

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

PAULO LUIZ MATTOS DIAS MICHEL

QUALIDADE DE VIDA DOS DOCENTES EM UMA ESCOLA PÚBLICA ESTADUAL

Porto Alegre
2015

Paulo Luiz Mattos Dias Michel

QUALIDADE DE VIDA DOS DOCENTES EM UMA ESCOLA PÚBLICA ESTADUAL

Trabalho de conclusão de curso, apresentado ao Departamento de Ciências Administrativas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para obtenção do título de bacharel em Administração.

Orientador: Prof. Dra. Maria Beatriz Rodrigues

Porto Alegre
2015

Paulo Luiz Mattos Dias Michel

QUALIDADE DE VIDA DOS DOCENTES EM UMA ESCOLA PÚBLICA ESTADUAL

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Curso de Graduação em Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito para obtenção do título de bacharel em Administração.

Conceito Final:

Aprovado em.....de.....de.....

BANCA EXAMINADORA

Orientadora- Dra. Maria Beatriz Rodrigues

Prof. Dra. Lisiane Quadrado Closs

Dedico este trabalho a toda minha família pelo apoio no decorrer do curso; dedico também a todas as pessoas que contribuíram direta e indiretamente para a realização deste sonho.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus que sempre esteve presente nos momentos difíceis.

Agradeço aos meus avós Paulo Reis Dias e Carmem Mattos Dias pelo apoio incondicional nesta jornada.

Agradeço também à minha mãe Luizete do Carmo Mattos Dias Michel ao meu pai Rubem Meirelles Michel e a minha irmã Gabrielle Mattos Dias Michel pela compreensão despendida a mim no decorrer da graduação.

Os meus agradecimentos também aos meus tios Paulo Roberto Mattos Dias e Humberto Mattos Dias, tias e primos.

Faço também um agradecimento à minha companheira de todas as horas Carolina Rippel Costa como também aos seus pais.

Agradeço a minha orientadora Dra. Maria Beatriz Rodrigues pela excelente instrução e apoio.

Agradeço também a todos os meus amigos, colegas e os docentes que participaram da minha trajetória até o fim da graduação.

EPÍGRAFE

*Para sempre é muito tempo. O tempo
não pára!
Só a saudade é que faz as coisas
pararem no tempo. (Mário Quintana)*

RESUMO

Este estudo objetiva analisar, através das dimensões de Richard Walton (1973), a percepção dos docentes de uma escola pública estadual sobre a Qualidade de Vida no Trabalho. O método de pesquisa utilizado foi o estudo de caso, e as informações necessárias para o desenvolvimento do trabalho foram coletadas através de um questionário. Composto por vinte e oito questões fechadas e seis questões abertas, o questionário possibilitou análises quantitativas e qualitativas. As questões fechadas foram estruturadas de acordo com a escala Likert e foram aplicadas juntamente com as questões abertas. Foram onze pesquisados de um total de quatorze docentes da escola escolhida. Os dados obtidos pelas questões fechadas foram tabulados em planilhas do software Excel 2003 para possibilitar a análise e, por consequência, obter os resultados. Este trabalho possibilitou constatar, através das percepções dos respondentes, quais os principais problemas por eles enfrentados no que diz respeito à qualidade de vida no trabalho em uma escola pública estadual. Os principais pontos de insatisfação foram os itens que estão relacionados com a remuneração, benefícios governamentais, condições de trabalho, crescimento profissional e segurança. Destacam-se entre estes cinco itens o fator ligado à remuneração, pois 90,91% dos docentes afirmou que o salário recebido não atende satisfatoriamente as demandas pessoais. Foram observadas percepções positivas apontadas pelos docentes no que envolve a integração social no trabalho, o respeito da instituição à liberdade de expressão e privacidade dos docentes como também a relevância social do trabalho na vida dos professores pesquisados.

Palavras-Chave: qualidade de vida no trabalho; escola pública estadual; modelo de Richard Walton.

ABSTRACT

This study analyzes, throughout Richard Walton's dimensions, the perceptions of teachers of a public school on the life quality at work. Our research method was the case study and all the information needed for our work was collected through a questionnaire. Embracing twenty-eight closed questions and six open questions, the questionnaire enabled qualitative and quantitative analysis. The closed questions were organized according to the Likert Scale and they were applied along with the open ones. Eleven teachers out of fourteen were involved in the survey. The data provided by the closed questions was tabulated in Excel 2003 charts so as to make our analysis possible and achieving results as well. This work enabled us, throughout the perceptions of the respondents, to found out which are the main issues faced by public school teachers when it comes to life quality at work. The principal points of dissatisfaction were related to payment, governmental benefits, working conditions, professional growth and safety. Among these five items, the one related to payment was highlighted since 90,91% of the teachers declared that their salary does not satisfactorily meet personal demands. Positive perceptions were also observed especially the ones concerning social integration at work, the respect given by the institution to the freedom of speech and the teachers' privacy as well as the social relevance of teaching in the life of those professionals.

Keywords: life quality at work; public school; Richard Walton model;

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

<i>Ilustração 1: Estado civil dos professores pesquisados</i>	<i>47</i>
<i>Ilustração 2: Número de filhos por professor.....</i>	<i>48</i>
<i>Ilustração 3: Idades dos docentes.....</i>	<i>48</i>
<i>Ilustração 4: Grau de instrução dos professores analisados.....</i>	<i>49</i>
<i>Ilustração 5: Área de formação dos docentes</i>	<i>50</i>
<i>Ilustração 6: Tempo de serviço como professor.....</i>	<i>50</i>
<i>Ilustração 7: Tempo de atuação na escola A</i>	<i>51</i>
<i>Ilustração 8: Carga horária dos docentes pesquisados.....</i>	<i>51</i>

LISTA DE QUADROS

<i>Quadro 1: Evolução da QVT</i>	<i>22</i>
<i>Quadro 2: Modelo de Hackman e Oldham</i>	<i>24</i>
<i>Quadro 3: Modelo de Werther e Davis</i>	<i>25</i>
<i>Quadro 4: Modelo de Westley</i>	<i>26</i>
<i>Quadro 5: Amparo legal referente à política de valorização do docente</i>	<i>34</i>
<i>Quadro 6: Possíveis efeitos do assédio moral</i>	<i>41</i>

LISTA DE TABELAS

<i>Tabela 1: Compensação justa e adequada</i>	<i>52</i>
<i>Tabela 2: Condições de trabalho.....</i>	<i>53</i>
<i>Tabela 3: Oportunidade de utilização e desenvolvimento da capacidade humana...55</i>	<i>55</i>
<i>Tabela 4: Oportunidade de crescimento e segurança.....</i>	<i>56</i>
<i>Tabela 5: Integração social do trabalho</i>	<i>57</i>
<i>Tabela 6: Constitucionalismo</i>	<i>58</i>
<i>Tabela 7: Trabalho e espaço total da vida</i>	<i>58</i>
<i>Tabela 8: Relevância social do trabalho na vida</i>	<i>59</i>

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	12
1.1 OBJETIVOS	17
2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	17
2.1 DEFINIÇÃO E CONCEITO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT)	17
2.2 ORIGENS E EVOLUÇÃO DA QVT	18
2.3 PRINCIPAIS MODELOS DE QVT.....	23
2.4 SATISFAÇÃO NO TRABALHO E O SERVIÇO PÚBLICO	31
2.5 A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOCENTE.....	32
2.6 SAÚDE DO TRABALHADOR, ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO E QUALIDADE DE VIDA	39
3. METODOLOGIA	44
4. ANÁLISE DOS DADOS COLETADOS.....	47
4.1 CARACTERIZAÇÃO DOS DOCENTES	47
4.2 FATORES QUE INFLUENCIAM A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO ...	52
CONSIDERAÇÕES FINAIS	64
REFERÊNCIAS.....	67
ANEXO 1: QUESTIONÁRIO PARA A REALIZAÇÃO DA PESQUISA	72

1 INTRODUÇÃO

Os professores no Brasil enfrentam diariamente uma gama de desafios profissionais que inevitavelmente afetam as suas vidas pessoais. De acordo com Barros (2012) houve uma expansão nas incumbências dos docentes, porém sem que houvesse uma melhora progressiva nas condições de trabalho dos mesmos. Além do envolvimento com novos paradigmas, o professor precisa assumir papéis que vão além de sua instrução acadêmica como, por exemplo, o de enfermeiros, psicólogos, assistentes sociais entre outras funções (OLIVEIRA, 2004).

A carga excessiva de novas responsabilidades e o desdobramento de uma maior exposição faz com que o docente tenha que enfrentar situações contraditórias, ao passo que não são fornecidas para ele as oportunidades propícias para afrontar tais novos contextos. De acordo com Pereira (2013), a sobrecarga decorrente de um comprometimento afetivo intenso faz com que o docente desenvolva sintomas físicos e psíquicos de desgaste emocional. Esse desgaste torna comuns, na classe docente, sintomas como a insatisfação, ausência de empenho e baixa autoestima. Essas ocorrências tornam o exercício da docência para alguns profissionais apenas uma forma de sustendo e não um motivo de realização e bem-estar.

Segundo Pereira (2013), um dos motivos para o desenvolvimento de doenças e também para o seu aumento entre os docentes, ocorre porque a docência ocupa muito tempo além do expediente normal de trabalho, tempo esse que deveria ser preenchido com outras questões de cunho particular. O fato de o ambiente escolar exigir uma carga afetiva intensa também faz com que o professor sofra um esgotamento afetivo, causando interferências nas suas relações familiares. Em consequência desse esgotamento, pode desenvolver síndromes, como o Burnout. O Burnout, de acordo com Codo e Vasques-Menezes (2006), é quando o trabalhador se desfaz do sentido de sua relação com o ofício, comumente constatado em profissionais que lidam com pessoas no seu dia-a-dia. Os autores constataram que o conjunto de profissionais em educação são os que possuem maior incidência desta síndrome, também chamada síndrome da desistência (CODO; VASQUES-MENEZES, 2006).

No que tange ao bem-estar dos docentes, ele não é só afetado por condições psicológicas. De acordo com Camargo (2013) o profissional submete seu sistema auditivo a sons que ultrapassam o limite recomendado, como também exige de maneira excessiva de seus músculos e tendões por ficar muito tempo em pé. Estas situações de sobre-esforço explicam parcialmente a incidência de casos de hipertensão no final do ano letivo e o alto índice de absenteísmo em docentes de algumas instituições.

Para garantirem as suas respectivas remunerações no final do mês, os professores, deparam-se com a precarização do trabalho, críticas e desvalorização (GOES, 2014). Essas condições deficitárias na educação do Brasil geram dados estatísticos que retratam a realidade atual. Segundo a reportagem realizada pelo portal de notícias da Globo, a carência de docentes no Brasil chega a 150 mil profissionais, distribuídos nas áreas de física, matemática, biologia e química. Há crescente falta de interesse de jovens em seguir a carreira docente, o que também contribui para a carência no número de professores (G1, 2015). Esta situação pode ser justificada pelas más condições de trabalho que os professores em atividade estão submetidos (SODRÉ, 2014).

Gatti (2009) aponta que a falta de atratividade para a carreira docente está relacionada direta e indiretamente a problemas que envolvem a violência nas escolas, a baixa remuneração, as condições de trabalho, políticas de formação, massificação do ensino e formação docente. Estas questões fazem com que haja conflitos entre o exercício da docência ideal e a realidade, gerando um decréscimo na qualidade de vida desses profissionais.

No Estado do Rio Grande do Sul, verificamos problemas nas condições de trabalho como, por exemplo, a infraestrutura de algumas escolas. Em 2013, 38% das escolas da rede estadual não possuíam plano de prevenção contra incêndios. Representantes do Centro dos Professores do Estado do Rio Grande do Sul frequentemente denunciam as condições precárias das escolas públicas, porém o poder público não executou até agora medidas efetivas em relação a estas situações de risco (CHAGAS, 2013).

Em outra pesquisa encomendada pelo sindicato dos professores do Rio Grande do Sul ouviu diretores e funcionários de 355 escolas públicas. 61% dos

entrevistados afirmaram que as escolas não têm condições adequadas de funcionamento. Esse é um número alarmante, pois certamente estes fatores influem na qualidade de vida não só dos profissionais envolvidos como também de todo o corpo estudantil. A ausência dos recursos básicos para esse setor contribui diretamente para que em mais de 49% destas escolas faltem educadores, segundo pesquisas (CHAGAS, 2013).

Este quadro nos leva a perceber a fragilidade da qualidade de vida de alguns educadores brasileiros. Contudo, não são todos os docentes que possuem qualidade de vida prejudicada. Segundo Spivakoski (2013), é incontestável reconhecer que existem educadores felizes e eficientes. Homens e mulheres que se realizam no trabalho no magistério, que conseguiram formular maneiras eficientes e ajustadas de se adaptar frente ao desenvolvimento de exigências e transformações a que se viu submetida a profissão docente.

Em Marcelino (2011), que realizou seu trabalho de pesquisa sobre o adoecimento de docentes realizado em Porto Alegre, encontra-se o seguinte trecho de entrevista feito com uma professora:

Constata-se que um grande número de professores precisam de um acompanhamento terapêutico, ou medicação, para suportar tanta pressão. Confesso que assim me sinto, em alguns momentos, sem forças para tentar mudar a situação. Quando entro em sala de aula e vejo alguns alunos com vontade de aprender, querendo ser alguém importante, tentando ser diferente dos demais, me motiva a lutar e fazer isso tudo valer a pena. Talvez nunca teremos a perfeição, mas enquanto tiver o jovem que pergunta, que te abraça, que te procura e te faz sentir gente, vale a pena continuar. (MARCELINO, 2011, p. 38-39)

Podemos observar a partir deste relato que mesmo a docente possuindo o conhecimento de casos em que a qualidade de vida dos professores é deficitária, ela pretende continuar lecionando. No relato acima, a professora de ensino fundamental afirma que apenas alguns alunos se mostram com vontade de aprender. No que tange ao ensino fundamental, segundo Montenegro (2007), 43% dos docentes entrevistados em sua pesquisa nos grandes centros urbanos que trabalham da primeira à nona série consideram a falta de disciplina um obstáculo ao trabalho educativo.

De acordo com a Secretaria de Educação do Estado do Rio Grande Do Sul (2014), foram realizadas 556.556 (Quinhentos e cinquenta e seis mil e quinhentos e cinquenta e seis) matrículas no ensino fundamental no ano de 2014, nas escolas

estaduais. A qualidade de ensino desses jovens está diretamente relacionada com a qualidade de vida dos professores estaduais que atuam no ensino fundamental. Conforme Gouveia (2006), os profissionais de educação compõem uma parte relevante dos chamados insumos indispensáveis para o aperfeiçoamento do processo de ensino e aprendizagem de qualidade.

A preocupação com a qualidade de vida é mundial e a Organização Mundial da Saúde (OMS) elaborou uma ferramenta buscando avaliar a QV (FLECK et al., 1999). O resultado dessa elaboração foi a criação, em 1991, do projeto World Health Organization Quality of Life (WHOQOL - 100), composto por cem perguntas divididas em seis domínios: físico, psicológico, nível de independência, relações sociais, meio ambiente e espiritualidade/religiosidade/crenças pessoais. Por não haver um consenso sobre a definição de qualidade de vida (QV), esse instrumento desenvolvido pela OMS definiu que é a percepção do indivíduo de sua posição na vida no contexto da cultura e no sistema de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações.

De acordo com as pesquisas de Richard Walton (1973) sobre Qualidade de vida no Trabalho, podemos analisar esse tema sob a ótica de oito categorias. O modelo é utilizado para aferir a qualidade de vida no trabalho. Conforme Fernandes (1996), as oito Categorias de Richard Walton, a saber, são: compensação justa e adequada; condições de trabalho; uso e desenvolvimento de capacidades; oportunidade de crescimento e segurança; constitucionalismo; integração social na organização; trabalho e o espaço total de vida; relevância social do trabalho na vida.

