande integração entre os próprios docentes e entre estes e os demais docentes, proporcionando um ambiente agradável e de satisfação.

Iniciativas simples como, decorar a escola e reunir todos para juntos assistirem a abertura da Copa do Mundo, promover um café junino para marcar o encerramento do período letivo e a chegada dos festejos característicos do mês de junho, fazem diferença na qualidade de vida do docente, tanto no âmbito pessoal quanto organizacional, pois incentivam ainda mais a sua motivação e aprimora a convivência, o que fará com que o docente se sinta valorizado e trabalhe de forma confortável, sendo também um fator favorável para a instituição, pois ele passará a produzir melhor.

Para uma melhor abordagem da análise sobre o tema, fica como sugestão para futuras pesquisas, um estudo abrangendo não somente os professores, mas também os demais servidores da instituição, pois técnicos e docentes executam atividades diferentes, o que provavelmente altera as percepções acerca do tema. Além disso, sugerir que os servidores exponham suas ideias e alternativas para a melhoria da Qualidade de Vida no Trabalho.

Mediante a tais sugestões, conclui-se que é possível uma análise mais profunda acerca da percepção dos docentes em relação à QVT, pois é de fundamental importância o desenvolvimento de práticas que foquem a sua valorização, visando à melhoria da sua Qualidade de Vida no Trabalho, mantendo o conforto e o bem-estar ao desenvolverem suas atividades.

REFERÊNCIAS

AMORIM, S., N., M., C. et al. Implicações do trabalho na saúde de professoras de ensino fundamental. Goiânia. **I Seminário Nacional de Trabalho e Gênero**. Sessão Temática: Trabalho, Gênero e Educação. p.1-14, 2006.

APEOESP- Associação dos Professores do estado de São Paulo. Disponível em: www.apeoesp.gov.br.

BALLONE, Geraldo José. **Síndrome de Burnout** - in. Revisto em 2009. Disponível em: <<http://www.psiqweb.med.br/site/?area=NO/LerNoticia&idNoticia=70>>. Acesso em: 17 fev. 2014.

_____. **Estresse e trabalho** - in. Revisto em 2008. Disponível em: <<http://www.psiqweb.med.br/site/?area=NO/LerNoticia&idNoticia=67>>. Acesso em: 21 fev. 2014.

BONEZZI, Carlos Alberto; PEDRAÇA, Luci Léia de Oliveira. **A nova Administração Pública: reflexão sobre o papel do Servidor Público do Estado do Paraná**. Londrina, 2008. Disponível em: <http://www.escoladegoverno.pr.gov.br/arquivos/File/artigos/administracao_e_previdencia/a_nova_administracao_publica.pdf>. Acesso em: 15 mar. 2014.

BÚRIGO, Carla Cristina Dutra. **Qualidade de vida no trabalho: dilemas e perspectivas**. Florianópolis: Insular, 1997.

CAMPOS, Keli Cristina de Lara. *et al.* **Avaliação do sistema de treinamento e desenvolvimento em empresas paulistas de médio e grande porte**. Itatiba, 2004. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/prc/v17n3/a15v17n3.pdf>>. Acesso em: 17 mar. 2014.

CARISSIMI, João. **Reflexões sobre os processos organizacionais utilizados pelo Relações Públicas na construção da imagem organizacional**. Campo Grande, 2001. Disponível em: <http://www.geocities.ws/gestao2etcom/rp/reflexoes_sobre_processos.pdf>. Acesso em: 21 mar. 2014.

CASADO, Tânia. **Tipos psicológicos: uma proposta de instrumento para diagnóstico do potencial humano nas organizações**. São Paulo: FEA/USP, 1998. Tese de doutoramento.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração nos novos tempos**. 2 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

_____. **Recursos humanos: o capital humano das organizações**. 9. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

_____. **Introdução à teoria geral da administração: uma visão abrangente da moderna administração das organizações**-7. ed.rev.e.atual. - Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

_____. **Desempenho humano nas empresas.** São Paulo: Atlas, 1998.

ENSSLIN, Leonardo; VIANNA, William Barbosa. **O design da pesquisa quali-quantitativa em engenharia de produção – questões epistemológicas.** Florianópolis, 2008. Disponível em: <file:///G:/28-30-1-PB.pdf>. Acesso em: 13 mar. 2014.