A partir desses fatores, mais especificamente em uma escola pública de ensino fundamental do Estado do Rio Grande do Sul, surgem questionamentos a respeito da qualidade de vida dos docentes envolvidos, que fazem parte dos alicerces fundamentais para a construção de uma sociedade desenvolvida. A escola analisada de agora em diante será chamada de escola A. Ela está localizada na zona sul de Porto Alegre e é composta por um total de 14 docentes, 352 alunos divididos em 9 turmas no turno da manhã e 8 turmas no turno da tarde. Dos 14 professores lotados na escola apenas 12 estão em atividade atualmente. O colégio oferece educação do jardim de infância ao 9º ano.

Através deste panorama questionamos: **Como se apresenta a qualidade de vida no trabalho dos professores da escola estadual A por meio da aplicação dos indicadores de Richard Walton (1973)?**

Este estudo se propõe a fornecer informações sobre as condições de bem-estar físico e psicológico em que o docente está inserido buscando produzir informações que levem ao conhecimento do quão importante é olharmos para estes profissionais e para suas dificuldades. Também pretende estudar e analisar as percepções dos docentes da escola estadual A a respeito do bem-estar no ambiente de trabalho esperando que esses dados possam ser de utilidade para futuras ações de melhoria no espaço escolar citado.

Este trabalho se justifica porque busca averiguar quais são as circunstâncias em que os professores estão submetidos na execução diária da atividade de educador na escola A. A estruturação do bem-estar desses profissionais está ligada à presença de condições materiais e características pessoais, que permitem relacionamentos interpessoais sintônicos e de apoio mútuo (REBOLO, 2014).

O trabalho proposto fornece dados para a construção de medidas vindouras que visem a um aumento no bem-estar dos professores. Quanto mais informações forem obtidas com essa pesquisa e outros trabalhos, melhor os gestores envolvidos em administrar a escola poderão estipular medidas nesse sentido com uma eficiência superior às que já vem sendo desenvolvidas. O estudo será disponibilizado e registrado na biblioteca virtual da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. As ações dos gestores que terão acesso a este trabalho poderão fomentar uma construção coletiva no ambiente escolar. O compromisso de todos é relevante para impelir atitudes de solidariedade e cooperação não só entre o corpo docente, mas também entre toda a comunidade.

Situações conflituosas permeadas pela falta de recursos e pela escassez de informações acabam tornando-se um ótimo desafio para quem está iniciando a carreira de administrador. Em conjunturas sobre as quais não possuímos informações suficientes, dificilmente poderemos desenvolver medidas para que os envolvidos no processo tenham uma melhora na qualidade de vida. Desta forma,

esse trabalho pode transformar-se em uma ferramenta de auxílio para possíveis melhorias no espaço escolar.

1.1 OBJETIVOS

Verificar e analisar a QVT docente em uma escola pública estadual de ensino fundamental.

Objetivos específicos:

- Utilizar o Modelo de Walton e detectar as percepções negativas e positivas da QVT dos docentes na Escola Pública Estadual A.
- Estabelecer relações entre os conceitos básicos de QVT e os resultados da pesquisa.

2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Este capítulo aborda as origens, conceitos e contribuições de autores, no que tange a qualidade de vida de profissionais no desenvolvimento de seus ofícios. Ademais aponta o Modelo de Richard Walton (1973) que será utilizado nesse trabalho de conclusão de curso.

2.1 DEFINIÇÃO E CONCEITO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT)

Segundo Nadler e Lawler (1983 apud FERNANDES, 1996) a QVT pode ser desmembrada em dois elementos, a saber:

- a) A preocupação do impacto do trabalho sobre os indivíduos como também na eficiência das organizações.
- b) A participação do trabalhador na solução de impasses e deliberações da organização.

De acordo com Fernandes (1996), o conceito de qualidade de vida no trabalho não é algo consoante entre os teóricos, contudo, elementos como a satisfação dos indivíduos juntamente com a boa produção da organização estão

presentes na maioria dos estudos de QVT. A maioria das pesquisas sobre o tema QVT está ligada à humanização do trabalho e também na busca por ações que visem resultados produtivos satisfatórios para as empresas, levando-se em conta a participação de todos os trabalhadores, a reformulação de cargos e condições favoráveis de trabalho para os indivíduos. O conceito de QVT segundo a autora, refere-se à:

A gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sócio-psicológicos que afetam a cultura e renovam o clima organizacional, refletindo-se no bem-estar do trabalhador e na produtividade das empresas (FERNANDES, 1996, p. 45-46).

Utilizando-se dos elementos da Escola Contingencial, a autora afirma que cada realidade empresarial e seus respectivos ambientes exigem abordagens específicas por parte dos gestores. Em todo programa de QVT deve ser analisado o ambiente político, social e econômico, pois cada país, por exemplo, possui características específicas que devem ser levadas em conta para o desenvolvimento de ações com esse caráter. Desta forma não se deve aplicar cegamente os modelos de QVT nas organizações sem as devidas adaptações. Os modelos devem nortear a pesquisa, contudo precisam considerar as características peculiares de cada organização como, por exemplo: o clima organizacional, valores, políticas e práticas administrativas, porte, estrutura, particularidades dos colaboradores e peculiaridades tecnológicas (FERNANDES, 1996).

Podemos perceber que existem variados conceitos de QVT que visam analisar a satisfação dos trabalhadores em relação aos seus ofícios.

2.2 ORIGENS E EVOLUÇÃO DA QVT

Segundo Czarnecki (2012) a Escola de Relações Humanas nasceu a partir da evolução dos estudos sociológicos e pesquisas ocorridas em 1920 na Universidade de Harvard, que abordavam a motivação do indivíduo para a obtenção das metas da organização e da qualidade de vida dos trabalhadores. Através dos estudos de Elton Mayo, evidenciou-se que a busca de uma melhor eficiência nos resultados das empresas deveria abranger uma análise do comportamento humano em relação ao ofício.

A partir da década de 50 houve o início de estudos relacionados à qualidade de vida no trabalho propriamente dita, sendo que os precursores desta primeira fase foram Eric Trist e seus colaboradores, do Tavistok Institute de Londres. Nesse período, os pesquisadores abordaram a organização do trabalho relacionada à sociotécnica focando seus trabalhos no bem-estar e na satisfação dos trabalhadores.

A sociotécnica consiste em analisar e reestruturar as tarefas a partir da integração entre trabalho, indivíduo e organização. Visando transformar a vida dos trabalhadores menos sacrificante, melhorar a produtividade e diminuir o número de conflitos (FERNANDES, 1996). Desta maneira os estudos sobre a QVT surgem com a intenção de equilibrar dois elementos: a organização e o indivíduo.

Ainda na década de 1950 surge a Escola Comportamental, que buscava estudar a motivação do indivíduo para poder consequentemente esclarecer o comportamento individual dos empregados. Dentre os expoentes dessa escola estão Frederick Herzberg (1968), Abraham Maslow (1954) e Simon (1965) teóricos que investigaram e aprofundaram estudos sobre o comportamento humano.

Segundo Maslow (1954 apud VITORIA REGIS e PORTO, 2006) as necessidades das pessoas estão hierarquicamente dispostas em uma escala de valores que seguem uma distribuição ordenada por prioridades. A composição das necessidades na escala de valores está na seguinte sequência: fisiológicas, segurança, sociais, de estima e de autorrealização. A saber:

1) Necessidades Fisiológicas: São as necessidades relacionadas à sobrevivência e à existência do indivíduo, sendo que essa é a mais dominante de todas as necessidades estando relacionados os seguintes itens: água, sexo, saneamento, alimento entre outros. O não atendimento dessas necessidades faz com que o indivíduo fique com uma perspectiva limitada de futuro, pois o mesmo está focado na ausência dos fatores acima citados.

2) Necessidades de Segurança: Após a satisfação das necessidades fisiológicas, conforme a ordem hierárquica surge o grupo relacionado à segurança que abrange os seguintes fatores: seguro de vida, desejo de poupança, busca da filosofia de vida e religião, trabalho estável e a busca por rotinas no dia-a-dia. Essa

necessidade torna-se um fator dominante e um motivador no momento em que o indivíduo encontra-se em situações de urgência.

3) **Necessidades Sociais:** Quando as demandas de segurança estão razoavelmente atendidas, o indivíduo procura suprir as necessidades de cunho social. Esse grupo engloba os anseios de amizade, amor, respeito, participação e convívio. Desta forma o indivíduo irá tender a constituir relacionamentos afetivos na intenção de se sentir parte da sociedade.

4) **Necessidades de Estima:** Nesse quesito encontram-se os seguintes fatores: o suprimento de autoestima, autorrespeito, realização, domínio e competência, capacidade de ser útil, entre outros. O não atendimento desses itens pode levar o indivíduo a se sentir inferiorizado, abandonado, fraco e desamparado.

5) **Necessidades de Autorrealização:** Estão relacionadas diretamente à completa realização do ser humano, expressando as necessidades que ele possui de crescer e realizar plenamente o seu potencial. Essas necessidades englobam o desejo que o indivíduo possui em tornar-se mais do que é e conseguir ser tudo o que pode ser. A autorrealização não deixa de existir no momento que é suprida, pois quanto maior a satisfação tanto mais importante parecerá esta necessidade fazendo com que haja uma busca constante por parte dos seres humanos dessa realização.

O atendimento das necessidades, apesar de hierarquizado, não é estruturado de uma maneira rígida, ao passo que as necessidades podem variar de posição e preponderância.

Além dessas cinco necessidades, houve a adição à teoria de um sexto fator que é constituído do desejo do indivíduo em conhecer e saber. Fazem parte desta categoria os anseios do ser humano em buscar o sentido das coisas, compondo essa necessidade os seguintes desejos: de sistematizar, de compreender, de saber, organizar, procurar e analisar relações e sentidos. Ela foi denominada como transcendente e viria posteriormente à autorrealização. Devemos observar que a Teoria das Necessidades Humanas Básicas não é a única que procura explicar o comportamento do indivíduo, visto que nem todo comportamento é influenciado diretamente pelas necessidades básicas, pois devemos considerar, por exemplo, os fatores socioculturais (VITÓRIA REGIS e PORTO, 2006).

Em seus trabalhos Frederick Herzberg formulou a teoria dos dois fatores, afirmando que o entendimento do comportamento das pessoas no trabalho está ligado aos aspectos identificados com o cargo e com os fatores relacionados com o contexto em que o cargo se encontra. Segundo Silva Júnior (2001) os conceitos de Herzberg são aceitos pela grande maioria de pesquisadores que versaram sobre a qualidade de vida no trabalho, porque o enriquecimento e a reestruturação dos cargos foram citados por vários autores como base para a satisfação dos indivíduos.

A teoria dos dois fatores discorre a respeito de fatores que estão relacionados às relações de trabalho, dividindo-se em fatores higiênicos e fatores de motivação.

-Fatores higiênicos: são fatores extrínsecos ligados à função como, por exemplo: os níveis de iluminação e ruídos do ambiente, a limpeza do local de trabalho, a remuneração e os laços estabelecidos com colegas e superiores.

-Fatores de motivação: Abrangem o grau de responsabilidade inerente ao cargo como, por exemplo, as atribuições que a função engloba e o nível de reconhecimento do trabalho que foi realizado.

Os fatores higiênicos são responsáveis pelas insatisfações no ambiente de trabalho ao passo que os fatores motivacionais são ligados à satisfação do indivíduo, mas devemos observar que os conceitos mesmo sendo genéricos não descartam a peculiaridade de cada trabalhador (SILVA JÚNIOR, 2001).

Nos anos 60 é quando a busca por uma forma de melhores alternativas para organizar o trabalho ganha uma relevância maior, alternativas que visavam à diminuição dos efeitos negativos do trabalho sobre o trabalhador e formas de o mesmo obter um bem-estar geral. De 1974 a 1979 as preocupações relacionadas a esta área diminuíram devido a dificuldades econômicas derivadas da alta da inflação e de uma crise energética. Esses fatores fizeram com que os anseios dos trabalhadores passassem para um segundo plano, visto que a prioridade tornou-se a sobrevivência das organizações. Ações referentes à qualidade de vida no trabalho ressurgem a partir de 1979 decorrentes da perda de competitividade das empresas americanas para as organizações japonesas. Assim o empenho em desenvolver programas de produtividade alinhados com melhorias na área de QVT tornou-se

maior. Na década de 1980 a participação dos empregados nas organizações passou a ser evidenciada nos programas de QVT provavelmente decorrentes de reivindicações por parte dos trabalhadores para melhorias nas condições de trabalho. A partir disso, ações participativas e democráticas por parte dos gestores tornaram-se importantes para satisfazer os trabalhadores e conseguir estabelecer um maior comprometimento do indivíduo com o trabalho executado (PICCININI e TOLFO, 2001).

No âmbito nacional temos o tema da QVT sendo abordado mais tarde que os países estrangeiros, como afirma o autor:

No Brasil a preocupação com QVT surge mais tardiamente, também em função da preocupação com a competitividade das empresas, em contexto de maior abertura para a importação de produtos estrangeiros e na esteira dos programas de qualidade total (FERNANDES, 1996 apud PICCININI e TOLFO, 2001, p.1).

Os estudos referentes à qualidade de vida no trabalho surgem no Brasil sendo realizados com base em modelos estrangeiros. Os centros de pesquisas no Brasil foram a Universidade Federal de Minas Gerais, a Embrapa localizada em Brasília e a Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Evolução da QVT:

Quadro 1: Evolução da QVT

CONCEPÇÕES EVOLUTIVAS DA QVT	CARACTERÍSTICAS OU VISÃO
1 – QVT como uma variável (1959 a 1972)	Reação do indivíduo ao trabalho. Era investigado como melhorar a qualidade de vida no trabalho para o indivíduo.
2 – QVT como uma abordagem (1969 a 1974)	O foco era o indivíduo antes do resultado organizacional; mas, ao mesmo tempo, tendia a trazer melhorias tanto ao empregado como à direção.
3- QVT como um método (1975 a 1980)	Um conjunto de abordagens, métodos ou técnicas para melhorar o ambiente de trabalho e tornar o trabalho mais produtivo e mais satisfatório. QVT era vista como sinônimo de

	grupos autônomos de trabalho, enriquecimento de cargo ou desenho de novas plantas com integração social e técnica.
4 – QVT como um movimento (1975 a 1980)	Declaração ideológica sobre a natureza do trabalho e as relações dos trabalhadores com a organização. Os termos administração participativa e democracia industrial eram frequentemente ditos como ideias do movimento de QVT.
5 – QVT como tudo (1979 a 1982)	Como panaceia contra a competição estrangeira, problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade, problemas de queixas e outros problemas organizacionais.
6 – QVT como nada (futuro)	No caso de alguns projetos de QVT fracassarem no futuro, não passará de apenas um modismo passageiro.

Fonte: NADLER E LAWLER (1983 apud FERNANDES, 1996, p.42).

2.3 PRINCIPAIS MODELOS DE QVT

Ao longo do tempo vários autores desenvolveram indicadores e modelos no que se refere à qualidade de vida no trabalho. Entre estes variados teóricos evidenciam-se Hackman e Oldham (1975), Werther e Davis (1983), Wesley (1979) e Walton (1973). Para exame dos principais modelos teóricos sintetizamos o trabalho de Fernandes (1996). Como pode ser visto nas referências existem outros trabalhos inclusive mais atuais sobre o tema, porém a sistematização que a autora realizou é um ponto de referência para todos eles pela completude e abrangência do estudo.

Modelo de Hackman e Oldham (1975)

O modelo desenvolvido por esses autores, a qualidade de vida no trabalho é analisada através de três fatores principais, a saber:

a) Dimensões de Tarefa - nesse fator constam seis propriedades importantes no que se refere ao bem-estar do funcionário no desenvolvimento de

seu trabalho: Identidade da tarefa, inter-relacionamento, variedade de habilidades, feedback e autonomia.

b) Estados psicológicos críticos – englobam as percepções que se referem à significância do trabalho, os conhecimentos dos resultados do ofício e da responsabilidade pelos resultados.

c) Resultados pessoais e de trabalho – aborda a motivação para a execução de um trabalho de alta qualidade, a rotatividade baixa, o absenteísmo e a satisfação geral.

O modelo de Hackman e Oldham (1975) estrutura-se da seguinte forma:

Quadro 2: Modelo de Hackman e Oldham (1975)

Dimensões da Tarefa	Estados Psicológicos Críticos	Resultados Pessoais e de Trabalho
-Variedade de habilidades -Identidade da tarefa -Significado da tarefa	-Percepção da significância do trabalho	-Satisfação geral com o trabalho
-Inter-relacionamento -Autonomia	-Percepção da responsabilidade pelos resultados	-Motivação interna para o trabalho -Produção de trabalho de alta qualidade
-Feedback do próprio trabalho -Feedback extrínseco	-Conhecimento dos reais resultados do trabalho	-Absenteísmo e rotatividade baixa

Fonte: WALTON (1973 apud FERNANDES, 1996, p.56)

Modelo de Werther e Davis (1983)

O modelo de Werther e Davis (1983) identifica fatores comportamentais, ambientais e organizacionais que interferem qualidade de vida no trabalho. Através desse modelo os autores propõem analisar sob as três categorias citadas, os aspectos físicos, sociais, psicológicos, profissionais e intelectuais que influenciam na QVT.

Quadro 3: Modelo de Werther e Davis (1983)

Elementos Organizacionais	Elementos Ambientais	Elementos Comportamentais
-Fluxo de trabalho -Abordagem mecanística -Práticas de trabalho	-Expectativas sociais -Habilidade e disponibilidade de empregados	-Variedade -Retroinformação -Autonomia -Identificação de tarefa

Fonte: WERTHER E DAVIS (1983 apud FERNANDES, 1996, p.54)

No que se refere a elementos organizacionais, a organização deve procurar criar cargos produtivos, impossibilitando a mecanização do posto de trabalho. Desta forma visando aperfeiçoar o tempo de execução do trabalho e diminuir o esforço do indivíduo.

Na esfera dos elementos ambientais, são consideradas as habilidades, disponibilidades e expectativas sociais dos indivíduos em potencial, ou seja, evitar projetar cargos que são demasiadamente complexos ao ponto de haver dificuldades do empregador em localizar mão de obra qualificada para preenchê-lo. Como também criar cargos com tarefas simples demais, que poderia vir a causar fadiga e tédio nos indivíduos envolvidos na função. No que condiz aos elementos comportamentais, os autores afirmam que o cargo não deve aspirar somente resultados eficientes, mas também a responsabilidade do indivíduo pelo seu trabalho, a autonomia, a identidade da tarefa, a retroinformação, as habilidades e as variadas capacidades do trabalhador. Assim a organização deve tentar equalizar esses fatores fazendo com que haja a obtenção dos seus objetivos estabelecidos como também proporcionar aos indivíduos uma boa qualidade de vida no trabalho.

Os autores concluem que a administração de pessoal tem possibilidade de através da composição de tarefas inovadoras e tradicionais, proporcionar uma boa qualidade de vida para os trabalhadores por meio de cargos satisfatórios e produtivos.

Modelo de Westley (1979)

De acordo com este modelo, a melhora na qualidade de vida no trabalho é resultado do empenho destinado à humanização do trabalho, buscando desta forma resolver problemas gerados naturalmente pelas organizações. Assim os distúrbios que interferem na vida dos trabalhadores dividem-se em quatro categorias:

- a) Econômico – refere-se à equidade do tratamento recebido à equidade salarial.
- b) Político – refere-se ao direito de trabalhar e não ser discriminatoriamente dispensado, ou seja, ao conceito de segurança no emprego;
- c) Psicológico – refere-se à autorrealização.
- d) Sociológico – refere-se à participação ativa em decisões vinculadas ao processo de trabalho como, por exemplo, a distribuição de responsabilidades dentro da equipe e a forma de executar tarefas.

O modelo de Westley (1979) analisa a qualidade de vida no trabalho por esses quatro indicadores, conforme o quadro abaixo:

Quadro 4: Modelo de Westley (1979)

Indicadores Econômicos	Indicadores Políticos	Indicadores Psicológicos	Indicadores Sociológicos
-Equidade salarial	-Segurança no emprego	-Realização potencial	-Participação nas decisões
-Remuneração adequada	-Atuação sindical	-Nível de desafio	-Autonomia
-Benefícios	-Retroinformação	-Desenvolvimento pessoal	-Relacionamento interpessoal
-Local de trabalho	-Liberdade de expressão	-Desenvolvimento profissional	-Grau de responsabilidade
-Carga horária	-Valorização do cargo	-Criatividade	-Valor pessoal
-Ambiente externo	-Relacionamento com a chefia	-Autoavaliação	
		-Variedade de tarefa	
		-Identidade com a tarefa	

Fonte: WESTLEY (1979 apud FERNANDES, 1996, p.53).

Modelo de Walton (1973)

De acordo com esse modelo, a organização deve ter como objetivo tornar-se mais humanizada através da QVT. O ofício deve possuir determinados graus de autonomia e responsabilidade como também: tarefas adequadas, o recebimento de feedback do desempenho, variedade e uma maior atenção no desenvolvimento da esfera pessoal do trabalhador.

Dentre os modelos que procuram identificar os aspectos relacionados ao trabalho e que estão ligados a sua qualidade de vida, o método criado por Walton (1973) tornou-se uma referencia básica no que diz respeito às medidas praticadas nas melhores organizações para se trabalhar no Brasil. Isso é possível graças à amplitude em relação à qualidade de vida no trabalho que o modelo possui (CZARNECKI, 2012). Segundo Walton (1973 apud PICCININI e TOLFO, 2001, p. 1):

A ideia de QVT é calcada em humanização do trabalho e responsabilidade social da empresa, envolvendo o entendimento de necessidades e aspirações do indivíduo, através da reestruturação do desenho de cargos e novas formas de organizar o trabalho, aliado a uma formação de equipes de trabalho com maior poder de autonomia e melhoria do meio organizacional.

As oito dimensões básicas para a avaliação da QVT segundo o modelo de Walton (Fernandes, 1996) são:

- **Compensação adequada e justa:** Está ligada à satisfação do indivíduo em relação a seu salário quando comparado no âmbito externo e interno. De acordo com o autor a compensação pode ser analisada sob a relação da experiência profissional do indivíduo e a exigência do cargo que ele ocupa e da relação do esforço mental e físico e a remuneração recebida. Podemos dividir a compensação adequada e justa em três fatores:

- a) **Remuneração adequada:** a remuneração é justa quando o exercício do ofício pelo trabalhador proporciona condições que satisfaçam as suas demandas pessoais, econômicas e sociais.

- b) **Equidade interna:** refere-se às possíveis diferenças de salários entre funcionários que exercem a mesma função ou funções muito parecidas no âmbito interno da organização.

c) Equidade externa: refere-se ao salário do indivíduo quando comparado a outros trabalhadores que ocupam cargos semelhantes em organizações de tamanhos e complexidades parecidas ou iguais.

▪ Condições de segurança e saúde no trabalho: Esse fator está ligado ao ambiente de trabalho que o indivíduo executa suas tarefas e também às condições de saúde do trabalhador na organização. De acordo com o autor, os empregados não devem estar sujeitos a locais e horários de trabalho que de alguma forma sejam prejudiciais à saúde. Essas condições abrangem dois fatores principais:

a) Ambiente físico seguro e saudável: referem-se aos cuidados que as organizações devem ter com o local de trabalho, proporcionando para os indivíduos que ocupam os cargos as condições de segurança, saúde, bem-estar e organização impedindo desta forma possíveis acidentes e doenças. A qualidade de vida no trabalho é um dever da organização, pois a mesma deve cuidar da integridade mental e física do trabalhador no ambiente de trabalho.

b) Jornada de trabalho: A organização deve estabelecer a carga horária dos indivíduos de acordo com as leis trabalhistas e também de forma que não acarrete ao trabalhador o esgotamento físico, mental, o estresse e a fadiga.

▪ Uso e desenvolvimento de capacidades: O indivíduo pode no desenvolvimento de seu trabalho empregar suas aptidões como também seus conhecimentos. O trabalhador pode através do desenvolvimento de sua autonomia buscar informações a respeito do seu ofício e do seu papel produtivo dentro da organização. O uso e desenvolvimento de capacidade pode ser desmembrado em cinco elementos:

a) Autonomia: é a liberdade que a organização proporciona para o indivíduo na execução de suas tarefas.

b) Significado da tarefa: está ligado à satisfação gerada pelo exercício de sua função na organização, como também o significado e o grau de importância na vida do indivíduo.

c) Identidade da tarefa: refere-se à satisfação obtida pelo trabalhador quando ele visualiza o seu trabalho desenvolvido.

d) Variedade da habilidade: quando o trabalhador usa as suas capacidades fazendo com que as suas tarefas sejam mais dinâmicas e atraentes

visto que a função em que ele encontra-se exige diferentes habilidades e conhecimentos.

e) Retroinformação: refere-se a quando a organização informa aos seus trabalhadores seus respectivos desempenhos no que condiz ao trabalho e ao produto que eles desenvolvem.

▪ Oportunidades de crescimento e segurança: estão ligadas às oportunidades que são oferecidas para o trabalhador pela organização, oportunidades de desenvolvimento e crescimento pessoal e também no que condiz à segurança do indivíduo. As oportunidades de crescimento e de segurança abrangem:

a) Possibilidade de carreira: é quando a empresa proporciona ao trabalhador habilitado e capacitado oportunidades de progressão na carreira dentro da organização.

b) Crescimento pessoal: refere-se às possibilidades que a organização proporciona para o seus trabalhadores de que os mesmos possam aperfeiçoar e obter conhecimentos.

c) Segurança no emprego: está relacionada à sensação de segurança que o trabalhador percebe no que se refere à permanência na organização em decorrência de uma boa estrutura de recursos humanos que a empresa possui.

▪ Integração social no trabalho: tem por objetivo avaliar a ausência de diferenças entre os funcionários e sua integração social, mensurando desta forma, inexistência de diferenças hierárquicas fortes e preconceitos. Podemos observar este item através de dois elementos:

a) Igualdade de oportunidades: Pressupõe que não devam existir na organização, trabalhadores com preferências. Para que os profissionais sejam transferidos e promovidos, por exemplo, eles devem submeter-se às devidas seleções, levando em conta as suas habilidades, qualificações e merecimento.

b) Relacionamento: nesse item é analisada a presença do espírito de equipe, como também os bons relacionamentos interpessoais entre os profissionais da organização.

c) Senso Comunitário: É o quanto a instituição possui de senso de comunidade.

▪ **Constitucionalismo:** significa que a atuação da organização deve respeitar os direitos garantidos aos trabalhadores. Podemos observar separadamente esse item em quatro elementos:

a) **Respeito às leis e direitos trabalhistas:** refere-se ao respeito que a empresa deve ter com os funcionários no que abrange os direitos previstos em lei como, por exemplo: a carga horária, férias e 13º salário.

b) **Privacidade pessoal:** é a consideração que a organização tem em relação à privacidade e individualidade do trabalhador, contanto que as atitudes do indivíduo não venham a interferir no seu trabalho.

c) **Liberdade de expressão:** refere-se à possibilidade dos trabalhadores manifestarem seus pensamentos e ideias para os seus superiores sem terem medo de serem repreendidos.

d) **Normas e rotinas:** as rotinas e normas instituídas pela organização são definidas, difundidas, claras, aceitas e compreendidas pelos empregados.

▪ **O trabalho e o espaço total da vida:** O trabalho pode influenciar negativamente ou positivamente a vida pessoal do indivíduo. Esse ponto aborda sobre o equilíbrio que o trabalhador necessita entre a sua vida pessoal e o seu tempo destinado ao trabalho.

▪ **Relevância da vida no trabalho:** está ligada ao que o trabalhador pensa a respeito da organização onde trabalha. Podemos desmembrar em quatro itens:

a) **Imagem da instituição:** refere-se à credibilidade da instituição em relação à comunidade.

b) **Responsabilidade social da instituição:** diz respeito à responsabilidade social da organização e sua participação em ações sociais e de iniciativas da comunidade.

c) **Responsabilidade social pelos empregados:** está ligada à satisfação que os empregados possuem ao serem valorizados pela empresa. Os indivíduos sentem-se bem devido ao reconhecimento que eles têm por parte da organização pelo seu trabalho executado.

d) **Responsabilidade social pelos produtos e serviços:** é o quanto de responsabilidade a organização possui no que condiz ao desenvolvimento de serviços e produtos.

Essas oito dimensões compõem um conjunto de itens que ao serem analisados por um pesquisador permite compreender os aspectos negativos e positivos percebidos pelo trabalhador na sua situação em relação ao ofício praticado. O modelo tem como vantagem averiguar o conjunto de práticas e condições da organização e também os fatores ligados à percepção e satisfação dos trabalhadores sobre os aspectos positivos no exercício da profissão.

O modelo proposto por Walton (1973) possui aspectos abrangentes que abordam tanto a vida dentro como a vida fora da organização e também os fatores físico-psicológicos do indivíduo. Desta forma esse modelo será utilizado no estudo proposto.

2.4 SATISFAÇÃO NO TRABALHO E O SERVIÇO PÚBLICO

De acordo com Garcia (2012) a satisfação no trabalho vem sendo explicada de diversas maneiras, dependendo de qual orientação teórica adotada. As definições que mais são difundidas apontam que a satisfação no trabalho é sinônimo de um estado emocional positivo, de motivação ou ainda de atitude.

A Teoria da Motivação-Higiene aponta que a satisfação é instituída pelos elementos intrínsecos do trabalho os chamados fatores motivadores enquanto a insatisfação é estabelecida como a ausência de elementos extrínsecos do ofício como, por exemplo, a remuneração (ARAÚJO, 1985).

Observamos que é importante estar atento a tudo que condiz ao tema qualidade de vida no trabalho, pois atender as demandas do indivíduo no exercício de seu ofício interfere na qualidade de vida do trabalhador de uma forma mais ampla (GARCIA, 2012).

De acordo com Meirelles (1988), o conceito de serviço público é que satisfaz as demandas essenciais, secundárias da sociedade ou por conveniência do Estado. O serviço é oferecido pela Administração ou por quem a mesma delegar, permeados pelos controles e normais estatais. Assim, o Estado tem por dever, de acordo com a constituição federal oferecer para a sociedade que a constitui, o melhor serviço possível. Affonso e Rocha (2010) afirmam em seus estudos que para haver um melhor serviço publico, deve haver um aperfeiçoamento contínuo visando à

satisfação do cliente. Isso é obtido através da valorização do servidor que, possuindo um bom ambiente de trabalho, uma boa remuneração, capacitação permanente e oportunidade para utilizar o seu potencial, colabora para a melhoria do serviço público.

Atualmente os alunos e a sociedade como um todo dependem no ambiente escolar do esforço de docentes para que o serviço prestado por eles seja de qualidade. Contudo de acordo com Goes (2014) “a desvalorização e falta de reconhecimento da profissão, o aumento de carga de trabalho consequência da má remuneração, os professores são acometidos do mal-estar docente.” (GOES, 2014, p. 17). Desta forma o serviço prestado pelos docentes é influenciado diretamente pelas condições físicas e psicológicas as quais estão submetidos.

2.5 A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOCENTE

A respeito dos estudos que abordam o assunto qualidade de vida no trabalho no campo da docência no Brasil, há a ocorrência de pesquisas que têm como objetivo aumentar os conhecimentos da área. Através da identificação e análise dos fatores que influenciam na qualidade de vida no trabalho dos professores, podemos além de buscar melhorias para uma maior satisfação desses profissionais, traçar um paralelo entre o bem-estar dos professores e a qualidade de ensino ofertada por eles.

A análise realizada pela autora Gouveia (2006) de uma pesquisa organizada e financiada pelo INEP (2004) que considerou 82 escolas públicas rurais e urbanas do Brasil, demonstra que os aspectos relacionados às condições de trabalho do docente a serem analisadas devem permear alguns itens ligados aos professores como: o tempo de carreira, o tipo de vínculo profissional, a dedicação dos profissionais a uma única instituição, a jornada de trabalho e a forma com que a mesma afeta o desenvolvimento do trabalho escolar, as suas relações construídas com a escola, a valorização salarial, a motivação para o trabalho e a sua qualificação. As boas condições de trabalho fazem parte de um conjunto de fatores que se relacionam com a qualidade de ensino oferecida e a satisfação profissional dos educadores.