FERNANDES, Eda Conte. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar.** 5.ed. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

FERREIRA, Mário César. **Qualidade de Vida no Trabalho: Uma Abordagem Centrada no Olhar dos Trabalhadores.** – Brasília, DF: Edições LPA, 2011.

FURLANETTO, Solange Maria. **Qualidade de vida no trabalho: a percepção dos servidores da Prefeitura Municipal de Porto Alegre.** Porto Alegre, 2008.

GARCIA, E. O. P. **O conteúdo significativo da qualidade de vida no trabalho para funcionários públicos de uma secretaria de saúde.** Revista Eletrônica de Gestão e Serviços, Universidade Metodista de São Paulo, v. 1, n. 1, p. 76-94, jan/jul. 2010.

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>.

HANASHIRO, Darcy Mitiko Mori; TEIXEIRA, Maria Luisa Mendes; ZACARELLI, Laura Menegon. **Gestão do fator humano: uma visão baseada em stakeholders.** São Paulo: Saraiva, 2007.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de vida no trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial.** 2. ed. 5. reimpr. São Paulo: Atlas, 2010.

_____. **Qualidade de vida no trabalho e administração.** Programa de educação continuada em administração para executivos. FEA/USP, São Paulo, 2001.

LUZ, Ricardo Silveira. **Gestão do clima organizacional: proposta de critérios para metodologia de diagnóstico, mensuração e melhoria.** Estudo de caso em organizações nacionais e multinacionais localizadas na cidade do Rio de Janeiro. Niterói, 2003. Disponível em: < <http://www.latec.uff.br/cursos/strictosensu/sistemasDeGestao/ricardoluz.pdf>>. Acesso em: 14 mar. 2014.

MARQUEZE, Elaine Cristina; MORENO, Claudia Roberta de Castro. **Satisfação no trabalho e capacidade para o trabalho entre docentes universitários.** Maringá, 2009. Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/pe/v14n1/a10v14n1>>. Acesso em: 23 fev. 2014.

MARTINEZ, M.C; PARAGUAY, A.I.B.; LATORRE, M.R.D.O. Relação entre satisfação com aspectos psicossociais e saúde dos trabalhadores. **Revista Saúde Pública.** vol.38, no.1.

2004.

MARTINS, Gilberto de Andrade. **Manual para elaboração de monografias e dissertações**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

MATOS, Maurício César Sousa. **A satisfação no trabalho do servidor do poder judiciário**. Brasília, 2009. Disponível em: <http://bdm.bce.unb.br/bitstream/10483/1531/1/2009_MauricioCesarSousaMatos.pdf>. Acesso em: 26 fev. 2014.

MAXIMIANO, Antônio César Amaru. **Introdução à Administração**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2000.

MEDEIROS, Elisa Girardi. **Análise da Qualidade de Vida no Trabalho**: um estudo de caso na área da construção civil. Porto Alegre, 2002.

MELEIRO, Alexandrina Maria Augusta da Silva. O stress do professor. In: LIPP, Marilda. **O Stress do professor**. Campinas: Papyrus, 2002.

MORESI, Eduardo. **Metodologia da Pesquisa**. Brasília, 2003. Disponível em: <http://ftp.unisc.br/portal/upload/com_arquivo/1370886616.pdf>. Acesso em: 13 mar. 2014.

NASCIMENTO, Luis Felipe; PESSOA, R.W.A. **Qualidade de vida no trabalho**: uma questão de reponsabilidade social. Revista de Administração Contemporânea, São Paulo. V. 13, n. 3, set/dez 2007.

OLIVEIRA, Dalila Andrade. As reformas educacionais e suas repercussões sobre o trabalho docente. In: OLIVEIRA, Dalila Andrade. (Org.). **Reformas Educacionais na América Latina e os Trabalhadores Docentes**. Belo Horizonte: Autêntica, 2003.