De acordo com as escolas pesquisadas, os professores pertencentes aos quadros efetivos das instituições mostram-se mais seguros e tranquilos para realizarem seus trabalhos em relação aos professores temporários. O fato de o docente não se sentir vulnerável, faz com que haja uma oferta de ensino de melhor qualidade para os alunos. Atenta também para o salário dos docentes temporários, que acaba sendo menor do que o dos professores efetivos. A autora, afirma que há um impacto negativo na qualidade do ensino oferecido caso a escola não possua uma boa quantidade de professores efetivos, pois a rotatividade de docentes temporários prejudica o desenvolvimento de trabalhos mais complexos.

A busca da complementação de renda pelos profissionais da educação, através da vinculação a mais de uma escola, gera sobrecarga no docente. Segundo um estudo realizado pela UNESCO no Brasil em 2008, aproximadamente 30 por cento dos professores lecionam em mais de uma escola, trabalhando desta forma 46 horas semanais. Docentes que possuem mais de um vínculo dedicam menos de um quarto do seu tempo para o planejamento e a preparação de atividades pedagógicas, indicador que contribui para o baixo grau de satisfação dos profissionais e também para a pouca atratividade para a carreira. A dedicação do docente a somente uma escola, possibilita uma melhor qualidade no serviço escolar.

O excesso de trabalho além de afetar a qualidade de vida dos profissionais em educação também interfere na qualidade do ensino. Os alunos são prejudicados pelas lacunas advindas da dificuldade que os professores encontram para se atualizar. A extensão da jornada de trabalho faz com que os docentes não tenham disponibilidade para buscar outros conhecimentos bem como as atividades de lazer. Assim, a instabilidade de vínculos e o excesso de carga horária são prejudiciais tanto para a qualidade de vida no trabalho dos docentes como também na qualidade de ensino oferecida pela instituição (GOUVEIA, 2006). O fato de o docente possuir uma qualificação profissional específica na sua área bem como a formação continuada, proporciona para ele condições de motivação e valorização profissional. Além disso, os profissionais mais qualificados possuem uma média salarial maior perante os outros docentes.

A média salarial dos professores brasileiros não teve um crescimento significativo nos últimos anos. Desta forma, a precariedade na manutenção salarial

dos docentes afeta diretamente as condições de ensino, visto que o professor ocupa um papel central na edificação das instituições que buscam um bom nível de ensino. A ausência de planos de carreiras adequados, bem como os baixos salários, leva o docente a sofrer uma decepção em relação ao seu trabalho. Essa decepção constante faz com que haja uma naturalização da desvalorização profissional, prejudicando não só a qualidade de vida dos profissionais envolvidos, como também a qualidade do ensino oferecido (GOUVEIA, 2006). De acordo com a autora, além do salário e das condições da carreira é possível identificar outros elementos que influem na motivação e satisfação do docente no seu trabalho:

a) Autonomia do professor: A motivação desse profissional está ligada à liberdade que ele possui de realizar o seu trabalho, item que é percebido em pesquisa como um elemento crucial para a maioria dos professores pesquisados.

b) Reconhecimento do trabalho pela comunidade escolar: A valorização profissional não se restringe apenas durante o cumprimento do seu trabalho, ela acontece também, por exemplo, em momentos festivos da escola.

A satisfação e a motivação no trabalho docente são permeadas pelos vínculos existentes no interior da escola. Para que possam ser construídas escolas de qualidade, devem ser levados em conta o respeito e as igualdades entre os sujeitos que trabalham nas instituições de ensino públicos como, por exemplo: as igualdades na forma de tratamento, igualdade salariais, igualdades no que se refere à necessidade de formação continuada, etc. (GOUVEIA, 2006).

De acordo com Ribeiro (2014) a legislação do Brasil prevê a valorização do docente, elemento que contribui de forma importante para o aumento na qualidade de vida do professor. Ao longo dos últimos anos, o Estado brasileiro buscou valorizar o trabalho docente através de suas políticas. A educação tendo como ator principal o professor é abordada atualmente não só pela Constituição Federal, mas também por leis e pelo plano nacional de educação.

Abaixo segue o amparo legal que os professores possuem no que se refere à política de valorização de sua profissão no Brasil:

Quadro 5: Amparo legal referente à política de valorização do docente

Legislação	Descrição
------------	-----------

<p>Constituição Federal</p>	<p>Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também ao seguinte: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998).</p> <p>XVI – é vedada a acumulação remunerada de cargos públicos, exceto, quando houver compatibilidade de horários, observado em qualquer caso o disposto no inciso XI. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº19, de 1998).</p> <p>a) a de dois cargos de professor; (Incluída pela Emenda Constitucional nº19, de 1998).</p> <p>b) a de um cargo de professor com outro técnico ou científico; (Incluída pela Emenda Constitucional nº19, de 1998)</p> <p>Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: V – piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho.</p> <p>Art. 206. O ensino será ministrado nos seguintes princípios:</p> <p>V – valorização dos profissionais da educação escolar, garantidos, na forma da lei, planos de carreira, com ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, aos das redes públicas. (Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº53, de 2006).</p>
<p>Lei nº 9394 de 20 de dezembro de 1996 (LDB)</p>	<p>Art. 3º O ensino será ministrado com base nos seguintes princípios:</p> <p>VII – valorização do profissional da educação escolar;</p> <p>Art. 67. Os sistemas de ensino promoverão a valorização dos profissionais da educação, assegurando-lhes, inclusive nos termos dos estatutos e dos planos de carreira do</p>

	<p>magistério público:</p> <p>I – ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos;</p> <p>II – aperfeiçoamento profissional continuado, inclusive com licenciamento periódico remunerado para esse fim;</p> <p>III – piso salarial profissional;</p> <p>IV – progressão funcional baseada na titulação ou habilitação e na avaliação do desempenho;</p> <p>V – período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga de trabalho;</p> <p>VI – condições adequadas de trabalho.</p> <p>§ 1º A experiência docente é pré-requisito para o exercício profissional de quaisquer outras funções de magistério, nos termos das normas de cada sistema de ensino. (Remunerado pela Lei nº11.301, de 2006).</p> <p>§ 2º Para os efeitos do disposto no § 5º do art. 40 e no § 8º do art. 201 da Constituição Federal, são consideradas funções de magistério as exercidas por professores e especialistas em educação no desempenho de atividades educativas, quando exercidas em estabelecimento de educação básica em seus diversos níveis e modalidades, incluídas, além do exercício da docência, as de direção de unidade escolar e as de coordenação e assessoramento pedagógico. (Incluído pela Lei nº11.301, de 2006).</p>
<p>Lei Nº 9.424/1996 de 24/12/1996 (FUNDEF)</p>	<p>Art. 9º No prazo de 06 meses de vigência da Lei assegurar Plano de Carreira e Remuneração do Magistério de modo a assegurar: remuneração condigna dos professores do ensino fundamental público, em efetivo exercício do magistério, estímulo ao trabalho em sala de aula e melhoria da qualidade do ensino.</p>

	<p>Art. 10 Inciso II – Os estados, o DF e os municípios deverão comprovar apresentação de Plano de Carreira e Remuneração do Magistério de acordo com as diretrizes emanadas do Conselho Nacional de Educação no prazo referido no artigo anterior.</p> <p>Art. 13 Para ajustes progressivos de contribuições a valor que corresponda a um padrão de qualidade do ensino definido nacionalmente e previsto no Art. 60 do ADCT serão observados:</p> <p>I Estabelecimento do número mínimo e do número máximo de alunos em sala de aula.</p> <p>III. Jornada de Trabalho que incorpore os momentos diferenciados das atividades docentes.</p>
<p>Lei N° 11.494 de 20 de junho de 2007 (FUNDEB)</p>	<p>Art. 40. Os Estados, o Distrito Federal e os Municípios deverão implantar Planos de Carreira e remuneração dos profissionais na educação básica, de modo a assegurar:</p> <p>I – a remuneração condigna dos profissionais na educação básica da rede pública;</p> <p>II – integração entre o trabalho individual e a proposta pedagógica da escola;</p> <p>III – a melhoria da qualidade do ensino e da aprendizagem.</p> <p>Parágrafo único. Os Planos de Carreira deverão contemplar capacitação profissional especialmente voltada à formação continuada com vistas na melhoria da qualidade do ensino.</p>
<p>Lei N° 11.738 de 16 de Julho de 2008 (PSPN)</p>	<p>Regulamenta a alínea “e” do inciso III do caput do art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica.</p>

	<p>Art. 2º O piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica será de R\$ 950,00 (novecentos e cinquenta reais) mensais, para a formação em nível médio, na modalidade Normal, prevista no art. 62 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional.</p> <p>§ 1º O piso salarial profissional nacional é o valor abaixo do qual a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios não poderão fixar o vencimento inicial das Carreiras do magistério público da educação básica, para a jornada de, no máximo, 40 (quarenta) horas semanais.</p> <p>Art. 6º A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios deverão elaborar ou adequar seus Planos de Carreira e Remuneração do Magistério até 31 de dezembro de 2009, tendo em vista o cumprimento do piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica, conforme disposto no parágrafo único do art. 206 da Constituição Federal.</p> <p>Art. 2º § 4º Na composição da jornada de trabalho, observar-se-á o limite máximo de 2/3 (dois terços) da carga horária para o desempenho das atividades de interação com os educandos.</p>
<p>Projeto de Lei Nº 8035/2010 – Plano Nacional de Educação para o decênio 2011-2020</p>	<p>Meta 17: Valorizar o magistério público da educação básica, a fim de aproximar o rendimento médio do profissional do magistério com mais de onze anos de escolaridade do rendimento médio dos demais profissionais com escolaridade equivalente.</p> <p>17,1) Construir fórum permanente com representação da União, dos Estados, do Distrito Federal, dos Municípios e dos trabalhadores em educação para acompanhamento da atualização progressiva do valor do piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica.</p> <p>17.2) Acompanhar a evolução salarial por meio de indicadores obtidos a partir da pesquisa nacional por</p>

	<p>amostragem de domicílios periodicamente divulgado pelo IBGE.</p> <p>17.3) Implementar, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, planos de carreira para o magistério, com implementação gradual da jornada de trabalho cumprida em um único estabelecimento escolar.</p> <p>Meta 18: Assegurar, no prazo de dois anos, a existência de planos de carreira para os profissionais do magistério em todos os sistemas de ensino.</p>
--	--

Ordenamento Constitucional e Legal – Valorização Docente e Jornada de Trabalho. Brasil: 1988 a 2012 Fonte: (RIBEIRO, 2014, p.56)

A legislação através de seus mecanismos visa proporcionar para os docentes as condições favoráveis para o desenvolvimento dos seus trabalhos, acarretando uma melhoria no bem-estar nos profissionais da educação. A satisfação com a função desempenhada é construída não só a partir de elementos internos da instituição, mas também com políticas de valorização em um âmbito mais amplo, a exemplo das leis e planos nacionais.

A qualidade de ensino oferecida está ligada aos fatores centrais do bem estar dos docentes, sendo elementos indispensáveis para a satisfação dos professores: a valorização salarial, a estabilidade, a qualificação, a jornada de trabalho não exaustiva, a possibilidade de dedicação a apenas uma escola, a carreira docente e a existência de hora-atividade coletiva e individual. Além de interferirem na motivação dos professores, esses fatores contribuem para o desenvolvimento de relações interpessoais sadias dentro da escola, resultando na oferta de ensino público de qualidade em todas as etapas escolares (GOUVEIA, 2006).

2.6 SAÚDE DO TRABALHADOR, ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO E QUALIDADE DE VIDA

Os estudos e pesquisas referentes à QVT desenvolvidos por autores ligados à administração, proeminentes até os anos 1990, diminuíram a partir dessa data. Na busca por bibliografias para este estudo foi observado que após esse período encontra-se mais a aplicação de modelos elaborados até então, em forma de estudos de caso específicos. Não encontramos propostas de novos modelos nessa área. Em certo sentido, isso se deve à ênfase nos estudos de psicologia social sobre a saúde no trabalho, psicodinâmica do trabalho e estresse, a partir dos anos 2000. Desta forma buscamos nessa área estudos atualizados sobre as condições psicológicas do indivíduo no seu ambiente de trabalho, como forma de complementar e atualizar a teoria sobre o tema.

De acordo com Merlo (2014), a saúde do trabalhador é o conjunto de condições satisfatórias de moradia, transporte, educação, alimentação, lazer e disponibilidade de serviços e bens. A legislação brasileira também garante ao trabalhador o direito de exercer as suas atividades em um ambiente saudável. Entende-se por ambiente saudável aquele que não contribua para o surgimento de doenças. O trabalho, por ser um dos elementos principais para a formação da subjetividade humana, possui um papel essencial para o bem-estar do indivíduo. Desta forma, o sofrimento no trabalho pode causar o aparecimento de doenças psíquicas e físicas no trabalhador. As condições em que o trabalho é realizado possuem relação direta com as realizações profissionais do trabalhador e também com o sofrimento do indivíduo.

Dados disponibilizados pela Previdência Social brasileira (2015) demonstram que no mês de agosto de 2015, 12.645 (Doze mil seiscientos e quarenta e cinco mil) trabalhadores foram enquadrados como possuidores de transtornos mentais e comportamentais. As doenças mais comuns, de acordo com as estatísticas no, primeiro semestre de 2015 são: episódios depressivos, outros transtornos ansiosos e transtorno depressivo recorrente.

Neste contexto, o ambiente de trabalho torna-se uma peça chave para a saúde do trabalhador e para a sua qualidade de vida. Atos como o assédio moral acabam por minar um bom ambiente de trabalho. A repetição de atitudes como o assédio desencadeia a instabilidade afetiva e o surgimento de sentimentos ruins no indivíduo, contribuindo para a sua desmotivação. Muitos trabalhadores acreditam

que a melhor forma de resolver o problema é pedir demissão, a fim de se libertarem do sofrimento que lhes foi imposto (SILVA et al., 2015).

O assédio moral no trabalho não é um fenômeno recente no Brasil, de forma que nos últimos anos vem sendo divulgado o seu combate nos meios de comunicação e no meio jurídico brasileiro. Graças a esse espaço conquistado, há o surgimento crescente de denúncias realizadas por trabalhadores contra estes atos que prejudicam a qualidade de vida no trabalho. O assédio moral ou assédio psicológico é caracterizado pela repetição prolongada de atitudes agressivas, injustificáveis, injustas, ameaçadoras e humilhantes (BEIRÃO, 2015).

Deve-se observar que apenas uma atitude isolada de humilhação não caracteriza assédio moral. O assédio moral é constatado por repetição sistemática, intencionalidade, direcionalidade, temporalidade e degradação deliberada das condições de trabalho. A humilhação que o indivíduo sofre afeta a sua qualidade de vida, pois compromete a sua dignidade, relações sociais e afetivas e também a sua identidade. Algumas estratégias são adotadas pelo agressor, a saber:

- Isolar a vítima do grupo;
- Impossibilitar o indivíduo de se expressar sem justificativa;
- Ridicularizar, inferiorizar e fragilizar a pessoa na frente dos colegas;
- Buscar desestabilizar no âmbito profissional e pessoal, fazendo com que aos poucos o trabalhador diminua a sua autoconfiança e também a disposição para trabalhar;
- Desencadear ou agravar no indivíduo doenças pré-existentes;

A degradação do sujeito constitui um risco invisível não só para ele como também para o ambiente em que está inserido (QUADROS, 2015).

As vítimas destes atos podem desenvolver problemas físicos e psicológicos, como também podem ser forçados a pedir demissão. Abaixo observamos os possíveis efeitos do assédio moral.

Quadro 6: Possíveis efeitos do assédio moral

PSICOPATOLÓGICOS	PSICOSSOMÁTICOS	COMPORTEMENTAIS
------------------	-----------------	-----------------

Ansiedade	Hipertensão arterial	Reações agressivas contra os outros e si próprio
Apatia	Ataques de asma	Desordens de apetite
Reações de fuga e busca do não enfrentamento do conflito	Palpitações cardíacas	Aumento do consumo de drogas, álcool e fumo
Fixação do pensamento nos problemas de trabalho	Doença coronariana	Disfunções sexuais
Humor depressivo	Dermatites	Isolamento social
Reações de pânico e apreensão	Perda de cabelo	
Revivescência constante de episódios de hostilidade no trabalho	Cefaléia	
Hipersensibilidade	Dores nas juntas e músculos	
Insegurança	Perda de equilíbrio	
Insônia	Enxaqueca	
Pensamentos fixo-obsessivos	Dores gástricas	
Irritabilidade	Úlceras gástricas	
Falta de iniciativa	Taquicardia	
Melancolia		
Mudanças de humor		
Pesadelos recorrentes		

Fonte: WHO (2002 apud DENISE BEIRÃO, 2015, p. 11)

Para que os trabalhadores mantenham a saúde e conseqüentemente a qualidade de vida no trabalho, é importante que haja o enfrentamento às atitudes de

violência moral no ambiente de trabalho. Medidas preventivas podem ser realizadas para evitar que surjam condições para o comportamento violento e sua persistência. Abaixo, seguem algumas medidas, de acordo com Beirão (2015) para combater o assédio moral:

- A confecção de publicações informando sobre o assédio, bem como o impacto na qualidade de vida dos trabalhadores.

- Criação por parte da instituição de códigos de ética, constando as atitudes reprováveis para a organização.

- Educar os gerentes e demais colaboradores sobre o assunto.

- Desenvolver políticas dentro da instituição para o combate do assédio moral.

- Diagnosticar rapidamente os sintomas nas vítimas para, desta forma, diminuir os efeitos danosos não só para o indivíduo como para o ambiente social e familiares.

Podemos observar que situações humilhantes no ambiente de trabalho causam um grande impacto na qualidade de vida nos indivíduos envolvidos. Desta forma, não podemos considerar que o indivíduo tenha uma boa qualidade de vida no trabalho quando esta é permeada por situações de violência físicas e psicológicas. Encerrada a revisão teórica, que serve é a base para este trabalho de conclusão de curso. No próximo capítulo é abordada a metodologia utilizada no nesse estudo.

3. METODOLOGIA

Nesse capítulo são apontados os procedimentos metodológicos que foram utilizados, como também a população alvo, o instrumento de coleta de dados, o tipo de pesquisa aplicada e os procedimentos de análise e interpretação dos resultados.

Segundo Gil (2008), a pesquisa é um processo sistemático e racional que visa disponibilizar soluções às questões propostas pelo pesquisador. Esse processo é executado através do uso de técnicas, métodos e também de procedimentos científicos. Os resultados desse trabalho foram obtidos através de uma abordagem quantitativa e qualitativa. O método utilizado foi o estudo de caso descritivo, buscando verificar a percepção dos docentes que lecionam na Escola Estadual A sobre a qualidade de vida no trabalho.

A Escola Estadual A conta com o total de 14 docentes, sendo que onze deles participaram da pesquisa. Foi utilizado como ferramenta de coleta de dados um questionário composto por questões fechadas (estudo quantitativo) e abertas (estudo qualitativo). O questionário é composto por vinte e oito questões fechadas, que foram baseadas no modelo de Walton para a avaliação da qualidade de vida no trabalho. Também foram realizadas seis questões abertas buscando a opinião dos trabalhadores, referentes ao tema qualidade de vida no trabalho.

O estudo quantitativo, também chamado de pesquisas fechadas, permite estudos focalizados, utilizando-se dos dados obtidos (KESTRING, 2001). O questionário quantitativo aplicado utilizou a escala do tipo Likert fazendo com que os docentes respondessem as questões com os conceitos: muito insatisfeito, insatisfeito, satisfeito, muito satisfeito e não se aplica. Essa pesquisa foi aplicada de acordo com os oito indicadores do modelo de Walton, a saber: Compensação justa e adequada, condições de segurança e saúde no trabalho, uso e desenvolvimento de capacidades, oportunidades de crescimento e segurança, integração social no trabalho, constitucionalismo, o trabalho e o espaço total da vida e a relevância social da vida no trabalho. O grau de satisfação em relação a esses indicadores foi medido por uma escala numérica de 1 a 5.

(1) Muito Insatisfeito

- (2) Insatisfeito
- (3) Não se aplica
- (4) Satisfeito
- (5) Muito Satisfeito

Também consta o item “não se aplica” que é assinalado quando o docente entender que a questão proposta não tem relação com o seu trabalho. Os dados resultantes desse questionário foram analisados e descritos de forma numérica absoluta, possibilitando o cálculo da média em percentuais. Esse procedimento analítico foi realizado com o auxílio do software Microsoft Office Excel 2003.

Segundo IBOPE (2004 apud NAIBERT, 2010) a abordagem qualitativa tem como característica ser subjetiva, ou seja, tem como objetivo descrever significados que são socialmente construídos e possuem características não estruturadas. O estudo qualitativo permite analisar as interações e contextos em que os pesquisados estão imersos. Sendo um estudo exploratório, os pesquisados podem refletir desprendidamente sobre temas, conceitos ou objetos. Desta forma a pesquisa qualitativa procura obter as percepções e o conhecimento de uma forma mais generalista da questão proposta, possibilitando a abertura de espaço para uma interpretação. As questões abertas buscaram obter as características mais importantes na qualidade de vida no trabalho dos professores abordados. Essas também foram analisadas segundo os indicadores do modelo de Walton a exemplo das questões fechadas. Os resultados obtidos foram analisados em conjunto com os resultados da pesquisa quantitativa, para a verificação de possíveis relações entre os dois tipos de dados coletados. A análise dos dados qualitativos foi executada por meio da técnica de análise de conteúdo. De acordo com Bardin (2010) a análise de conteúdo visa realizar a descrição objetiva e sistemática de uma comunicação, permitindo a inferência de saberes relativos às circunstâncias de recepção e produção das mesmas. Além das informações fornecidas pelo questionário, foram incluídas no trabalho, possíveis observações realizadas durante o período da pesquisa.

O questionário abrangendo elementos quantitativos e qualitativos foi desenvolvido pelo pesquisador e aplicado mediante a autorização da diretoria da escola, garantindo além do anonimato dos docentes pesquisados a não identificação

da escola analisada. O instrumento foi aplicado pessoalmente pelo autor deste trabalho, visto que há uma facilidade de acesso aos professores envolvidos.

A metodologia utilizada foi o estudo de caso, que busca compreender uma determinada situação em um contexto particular. De uso frequente na área de administração, esse método permite o aprofundamento e descrição de uma determinada realidade social. Estudo de caso é uma investigação empírica que aborda um fenômeno contemporâneo no seu contexto real (YIN, 2010). Segundo Gil (2008) o estudo de caso é adequado para ser utilizado em estudos descritivos e exploratórios. A pesquisa realizada por esse método permite a discussão do caso não apenas do ponto de vista teórico, mas também através das evidências coletadas em campo.

O trabalho bibliográfico executado previamente objetivou aprimorar o entendimento do tema abordado, proporcionar bases para a realização da pesquisa e também para estruturar os instrumentos da coleta de dados. O trabalho pretende analisar os dados obtidos com a pesquisa qualitativa e quantitativa.

Um dos problemas enfrentados na aplicação dos questionários foi a greve dos professores ocorrida em agosto de 2015, quando os docentes paralisaram as suas atividades em protesto por condições melhores de trabalho. Um limitante do trabalho foi o fato de que não podemos generalizar os resultados, visto que não foram todos os professores que participaram da pesquisa. Além de ausências de dois professores, um estava em licença médica. Desta forma, os resultados obtidos servem apenas para ilustrar a realidade e sugerir melhorias no que tange a qualidade de vida no trabalho.

4. ANÁLISE DOS DADOS COLETADOS

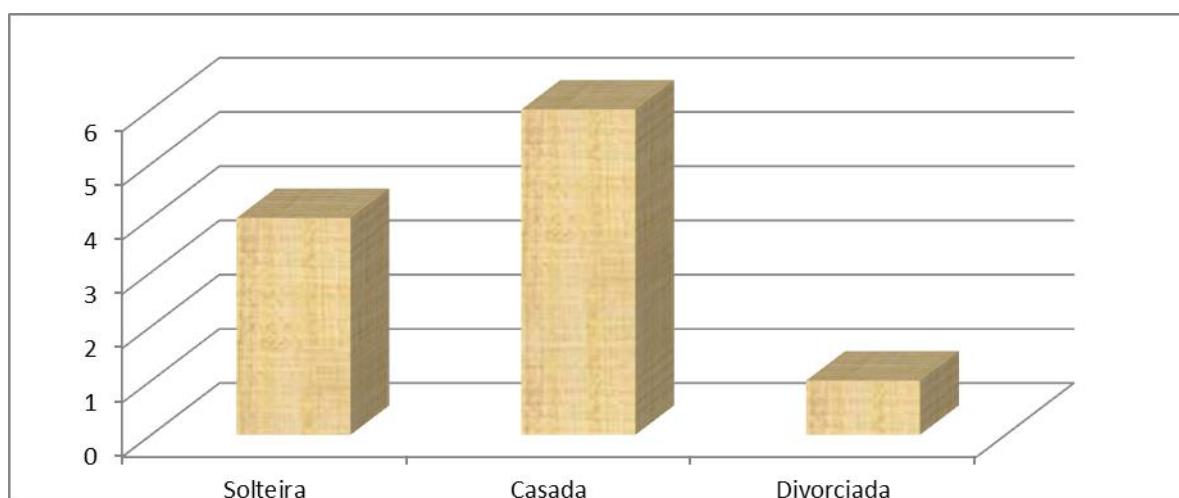
Neste capítulo, é realizada a análise dos dados coletados com a pesquisa. De acordo com as informações obtidas pelo questionário fechado e pelas questões abertas, aplicados nos docentes do colégio estadual A, foram realizadas as relações dos dados com a teoria abordada no trabalho. A análise foi elaborada de acordo com os oito fatores de qualidade de vida no trabalho instituídos por Richard Walton (1973). A pesquisa foi aplicada com o intuito de responder à questão central proposta no início do trabalho: "Como se apresenta a qualidade de vida no trabalho dos professores da escola estadual A através dos indicadores de Richard Walton (1973)"

4.1 CARACTERIZAÇÃO DOS DOCENTES

A seção em questão tem como objetivo caracterizar o perfil dos professores que responderam os questionários no que tange: sexo, estado civil, grau de instrução, quantidade de filhos, idade, formação (área), tempo de serviço como professor, tempo de serviço na escola atual, carga horária de trabalho total.

Todos os onze docentes pesquisados são do sexo feminino. Das professoras respondentes 55% são casadas como observado no gráfico abaixo:

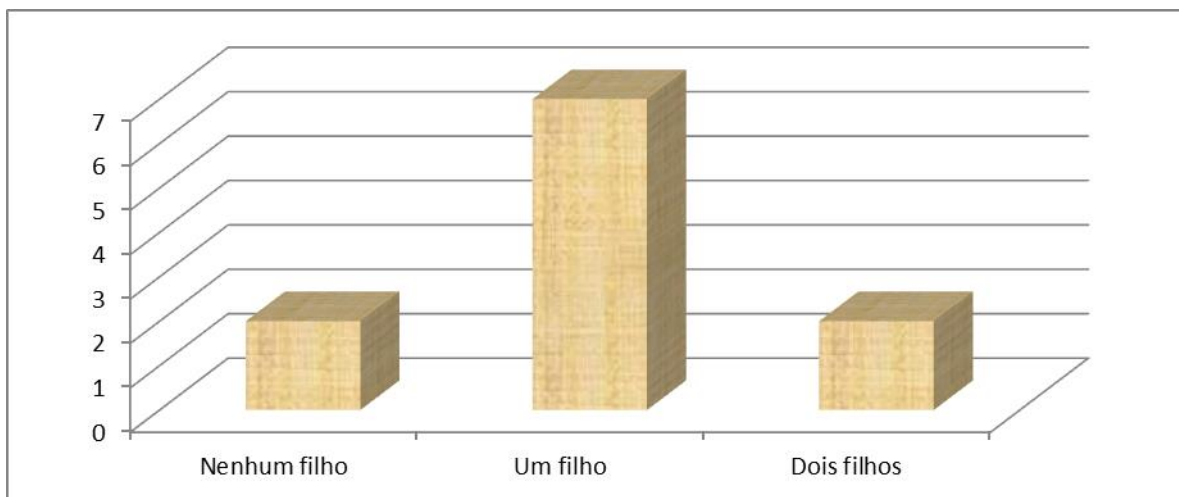
Ilustração 1: Estado civil dos professores pesquisados



Fonte: Dados Coletados

Quando perguntados sobre o número de filhos, a maioria dos professores possui um filho conforme abaixo:

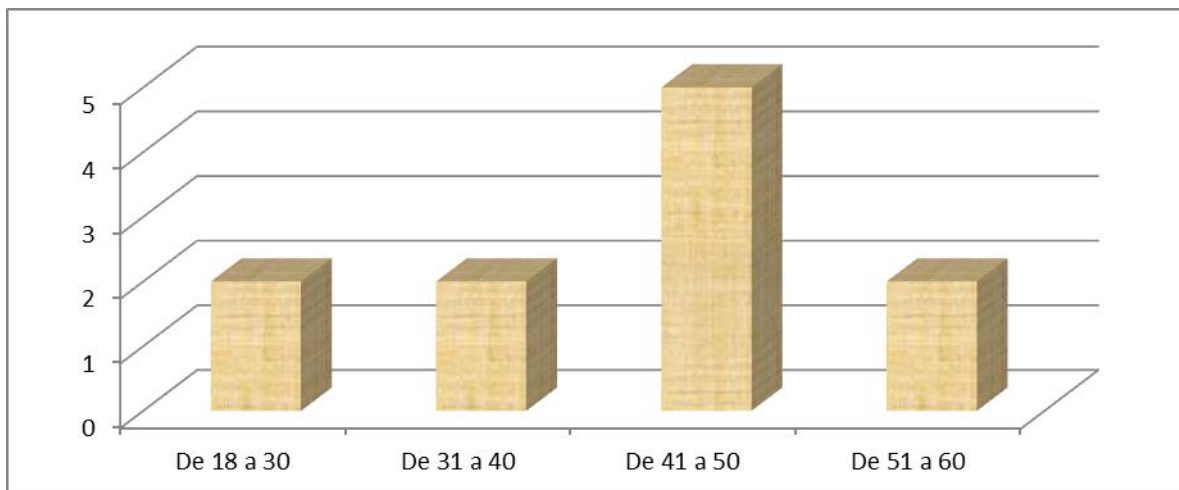
Ilustração 2: Número de filhos por professor



Fonte: Dados Coletados

A média de idade das professoras da amostra é de 41,72 anos. Podemos constatar no gráfico abaixo, que quase metade dos docentes possui de 41 a 50 anos.