PEDROSO, Bruno; PILATTI, Luiz Alberto. **Notas sobre o modelo de qualidade de vida no trabalho de Walton**: uma revisão literária. Revista da Faculdade de Educação Física da UNICAMP, Campinas, 2009. Disponível em: <<http://fefnet178.fef.unicamp.br/ojs/index.php/fef/article/view/457/327>>. Acesso em: 20 mar. 2014.

PESSOA, R.W.A.; NASCIMENTO, Luis Felipe. **O lazer como ferramenta da qualidade de vida no trabalho**. Revista de Organizações em Contexto. Ano 4. n. 7, junho de 2008, p. 18-34.

PILATTI, Luiz Alberto; BEJARANO, Viviane Carvalho **Qualidade de vida no trabalho**: Leituras e Possibilidades no Entorno. In: GONÇALVES, A.; GUTIERREZ, G. L.; VILARTA, R. (Org.). **Gestão da Qualidade de Vida na empresa**. IPES Editorial. Campinas, SP. 2005.

PUENTE-PALACIOS, Katia Elizabeth. **Abordagens teóricas e dimensões empíricas do conceito de clima organizacional**. Revista de Administração, São Paulo, 2002. v.37, n.3.

p.103. Disponível em: < http://www.rausp.usp.br/busca/artigo.asp?num_artigo=1056>. Acesso em: 29 set. 2013.

ROSSI, Ana Maria. *et al.* **Stress e qualidade de vida no trabalho: perspectivas atuais da saúde ocupacional**. 1. ed. 4. reimp. São Paulo: Atlas, 2010.

SANTOS, João Francisco Severo. **Globalização, qualidade de vida e educação**. Revista Espaço Acadêmico, n.61. jun. 2006.

SANTOS, Gisa Rodrigues dos. **A atuação de recursos humanos na empresa**. Niterói, 2007. Disponível em: <<http://www.avm.edu.br/monopdf/23/GISA%20RODRIGUES%20DOS%20SANTOS.pdf>>. Acesso em: 25 fev. 2014.

SILVA, Edna Lúcia da; MENEZES, Estera Muszkat. **Metodologia da Pesquisa e Elaboração de Dissertação**. Florianópolis, 2005. Disponível em: <http://200.17.83.38/portal/upload/com_arquivo/metodologia_da_pesquisa_e_elaboracao_de_d_issertacao.pdf>. Acesso em: 26 abr. 2014.

SOARES, Sergei Suarez Dillon. **O perfil da discriminação no mercado de trabalho – homens negros, mulheres brancas e mulheres negras**. Brasília, 2000. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/2295/1/TD_769.pdf>. Acesso em: 17 mar. 2014.

SOUZA, Daniel Luiz de. **Planejamento estratégico em organizações públicas – planejamento de longo prazo em organizações públicas com a utilização do Balanced Scorecard e de cenários prospectivos**. Brasília, 2010. Disponível em: <<http://portal2.tcu.gov.br/portal/pls/portal/docs/2507576.PDF>>. Acesso em: 25 fev. 2014.

SPECTOR, E. P. **Psicologia nas Organizações**. São Paulo: Editora Saraiva, 2005.

VOLKOFF, S. O tempo, a saúde, a seleção: três questões relativas aos “modelos japoneses”. In: **Sobre o Modelo Japonês: Automação, Novas Formas de Organização e Relações de Trabalho** (H. Hirata, org.), pp. 267-278. São Paulo: Edusp/Aliança Cultural Brasil Japão, 1993.

APÊNDICES

APÊNDICE A



CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM FUNDAMENTOS DA EDUCAÇÃO: PRÁTICAS PEDAGÓGICAS INTERDISCIPLINARES

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Prezado (a) Docente (a)

Sou aluna do Curso de especialização em fundamentos da educação: práticas pedagógicas interdisciplinares, da UEPB – Universidade Estadual da Paraíba, João Pessoa – PB; e, sob a orientação da Profª. Ms. Izandra Falcão Gomes, pretendo realizar uma pesquisa, intitulada: **Qualidade de Vida no Trabalho: Um estudo de caso sobre os docentes da Escola Estadual de Ensino Médio “José Rocha Sobrinho” Bananeiras - PB**, com o objetivo de avaliar a qualidade de vida no trabalho dos docentes desta instituição.