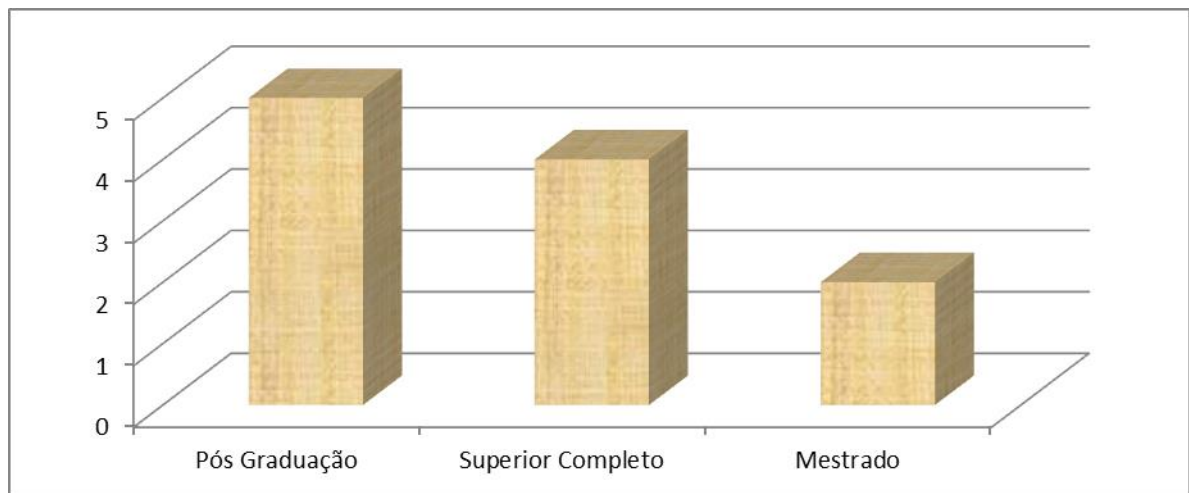
Ilustração 3: Idades dos docentes



Fonte: Dados Coletados

No que se refere ao grau de instrução, a maioria das profissionais possui pós-graduação:

Ilustração 4: Grau de instrução dos professores analisados

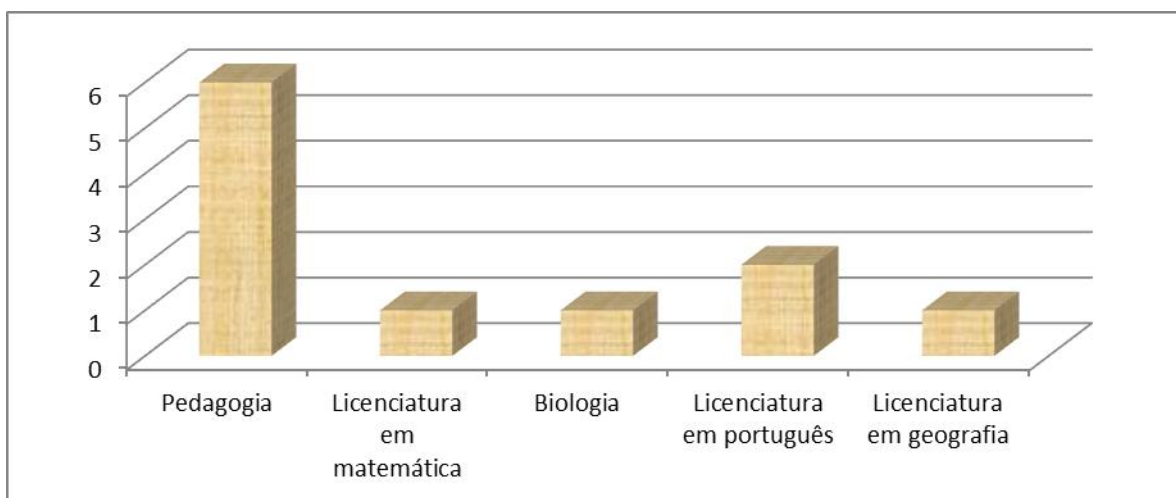


Fonte: Dados Coletados

Observa-se que 64% apresenta algum tipo de especialização além do ensino superior completo, isso demonstra uma preocupação por parte destes professores em buscar o conhecimento após a formação superior.

Os dados analisados também permitiram constatar que a maioria dos respondentes tem a pedagogia como área de formação, as outras áreas de formação, provavelmente se referem às disciplinas ministradas, conforme observado abaixo:

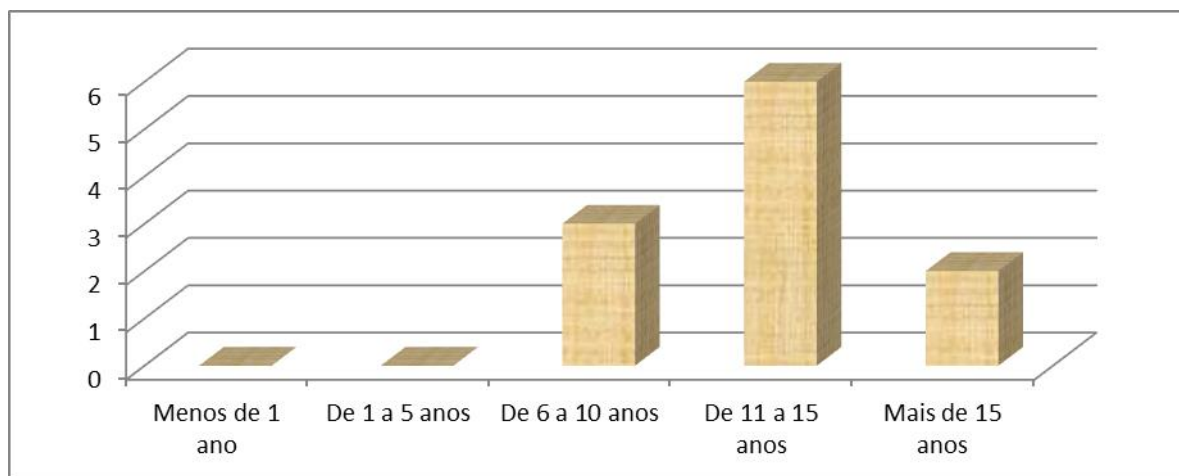
Ilustração 5: Área de formação dos docentes



Fonte: Dados Coletados

O tempo de atuação como professor também foi questionado, e constatou-se que a média de tempo de serviço dos docentes é de 13,72 anos.

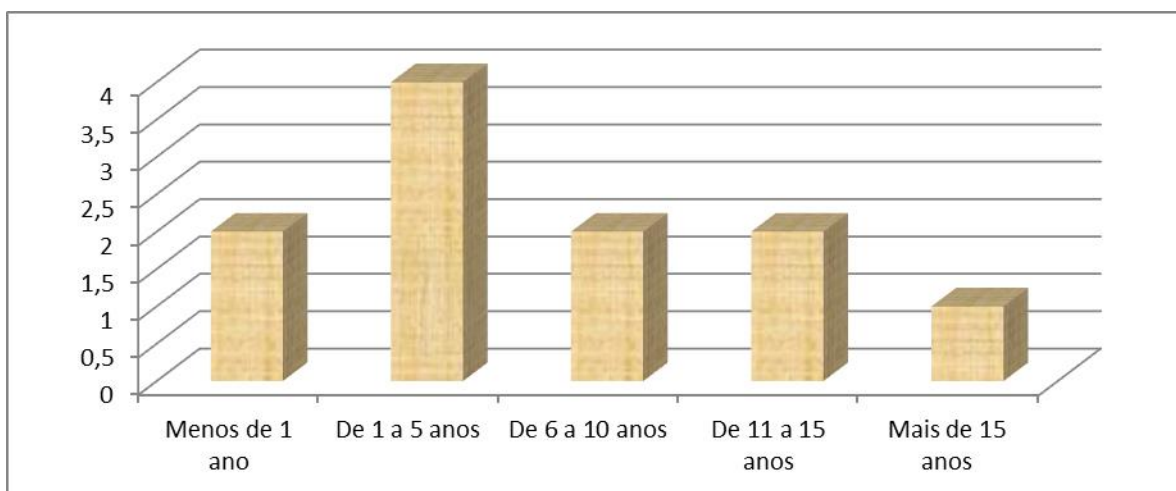
Ilustração 6: Tempo de serviço como professor



Fonte: Dados Coletados

A maioria dos professores exerce a profissão de 11 a 15 anos. Observa-se também que 73% possuem mais de 10 anos de carreira no magistério. Destes profissionais 27% estão atuando na escola A a pelo menos 11 anos conforme o gráfico abaixo:

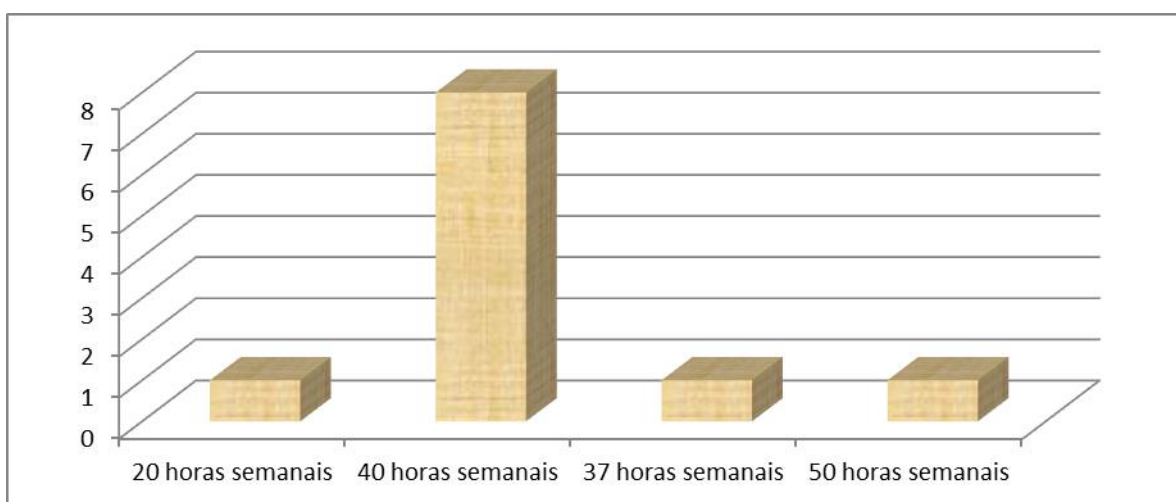
Ilustração 7: Tempo de atuação na escola A



Fonte: Dados Coletados

Quando perguntados se possuíam outra atividade remunerada além da prestada na escola A, apenas dois professores de um total de onze responderam positivamente. Em relação à carga horária, a maioria dos respondentes afirmou trabalhar 40 horas semanais:

Ilustração 8: Carga horária dos docentes pesquisados



Fonte: Dados Coletados

4.2 FATORES QUE INFLUENCIAM A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

As questões aplicadas nos onze docentes foram realizadas de acordo com os fatores de Richard Walton (1973) e estruturadas de acordo com os indicadores da escala de Likert:

1- Muito Insatisfeito

2- Insatisfeito

3- Não se Aplica

4- Satisfeito

5- Muito Satisfeito

Abaixo são apresentados os resultados das questões fechadas (estudo quantitativo) em forma de tabelas. Os dados apresentados foram divididos em oito tabelas correspondentes a cada um dos indicadores propostos pelo modelo de Richard Walton (1973). As tabelas são seguidas de suas respectivas análises.

Compensação Justa e Adequada

Tabela 1: Compensação justa e adequada

Compensação Justa e Adequada	Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Não se Aplica	Satisfeito	Muito Satisfeito
1. O salário obtido satisfaz as demandas pessoais.	63,64%	27,27%	0,00%	9,09%	0,00%
2. A remuneração recebida é condizente com as responsabilidades da função exercida	63,64%	27,27%	0,00%	9,09%	0,00%
3. A remuneração está condizente com o mercado de trabalho em que está inserido	45,45%	54,55%	0,00%	0,00%	0,00%

4. A respeito dos benefícios que são oferecidos como, por exemplo: Plano de saúde, vale-alimentação, etc.	45,45%	45,45%	0,00%	9,09%	0,00%
---	--------	--------	-------	-------	-------

Fonte: Dados Coletados

No que se refere ao fator compensação justa e adequada, podemos perceber que tanto no item 1 quanto no 2 há uma consonância nos resultados. Quando questionados se o salário recebido atende as demandas pessoais e se a remuneração está condizente com as suas responsabilidades, 90,91% dos docentes afirmaram que estão insatisfeitos e muito insatisfeitos.

No item 3, podemos observar que 100% dos docentes entrevistados estão descontentes com a sua remuneração em relação ao mercado em que estão inseridos. Além de a remuneração ser insatisfatória para a maioria dos pesquisados, 90,9% dos professores não estão satisfeitos com os benefícios que a função atual os oferece. O alto índice de insatisfação nessa dimensão é preocupante, visto que a baixa remuneração, de acordo com Goes (2014), é uma das causas do chamado mal-estar docente.

Outro fator observado foi que a totalidade dos docentes estão insatisfeitos ou muito insatisfeitos com o seu salário quando comparados ao mercado em que estão inseridos. Isso demonstra o sentimento de desvalorização que esse grupo pesquisado possui, sendo que a precariedade na manutenção salarial dos professores afeta diretamente as condições de ensino (GOUVEIA, 2006). Assim, de acordo com os resultados obtidos foi constatado que os docentes pesquisados estão insatisfeitos com essa dimensão.

Condições de Trabalho:

Tabela 2: Condições de trabalho

Condições de Trabalho	Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Não se Aplica	Satisfeito	Muito Satisfeito
5. Nível de estresse no trabalho.	9,09%	45,45%	18,18%	27,27%	0,00%

6. Quantidade de horas disponíveis para a execução de tarefas com qualidade pelo docente.	18,18%	36,36%	18,18%	27,27%	0,00%
7. Condições físicas no ambiente de trabalho que contribuem para diminuir os danos à saúde física e mental de alunos, professores e funcionários.	18,18%	45,45%	9,09%	27,27%	0,00%

Fonte: Dados Coletados

No fator condições de trabalho, podemos observar a insatisfação dos professores em todos os itens propostos. No que condiz ao item 5, 54,54% dos docentes estão insatisfeitos com o nível de estresse no trabalho. A pouca quantidade de horas disponíveis para execução das atividades com qualidade pelo professor é um dos fatores que colabora para o aumento do nível de estresse no trabalho. Observamos essa relação ao identificar que 54,54% dos entrevistados estão insatisfeitos com a quantidade de horas disponíveis para a execução de suas tarefas com qualidade

No item que aborda as condições físicas no trabalho, 63,63% consideram que esse item não está sendo atendido satisfatoriamente. Esse resultado ratifica a pesquisa realizada com diretores e funcionários em 355 escolas do Rio Grande do Sul em que 61% dos entrevistados afirmaram que as escolas não possuem condições satisfatórias de funcionamento (CHAGAS, 2013). De acordo com a teoria dos dois fatores, e com os dados coletados dessa dimensão, os fatores higiênicos (fatores extrínsecos) não estão sendo atendidos satisfatoriamente na amostra pesquisada. Nenhum dos respondentes mostrou-se muito satisfeito com as condições de trabalho. Assim, observa-se que a escola não disponibiliza para os professores condições de trabalho satisfatórias.

Oportunidade de utilização e desenvolvimento da capacidade humana:

Tabela 3: Oportunidade de utilização e desenvolvimento da capacidade humana

Oportunidade de utilização e desenvolvimento da capacidade humana	Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Não se Aplica	Satisfeito	Muito Satisfeito
8. Autonomia para planejar e desenvolver as tarefas com liberdade.	0,00%	9,09%	0,00%	81,82%	9,09%
9. Reconhecimento do trabalho executado.	0,00%	18,18%	27,27%	45,45%	9,09%
10. Possibilidade de cumprir as suas atividades completamente.	9,09%	36,36%	0,00%	36,36%	18,18%
11. Oportunidade de poder aplicar os seus conhecimentos e habilidades durante o trabalho.	0,00%	18,18%	0,00%	63,64%	18,18%

Fonte: Dados Coletados

O fator de oportunidade de utilização e desenvolvimento da capacidade humana foi, de maneira geral, considerado como satisfatório pela maioria dos docentes.

No item 8, 90,91% dos professores afirmaram estarem satisfeitos com as suas respectivas autonomias para planejar e desenvolver as suas tarefas. De acordo com Gouveia (2006), a autonomia é um elemento crucial para a satisfação e motivação dos docentes.

No item 9, observamos que 54,54% consideram-se satisfeitos com o reconhecimento do trabalho demonstrando, que mais da metade dos respondentes estão satisfeitos com o significado de suas tarefas. De acordo com o modelo de Walton (1973), o significado da tarefa está ligado à satisfação proporcionada pela execução do ofício dentro da instituição e também ao grau de importância que o trabalho ocupa na vida do indivíduo.