Esta pesquisa tem por finalidade identificar concepções e fatores que interferem de forma positiva e negativa acerca da qualidade de vida no trabalho dos referidos docentes.

A realização deste estudo só será possível com a sua colaboração. Porém, sua participação é voluntária. Assim, solicito sua colaboração para responder um questionário composto por oito itens, divididos em subtópicos, para responder de 1 a 5, sendo 1 (muito insatisfeito), 2 (Insatisfeito), 3 (Neutro), 4 (Satisfeito) e 5 (Muito Satisfeito).

Com relação à sua participação, comprometo-me em manter a sua identificação em sigilo, bem como os dados confidenciais a serem apresentados e também aceitar a livre decisão do (a) senhor (a) aceitar e participar ou não do estudo, respeitando o seu direito de desistir em qualquer momento da pesquisa, sem nenhum dano e/ou qualquer prejuízo da assistência prestada.

Diante do exposto, agradeço antecipadamente sua atenção e colaboração, estando a sua disposição para qualquer esclarecimento que considere necessário.

Eu, _____, declaro que fui devidamente esclarecido (a) sobre a pesquisa e dou meu consentimento para participar da mesma e publicação dos resultados. Estou ciente que receberei uma cópia deste documento.

Bananeiras, ____/____/____

Participante do Estudo

Divânia Ferreira Silva Guimarães
divaniafsg@gmail.com
(83) 9403-5241/9928-1891

APÊNDICE B



**CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM FUNDAMENTOS DA EDUCAÇÃO:
PRÁTICAS PEDAGÓGICAS INTERDISCIPLINARES**

QUESTIONÁRIO – QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Caro docente,

O presente questionário tem por finalidade avaliar como está sua qualidade de vida no trabalho. É composto por oito questões fechadas, divididas em subtópicos, todas contendo cinco opções na qual deverá ser escolhida uma. Você deverá assinalar a opção que mais corresponda a sua realidade em relação à qualidade de vida no trabalho.

Leia atentamente as questões e assinale com um (x) a opção que corresponde a sua avaliação em cada item solicitado, seguindo a Escala de Likert abaixo:

Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Neutro	Satisfeito	Muito Satisfeito
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

DADOS DE IDENTIFICAÇÃO

Cargo				Gênero	(1)Feminino	(2)Masculino
Faixa Etária	(1) 18 a 24 anos	(2) 25 a 31 anos	(3) 32 a 38 anos	(4) Mais de 38 anos		
Tempo no JRS	(1) Menos de 1 ano	(2) 1 a 5 anos	(3) 6 a 10 anos	(4) Mais de 10 anos		
Disciplina(s) que ministra:						
Nível de Escolaridade:		<input type="checkbox"/> Ensino Médio <input type="checkbox"/> Superior <input type="checkbox"/> Incompleto <input type="checkbox"/> Completo <input type="checkbox"/> Especialização <input type="checkbox"/> Mestrado <input type="checkbox"/> Doutorado				

1. Em relação à Remuneração (compensação) justa e adequada:

1.1 O quanto você está satisfeito com o seu salário (remuneração)?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.2 O quanto você está satisfeito com seu salário, se você o comparar com o salário dos seus colegas?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

2. Em relação às suas condições de trabalho:

2.1 O quanto você está satisfeito com sua jornada de trabalho semanal (quantidade de horas trabalhadas)?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2.2 Em relação a sua carga horária (quantidade de trabalho), como você se sente?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2.3 Em relação ao uso de tecnologia no trabalho que você faz, como você se sente?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2.4 O quanto você está satisfeito com a salubridade (condições de trabalho) do seu local de trabalho?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