No item 10, relacionado à possibilidade de os professores cumprirem as suas atividades de maneira completa, percebemos uma divisão em que 45,45% não estão satisfeitos e 54,54% estão satisfeitos, demonstrando um equilíbrio nesse quesito. Dos docentes entrevistados, 81,82% se dizem satisfeitos e muito satisfeitos com a oportunidade de aplicar os seus conhecimentos e habilidades durante o seu

expediente. Esse é um fator importante, pois possibilita que eles utilizem os conhecimentos e habilidades, tornando o seu ambiente dinâmico e atraente.

Oportunidade de crescimento e segurança:

Tabela 4: Oportunidade de crescimento e segurança

Oportunidade de crescimento e segurança	Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Não se Aplica	Satisfeito	Muito Satisfeito
12. Cursos e treinamentos oferecidos para aumentar qualidade do trabalho.	30,00%	40,00%	20,00%	0,00%	10,00%
13. Investimentos advindos da escola/governo na qualificação dos docentes.	50,00%	30,00%	10,00%	10,00%	0,00%
14. Estabilidade no emprego.	30,00%	30,00%	0,00%	20,00%	10,00%
15. Espaço para crescimento profissional disponibilizado pela escola.	30,00%	20,00%	30,00%	10,00%	10,00%

Fonte: Dados Coletados

Quando questionados sobre as oportunidades de crescimento e segurança, os pesquisados mostraram-se insatisfeitos em 3 dos 4 itens.

Dos 11 docentes, 70% mostraram-se insatisfeitos com a disponibilidade de cursos e treinamentos. Segundo Affonso e Rocha (2010), para haver um serviço público de qualidade, deve existir um aperfeiçoamento contínuo do profissional visando à satisfação da população atingida. Os dados mostram que a indisponibilidade de cursos oferecidos é alta, prejudicando desta forma o serviço prestado pelos docentes pesquisados. Dos respondentes, 80% consideram os níveis de investimentos governamentais insuficientes para as suas respectivas qualificações, item que não está em conformidade com a Lei 9394 artigo 67, inciso II. A lei em questão assegura aos profissionais de educação o aperfeiçoamento profissional continuado.

Na questão de estabilidade no emprego, 60% dos professores não se sentem confortáveis com as suas situações. Ao buscar informações sobre os docentes, foi verificado que a maioria do professores da escola pesquisada é contratado pelo Estado do Rio Grande do Sul. A ausência da estabilidade legal é a

provável causa desse resultado. Apenas 20% dos pesquisados estão satisfeitos com o espaço disponibilizado pela escola para o crescimento, refletindo, desta forma, a política governamental que não prioriza treinamentos e o aperfeiçoamento profissional adequado para a escola pesquisada.

Integração social no trabalho:

Tabela 5: Integração social do trabalho

Integração social no trabalho	Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Não se Aplica	Satisfeito	Muito Satisfeito
16. Relacionamento com os profissionais que ocupam os cargos de direção.	0,00%	0,00%	0,00%	70,00%	30,00%
17. Reconhecimentos do seu trabalho quando o mesmo é realizado de forma eficiente	0,00%	10,00%	10,00%	50,00%	30,00%
18. Relacionamento com os colegas de trabalho no que se refere a companheirismo, integração e ajuda mútua.	0,00%	10,00%	20,00%	40,00%	30,00%
19. Abordagem imparcial e ausência de favorecimento entre os docentes na escola.	0,00%	0,00%	50,00%	50,00%	0,00%

Fonte: Dados Coletados

A maioria dos professores mostrou-se satisfeita ou muito satisfeita com a integração social ocorrida no ambiente profissional. Observa-se que 70% dos docentes estão satisfeitos com a direção da escola e que 30% estão muito satisfeitos. Assim, podemos constatar um bom indicativo de um relacionamento saudável dos professores com a direção da escola.

Dos pesquisados, 80% consideram como satisfatório o reconhecimento recebido pelo trabalho executado. O reconhecimento profissional é um fator motivacional que influencia positivamente a qualidade de vida no trabalho de acordo com Herzberg (1968).

70% dos docentes estão satisfeitos com o relacionamento entre os colegas de trabalho, elemento que demonstra um bom nível nas relações existentes entre os profissionais. No que se refere à abordagem imparcial e ausência do favorecimento,

50% estão satisfeitos com esse item e 50% afirmaram que este item não se aplica. Isso pode ser explicado pela recente troca da diretoria da escola, pois metade dos pesquisados não possuem ainda opinião formada. A ausência de favorecimento é importante para a satisfação e motivação do docente no ambiente escolar, visto que esse fator permeia os vínculos existentes na escola (GOUVEIA, 2006).

Constitucionalismo:

Tabela 6: Constitucionalismo

Constitucionalismo	Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Não se Aplica	Satisfeito	Muito Satisfeito
20. Condições oferecidas pela escola para o exercício da liberdade de expressão e o respeito da instituição com a privacidade dos professores.	0,00%	11,11%	11,11%	55,56%	22,22%
21. Cumprimento da escola em relação aos direitos trabalhistas dos docentes.	0,00%	22,22%	0,00%	44,44%	33,33%

Fonte: Dados Coletados

Em relação ao constitucionalismo, os docentes mostraram-se satisfeitos com os itens de liberdade de expressão e respeito da instituição com a privacidade (77,78%), com a autonomia constada neste item, e com o cumprimento em relação aos direitos trabalhistas (77,77%). Podemos observar com a amostra coletada que a maioria dos respondentes estão satisfeitos com o cumprimento da legislação trabalhista e com a postura da escola em relação a vida privada dos professores no ambiente escolar.

Trabalho e espaço total da vida:

Tabela 7: Trabalho e espaço total da vida

Trabalho e espaço total da vida	Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Não se Aplica	Satisfeito	Muito Satisfeito
22. No que se refere à previsibilidade e estabilidade	0,00%	20,00%	30,00%	40,00%	10,00%

dos horários.					
23. Harmonia do tempo destinado às atividades da vida pessoal e às tarefas profissionais.	0,00%	30,00%	10,00%	60,00%	0,00%
24. Respeito da vida pessoal no que se refere ao lazer e descanso sem interposição das tarefas profissionais.	0,00%	50,00%	10,00%	40,00%	0,00%

Fonte: Dados Coletados

Quanto ao fato dos professores estarem satisfeitos com o trabalho e com espaço total da vida, houve equilíbrio nos 3 itens abordados. No estudo, 50% dos pesquisados sentem-se satisfeitos com a previsibilidade e estabilidade dos horários e 60% dos docentes afirmam que a harmonia entre as atividades profissionais e pessoais está a contento. O equilíbrio das atividades profissionais com as pessoais é importante. Segundo Pereira (2013), a sobrecarga das tarefas profissionais em detrimento das atividades da vida privada gera problemas de ordem física e psíquica. Dos respondentes, 50% afirmam estarem insatisfeitos com o descanso e a interposição das tarefas profissionais. De acordo com Pereira (2013), o comprometimento excessivo com as atividades profissionais em detrimento das pessoais causa baixa autoestima e a ausência de empenho nos docentes.

Relevância social do trabalho na vida:

Tabela 8: Relevância social do trabalho na vida

Relevância social do trabalho na vida	Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Não se Aplica	Satisfeito	Muito Satisfeito
25. Reconhecimento do seu trabalho quanto à importância que a escola e a sociedade manifestam.	9,09%	36,36%	0,00%	54,55%	0,00%
26. Quanto à confiança da instituição frente à sociedade	0,00%	9,09%	9,09%	72,73%	9,09%
27. Compromisso da escola frente à resolução de	0,00%	18,18%	18,18%	63,64%	0,00%

problemas sociais.					
28. Orgulho em trabalhar na escola em questão	0,00%	0,00%	9,09%	72,73%	18,18%

Fonte: Dados Coletados

Neste fator de Walton (1973), foi levada em consideração a credibilidade da instituição frente à sociedade, a satisfação que os empregados possuem quando valorizados pela organização, a participação da instituição em ações sociais. Os docentes abordados mostraram-se na sua maioria satisfeitos ou muito satisfeitos com esse fator.

Quando questionados sobre o reconhecimento e a importância que a escola e a sociedade manifestam em relação a eles, 54,55% responderam estarem satisfeitos. No que se refere à confiança da sociedade na escola, 81,82% dos profissionais afirmaram estarem satisfeitos, o que demonstra um bom retorno da sociedade para com os docentes da escola.

A maioria dos professores também considerou satisfatório o compromisso que a escola possui para a resolução de problemas sociais (63,64%). Por fim, nenhum professor afirmou estar insatisfeito com a questão do orgulho em trabalhar na escola, e 90,91% dos trabalhadores pesquisados afirmaram estarem satisfeitos e muito satisfeitos com este elemento.

Abaixo são apresentados os resultados das questões abertas (estudo qualitativo). Foram realizadas seis questões abertas para os 11 docentes voluntários.

Quando perguntados sobre o que significa Qualidade de Vida no Trabalho, os docentes destacaram as condições físicas adequadas para o desenvolvimento do trabalho e o relacionamento com os colegas. Segue abaixo alguns trechos referentes a estes dois fatores: "Corresponde a um bom ambiente escolar, com estrutura física adequada. Uma atividade voltada ao prazer de ensinar. Alunos interessados. Relação amigável com todos da escola e comunidade." (ENT11); "Qualidade de vida no trabalho é ter um ambiente físico bem estruturado para que se possa dar uma boa aula (data show, quadro branco, sala de vídeo, biblioteca) Um ambiente saudável no que diz respeito ao relacionamento entre colegas e alunos, respeitando-se mutuamente."(ENT10); "Ambiente agradável e confortável, com

parcerias necessárias para uma construção e trocas de ideias e diálogos. Recursos e materiais que auxiliem na praticidade do dia-a-dia. Segurança e boas condições."(ENT04); "Significa ter condições de exercer meu trabalho de forma adequada, com estrutura funcional, compreensão e auxílio entre profissionais." (ENT01)

Os docentes abordados, ao responderem sobre os fatores que mais interferem na qualidade de vida no trabalho, concentraram as suas respostas novamente no que tange ao relacionamento entre os colegas. Percebemos nas seguintes respostas: "Ter que lidar com o outro. Principalmente pessoas com pensamentos contraditórios e pessimistas (Mau-humor). Desentendimentos. Acusações. Abordagens agressivas." (ENT04); "Falta de apoio por parte de colegas. Gostaria que houvesse mais união." (ENT07). A falta de profissionais, materiais e estrutura também foi abordada pelos entrevistados: "Falta de recursos humanos e materiais." (ENT02); "A carência e as limitações da estrutura e condições das escolas prejudicando o desempenho de um trabalho excelente." (ENT11); "Os fatores que interferem é falta de uma equipe diretiva democrática e participativa, falta de material escolar, falta de funcionários". (ENT08);

Quando os profissionais foram questionados sobre as relações no ambiente escolar no que se refere à pressão, confiança e respeito. Nas respostas, os docentes apontaram para o reconhecimento perante escola e a comunidade: "Há muita falta de respeito e desvalorização do professor." (ENT02); "Como estamos em situação de desvalorização profissional e pessoal a confiança fica totalmente abalada, refletindo numa pressão e respeito um pouco abalado." (ENT06). Também foi citado pelos docentes a questão do relacionamento com os profissionais da direção da escola: "Quando a direção toma decisões sem consultar o corpo docente e funcionários ou tenta impor a sua vontade ou opinião, gerando conflitos que poderiam se resolver com confiança e respeito, através do diálogo."(ENT08); Em contraponto a esta resposta negativa, temos: "Nas escolas em que sou lotada tenho o respeito da direção, não sou pressionada. Acredito que tenho a confiança da direção para executar meu trabalho de forma profissional"(ENT10); "Na verdade, há pouca pressão por parte da equipe diretiva relacionada a compromissos e responsabilidades de professores" (ENT07).

Os professores pesquisados responderam a respeito dos possíveis aspectos que interferem na qualidade de vida no trabalho não abordados pelo questionário fechado. Entre os itens citados, compreende-se, o desgaste emocional, a falta de disciplina e limites dos alunos, a situação desumana que algumas crianças vivem como também a relação do professor com a comunidade. A falta de empenho de professores para a formação contínua também foi citado, como podemos observar na seguinte resposta: "Sim. O stress das pessoas. A falta de competência de alguns profissionais, que não se empenham em buscar ajuda para um melhor rendimento (formação) e a falta de comprometimento com o serviço" (ENT04).

Quando questionados sobre possíveis sugestões para melhorar as suas respectivas qualidades de vida no trabalho, os docentes citaram a realização de mais reuniões e debates propiciar o surgimento de novas ideias, como pode ser observado no relato: "Reuniões que abordem estes questionamentos assim como soluções e ideias criativas que venham para somar e não atrapalhar a vida no trabalho e bem como sua qualidade" (ENT04); Outros itens também surgiram nas respostas como: um salário condizente com o exercício da função, um maior apoio dos familiares dos alunos na imposição de limites para estes, serviços especializados de atendimento aos alunos como também ambientes escolares melhores: "Investir em ambientes escolares mais lúdicos e alegres, transformando as salas de aula em verdadeiros laboratórios de ideias. Sugestão de experiências passadas. As salas ambientes, onde o aluno é que troca de sala." (ENT11).

Os docentes foram indagados se sofriam algum tipo de violência no trabalho, metade dos respondentes afirmou que não. Contudo, alguns professores relataram diversos tipos de violência existentes as quais podem ser observadas nos seguintes relatos: "Violência verbal, desrespeito" (ENT02); "Atualmente não, mas já sofri assédio moral, o que não tomei providências hoje não deixaria mais passar sem tomar atitudes, pois causam muito sofrimento emocional." (ENT03). A violência também parte dos familiares dos alunos como observamos neste relato: "Algumas vezes sim. Pais que se sentem no direito de desrespeitar o trabalho, sem conhecimento dos fatos alegando que o professor é culpado (principalmente quando há dificuldade de aprendizagem). Colegas que ocupam cargos administrativos e "ININTELIGÍVEL" a agir com desrespeito; perseguir ou "ININTELIGÍVEL" outros com

ameaças de liberação etc."(ENT01). Percebemos desta forma que a violência contra os professores da amostra parte de diversos canais e se manifesta de diferentes abordagens: dos familiares, dos colegas e dos alunos. As análises das questões qualitativas realizadas com base na literatura buscou identificar a visão dos docentes da Escola Estadual A, em relação à qualidade de vida no trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo realizado teve como objetivo verificar a percepção dos professores em relação à qualidade de vida no ambiente de trabalho. Foram considerados os diversos aspectos que de alguma forma possuem relação com a saúde psicológica e física dos profissionais, pois a qualidade de vida no trabalho possui relação direta com o bem estar do trabalhador. Os docentes voluntários foram submetidos a um questionário com dois tipos de questões, sendo quantitativas (questões fechadas) e outras qualitativas (questões abertas). A partir dos dados coletados, foi realizada a análise dos resultados sob a luz das oito dimensões do autor Richard Walton (1973). Por ser um modelo abrangente, as oito dimensões teorizadas pelo autor foram a base fundamental para que os dados fossem transformados em relevantes informações.

Foi observado, a partir das informações coletadas, que houve uma variedade de respostas nas questões abertas. Também foram assinalados nas questões fechadas desde o "muito insatisfeito" até o "muito satisfeito" nos 28 itens apresentados.

Quando questionados, os professores se mostraram insatisfeitos ou muito insatisfeitos nas seguintes dimensões:

- A compensação Justa e Adequada que aborda os itens relativos à remuneração como também os benefícios oferecidos pelo governo.
- Condições de trabalho que abrangem os elementos de estresse no trabalho, condições físicas do ambiente profissional e quantidade de horas disponíveis para a realização de tarefas com qualidade.
- A oportunidade de crescimento e segurança que aborda a satisfação do docente em relação aos cursos e treinamentos disponibilizados, a estabilidade no emprego e os investimentos para qualificação dos docentes.

Estas três dimensões foram alvos de crítica negativa por parte dos profissionais da amostra. Além do resultado quantitativo, os itens foram ratificados pelo questionário aberto. Os resultados do questionário fechado e do questionário aberto convergiram para a insatisfação nestas três dimensões.