3. Em relação ao uso das suas capacidades no trabalho:

3.1 Você está satisfeito com a autonomia (oportunidade tomar decisões) que possui no seu trabalho?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3.2 Você está satisfeito com a importância da tarefa/trabalho/atividade que você faz?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3.3 Em relação à polivalência (possibilidade de desempenhar várias tarefas e trabalhos) no trabalho, como você se sente?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3.4 O quanto você está satisfeito com a sua avaliação de desempenho (ter conhecimento do quanto bom ou ruim está o seu desempenho no trabalho)?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3.5 Em relação à responsabilidade conferida (responsabilidade de trabalho dada a você), como você se sente?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4. Em relação às oportunidades que você tem no seu trabalho:					
4.1 O quanto você está satisfeito com a sua oportunidade de crescimento profissional?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4.2 O quanto você está satisfeito com os treinamentos que você faz?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4.3 Em relação às situações e à frequência em que ocorrem as demissões no seu trabalho, como você se sente?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5. Em relação à integração social no seu trabalho:					
5.1 Em relação à discriminação (social, racial, religiosa, sexual, etc.) no seu trabalho, como você se sente?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5.2 Em relação ao seu relacionamento com colegas e chefes no seu trabalho, como você se sente?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5.3 Em relação ao comprometimento da sua equipe e colegas com o trabalho, como você se sente?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5.4 O quanto você está satisfeito com a valorização de suas ideias e iniciativas no trabalho?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6. Em relação ao constitucionalismo (respeito às leis) do seu trabalho:					
6.1 O quanto você está satisfeito com a instituição por ela respeitar os direitos do trabalhador?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6.2 O quanto você está satisfeito com sua liberdade de expressão (oportunidade dar suas opiniões) no trabalho?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6.3 O quanto você está satisfeito com as normas e regras do seu trabalho?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
7. Em relação ao espaço que o trabalho ocupa na sua vida:					
7.1 O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua vida/rotina familiar?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
7.2 O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua possibilidade de lazer?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
7.3 O quanto você está satisfeito com seus horários de trabalho e de descanso?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
8. Em relação à relevância social e importância do seu trabalho:					
8.1 Em relação ao orgulho de realizar o seu trabalho, como você se sente?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
8.2 Você está satisfeito com a imagem que esta instituição tem perante a sociedade?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
8.3 O quanto você está satisfeito com a integração comunitária (contribuição com a sociedade) que a instituição tem?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
8.4 O quanto você está satisfeito com os serviços prestados que a instituição oferece?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

Obrigada por sua Colaboração!

APÊNDICE C



CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM FUNDAMENTOS DA EDUCAÇÃO: PRÁTICAS PEDAGÓGICAS INTERDISCIPLINARES

TERMO DE CONSENTIMENTO DA INSTITUIÇÃO

Eu, _____, _____ (CARGO), da Escola Estadual de Ensino Médio “José Rocha Sobrinho”, Bananeiras - PB, declaro que a aluna Divânia Ferreira Silva Guimarães do Curso de Especialização em Fundamentos da Educação: Práticas Pedagógicas Interdisciplinares da UEPB, está autorizada a realizar nesta Instituição a coleta de dados para a pesquisa intitulada “Qualidade de Vida no Trabalho: Um estudo de caso sobre os docentes da Escola Estadual de Ensino Médio “José Rocha Sobrinho” Bananeiras - PB”, sob a responsabilidade da Professora Orientadora Ms. Izandra Falcão Gomes, cujo objetivo geral é avaliar a qualidade de vida no trabalho dos docentes desta instituição.

Nesta coleta é permitido a referida aluna realizar um estudo de caso e coletar informações através da aplicação de um questionário.

Na realização desta pesquisa os pesquisadores se comprometem a garantir os direitos assegurados pela Resolução nº 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde, de:

- 1) Garantia da confidencialidade, do anonimato e da não utilização das informações em prejuízo dos participantes e dos demais envolvidos;
- 2) Que não haverá riscos para o sujeito de pesquisa;
- 3) Emprego dos dados somente para fins previstos nesta pesquisa.

Além disso, a pesquisa será conduzida com base nos referenciais básicos da bioética, isto é, autonomia, não maleficência, benevolência e justiça.

Bananeiras, ____ de _____ de _____.

(Carimbo e assinatura do responsável da empresa)