Os respondentes afirmaram estarem satisfeitos com as seguintes dimensões:

- A oportunidade de utilização e desenvolvimento da capacidade humana que abordou a autonomia para o planejamento de atividades e tarefas, o reconhecimento do trabalho executado, a possibilidade de cumprir as atividades completamente e o poder aplicar os conhecimentos e habilidades durante o expediente.

- A integração social no trabalho abrange o relacionamento com os profissionais da direção, a relação entre os colegas de trabalho, o reconhecimento do trabalho executado eficientemente e a ausência de favorecimento.

- O constitucionalismo, que é composto pelo respeito da instituição no que concerne à liberdade de expressão e privacidade do docente, como também o respeito por parte da escola pelos direitos trabalhistas.

- A relevância social do trabalho na vida dos professores, que remete à confiança da escola frente à sociedade, o compromisso da escola com a resolução de problemas sociais, referente ao orgulho sentido pelos docentes em trabalhar na instituição.

A dimensão que houve maior equilíbrio de respostas quantitativas foi o trabalho e espaço total da vida. Esta dimensão se refere à previsibilidade e estabilidade de horários, ao respeito ao descanso sem interposição das tarefas profissionais e à harmonia da vida pessoal e vida profissional.

Observa-se que no início dos questionamentos que os docentes revelaram-se muito insatisfeitos e insatisfeitos no que se relaciona com as condições de trabalho. Ao responderem sobre os relacionamentos dentro da escola e com o trabalho em si, os professores mostraram-se mais satisfeitos. Os docentes percebem que a profissão exercida está sujeita a desvalorização em muitos aspectos, mas ao mesmo tempo têm orgulho do que fazem e reconhecem o papel social que têm.

A partir do trabalho apresentado, conclui-se que os objetivos propostos foram alcançados. A pesquisa realizada pôde responder à pergunta elucidada na introdução do estudo. Observa-se, contudo, que a matéria abordada não pode ser considerada como esgotada; pelo contrário, este trabalho serve com o início de

possíveis estudos subsequentes no que concerne à qualidade de vida no trabalho na escola pública estadual A.

REFERÊNCIAS

AFFONSO, Ligia Maria Fonseca; ROCHA, Henrique Martins. **Fatores organizacionais que geram insatisfação no servidor público e comprometem a qualidade dos serviços prestados**. VII SEGet – Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia, 2010.

ALVARO ROBERTO CRESPO MERLO (Org.). **Atenção ao sofrimento e ao adoecimento psíquico do trabalhador e da trabalhadora**. 2014. Disponível em: <<http://www.norminha.net.br/Arquivos/Arquivos/Atenoaosofrimentoeaoadoecimentop squicodotrabalhadoredatrabalhadora.pdf>>. Acesso em: 30 out. 2015.

ARAÚJO, A. P. **Motivação e satisfação no trabalho: uma pesquisa junto aos empregados de uma instituição bancária, a partir da teoria da motivação e higiene formulada por F. Herzberg**. Dissertação de mestrado, Faculdade de Economia e Administração, Universidade de São Paulo, São Paulo 1985.

BARROS, Antonilda Vasconcelos de et al. **Valorização dos Profissionais da Educação: Formação e Condições de Trabalho**. 2010. Disponível em: <<http://www.sbec.org.br/evt2012/trab06.pdf> - barros 2010>. Acesso em: 17 abr. 2015.

BARDIN, Laurence. **Análise de Conteúdo**. Lisboa: Edições 70,2010.

CAMARGO, Paulo de. **Mal-estar docente**. Disponível em: <<http://revistaescolapublica.uol.com.br/textos/35/mal-estar-docente-300042-1.asp>>. Acesso em: 17 abr. 2015.

QUADROS, Cármen Sílvia Silveira. Assédio Moral no Trabalho. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article3>>. Acesso em: 12 out. 2015.

CHAGAS, Ângela. **RS: quase 40% das escolas estaduais não têm plano contra incêndio**. 2013. Disponível em: <<http://noticias.terra.com.br/educacao/rs-quase-40-das-escolas-estaduais-nao-tem-plano-contraincendio,458c06808ea3d310VgnVCM5000009ccceb0aRCRD.html>>. Acesso em: 14 abr. 2015.

CODO, Wanderley; MENEZES, Iône Vasques. **Educação: Carinho e Trabalho: Burnout, a síndrome da desistência do educador**. Petrópolis: Vozes, 2006.

CZARNECKI, Luis Carlos. **A busca pela qualidade de vida no Tribunal Regional Eleitoral do Rio Grande Do Sul**. 2012. 91 f. Monografia (Especialização) - Curso de Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2012.

BEIRÃO, Denise (Ed.). **Assédio Moral no Trabalho: Tudo o que você precisa saber.** Disponível em: <<http://www.sindprevspr.org.br/common/uploads/documentos/1-2122009-180721-CARTILHA SOBRE ASIEDIO MORAL.doc.pdf>>. Acesso em: 30 out. 2015.

FERNANDES, Eda Conte. **Qualidade de vida no trabalho.** Salvador, BA: Casa da Qualidade, 1996.

Fleck MPA, Louzada S, Xavier M, Chachamovich E, Vieira G, Santos L, et al. **Aplicação da versão em português do instrumento de avaliação de qualidade de vida da Organização Mundial da Saúde (WHOQOL-100).** Rev Saúde Pública. 1999; 33:198-205.

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

G1 (Ed.). **Aumenta o número de professores que abandonam as salas de aula.** 2015. Disponível em: <<http://g1.globo.com/jornal-nacional/noticia/2015/02/aumenta-o-numero-de-professores-que-abandonam-salas-de-aula.html>>. Acesso em: 12 abr. 2015.

GARCIA, Daiane Fernandes. **Qualidade de vida no trabalho: a satisfação dos servidores do hemocentro regional de Pelotas/RS, janeiro de 2012.** 2012. 42 f. Monografia (Especialização) - Curso de Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2012.

GATTI, Bernadete A. et al. **A atratividade da carreira docente.** 2009. Disponível em: <<http://www.fvc.org.br/estudos-e-pesquisas/avulsas/estudos1-4-atratividade-carreira.shtml?page=0>>. Acesso em: 18 abr. 2015

GIL, Antônio Carlos. Métodos e técnicas de pesquisa social. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GOES, Carlos Roberto. **O SER PROFESSOR NA CONTEMPORANEIDADE: Entre a Utopia de Mudar o Mundo e o Desencantamento com a Realidade.** 2014. 35 f. TCC (Graduação) - Curso de Ciências Sociais, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2014.

GOUVEIA, Andréa Barbosa et al. **Condições de trabalho docente, ensino de qualidade e custo-aluno-ano.** Revista Brasileira de Política e Administração da Educação, Rbpae, v. 22, n. 2, p.253-276, dez. 2006. Disponível em: <<http://www.seer.ufrgs.br/rbpae/article/download/18883/10998>>. Acesso em: 20 abr. 2015.

HACKMAN & OLDFHAM, Greg R. - Development of the Job Diagnostic Survey: Journal of Applied Psychology, 60 (2): 159-70, 1970.

HERZBERG, Frederick. MAUSNER, B. & SNYDERMAN, B. - One More Time: how do you motivate employes? Harvard Business Review, 46(1): 53-62, Jan.-Feb. 1968.

INEP/MEC. Problematização do conceito de qualidade na pesquisa: levantamento do custo-aluno ano em escolas da educação básica que oferecem condições para oferta de um ensino de qualidade. Brasília, INEP/MEC, 2004 (relatório de pesquisa)

KESTRING, Silvestre. **Metodologia do trabalho acadêmico: orientações para sua elaboração** / Silvestre Kestring. Almerindo Brancher, Aparecida B. Schwad. Blumenau: Acadêmica, 2001.p 81. ISBN 85-87357-08-5.

MARCELINO, Ana Lúcia Gonçalves. **ADOCIMENTO DOCENTE: NARRATIVAS DO TRABALHO EM BUSCA DO "QUEVIVER"**. 2011. 73 f. Monografia (Especialização) - Curso de Pedagogia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2011.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito administrativo brasileiro**. 16 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1988 (MEIRELLES, 1988)

Ministério da Previdência Social. **Acompanhamento Mensal dos Benefícios Auxílios-Doença Previdenciários, Concedidos Segundo os Códigos da CID-10**. 2015. Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br>>. Acesso em: 30 out. 2015.

MONTENEGRO, Paulo. **Como o professor vê a Educação**. 2007. Disponível em: <<http://www.fvc.org.br/estudos-e-pesquisas/avulsas/estudos1-1ser-professor.shtml?page=1>>. Acesso em: 18 mar. 2015.

NAIBERT, Jaqueline. Percepções sobre o corpo. 2010. 35 f. Monografia (Especialização) - Curso de Medicina, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2010.

OLIVEIRA, Dalila Andrade. **A reestruturação do trabalho docente: precarização e flexibilização**. Educ. Soc., Dez 2004, vol.25, no.89, p.1127-1144. ISSN 0101-7330.

PEREIRA, Juliana Zanini. Docência: **Psicodinâmica e relações de trabalho**. Psicol. Argum., jan./mar 2013, vol.31, no.72, p.89-99. ISSN 0103-7013

PICCININI, Valmíria Carolina; TOLFO, Suzana da Rosa. **As Melhores Empresas para Trabalhar no Brasil e a Qualidade de Vida no Trabalho: Disjunções entre a Teoria e a Prática**. Revista de Administração Contemporânea, v.5, n.1, Jan./Abr.2001.

REBOLO, Flavinês; BUENO, Belmira Oliveira. **O bem-estar docente: limites e possibilidades para a felicidade do professor**. Acta Scientiarum, Maringá, v. 36, n. 2, p.323-331, jul./dez. 2014.

RIBEIRO, Josete Maria Cangussú. **A JORNADA DE TRABALHO DOS PROFESSORES DA ESCOLA PÚBLICA EM CONTEXTO DE POLÍTICAS DE**

VALORIZAÇÃO DOCENTE E QUALIDADE DA EDUCAÇÃO. 2014. 264 f. Monografia (Especialização) - Curso de Educação, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2014. Disponível em: <<http://www.bibliotecadigital.ufrgs.br/da.php?nrb=000933062&loc=2014&l=5afeac1423c62c42>>. Acesso em: 25 ago. 2015.

SECRETARIA DA EDUCAÇÃO (Rio Grande do Sul). Secretaria Estadual da Educação. **Estatísticas da Educação.** Disponível em: <<http://www.educacao.rs.gov.br/pse/html/estatisticas.jsp?ACAO=acao1>>. Acesso em: 20 abr. 2015.

SILVA, Eduardo Faria et al (Org.). **Estado, Poder e Assédio:** Relações de Trabalho na Administração Pública. Curitiba: Kairós, 2015.

SILVA JUNIOR, Nelson Aleixo da. **Satisfação no trabalho:** um estudo entre os funcionários dos hotéis de João Pessoa. Psico-USF (Impr.), Itatiba, v. 6, n. 1, p. 47-57, June 2001. Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-82712001000100007&lng=en&nrm=iso>. access on 15 Nov. 2015. <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-82712001000100007>.

SODRÉ, Raquel. **Jovens estudantes brasileiros não querem ser professores.** 2014. Disponível em: <<http://www.otempo.com.br/capa/brasil/jovens-estudantes-brasileiros-nao-querem-ser-professores-1.786203>>. Acesso em: 12 abr. 2015.

SPIVAKOSKI, Lorimar Salete Sartor. **Mal-Estar Docente:** Prevenção e Políticas Públicas. Disponível em: <http://www.gestaoescolar.diaadia.pr.gov.br/arquivos/File/producoes_pde/artigo_lorimar_salete_sartor_spivakoski.pdf>. Acesso em: 17 abr. 2015

VITORIA REGIS, Lorena Fagundes Ladeia; PORTO, Isaura Setenta. A equipe de enfermagem e Maslow: (in)satisfações no trabalho. Rev. bras. enferm., Brasília, v. 59, n. 4, p. 565-568, Aug. 2006. Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-71672006000400018&lng=en&nrm=iso>. access on 17 Nov. 2015. <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-71672006000400018>.

WALTON, R. E.. - Quality of Working life: what is this? Sloan Management Review, Cambridge: v.15, n.1, 1975.

WERTHER, W. B. & DAVIS, K. - Administração de Recursos Humanos. São Paulo: McGraw/Hill, 1983.

WESTLEY, William .A - Problems and Solutions in the Quality of Working Life. Human Relations, 32(2): 11-123, 1979.

YIN, Robert K. Estudo de caso: planejamento e métodos. 4ª Ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.

ANEXO 1: QUESTIONÁRIO PARA A REALIZAÇÃO DA PESQUISA

QUESTIONÁRIO PARA PESQUISA

Essa ferramenta compõe uma parte importante para o trabalho de conclusão de curso de graduação em Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, do acadêmico Paulo Luiz Mattos Dias Michel. A pesquisa objetiva verificar a satisfação dos docentes em relação à qualidade de vida no trabalho. A análise dos resultados será feita através das oito dimensões de Richard Walton (1973), um importante autor da área.

A sua participação é voluntária e anônima, ou seja, será garantido o sigilo das informações e anonimato de sua identidade.

Desde já agradeço a sua colaboração e atenção.

Bloco A – Caracterização dos docentes:

Sexo: Masculino Feminino

Estado civil: Solteiro (a) Casado (a) Divorciado (a)

Grau de instrução: Ensino médio completo Superior Incompleto Superior Completo Pós-graduação Especialização Mestrado Doutorado

Quantidade de filhos: Um Dois Três Mais de três

Idade:_____.

Formação (área):_____.

Tempo de serviço como professor:_____.

Tempo de serviço na escola atual:_____.

Outras atividades remuneradas: sim não Qual? _____.

Carga horária de trabalho total:_____.

Bloco B – Avaliação da qualidade de vida no trabalho (QVT) segundo os indicadores de Richard Walton.

Leia atentamente as questões, e marque um “X” de acordo com a legenda abaixo, conforme a sua opinião em relação a cada item do seu trabalho:

- (1) Muito Insatisfeito
- (2) Insatisfeito
- (3) Não se aplica
- (4) Satisfeito
- (5) Muito Satisfeito

Compensação Justa e Adequada	(1) Muito Insatisfeito	(2) Insatisfeito	(3) Não se Aplica	(4) Satisfeito	(5) Muito Satisfeito
O salário obtido satisfaz as demandas pessoais					
A remuneração recebida é condizente com as responsabilidades da função exercida					
A remuneração está condizente com o mercado de trabalho em que está inserido					
A respeito dos benefícios que são oferecidos como, por exemplo: Plano de saúde, vale-alimentação, etc.					

Condições de Trabalho	(1) Muito Insatisfeito	(2) Insatisfeito	(3) Não se Aplica	(4) Satisfeito	(5) Muito Satisfeito
Nível de estresse no trabalho.					
Quantidade de horas disponíveis para a execução de tarefas com qualidade pelo docente.					
Condições físicas no ambiente de trabalho que contribuem para diminuir os danos à saúde física e mental de alunos, professores e funcionários.					

Oportunidade de utilização e desenvolvimento da capacidade humana	(1) Muito Insatisfeito	(2) Insatisfeito	(3) Não se Aplica	(4) Satisfeito	(5) Muito Satisfeito
Autonomia para planejar e desenvolver as tarefas com liberdade.					
Reconhecimento do trabalho executado.					
Possibilidade de cumprir as suas atividades completamente.					
Oportunidade de poder aplicar os seus conhecimentos e habilidades durante o trabalho.					

Oportunidade de crescimento e segurança	(1) Muito Insatisfeito	(2) Insatisfeito	(3) Não se Aplica	(4) Satisfeito	(5) Muito Satisfeito
Cursos e treinamentos oferecidos para aumentar qualidade do trabalho.					

Investimentos advindos da escola/governo na qualificação dos docentes.					
Estabilidade no emprego.					
Espaço para crescimento profissional disponibilizado pela escola.					

Integração social no trabalho	(1) Muito Insatisfeito	(2) Insatisfeito	(3) Não se Aplica	(4) Satisfeito	(5) Muito Satisfeito
Relacionamento com os profissionais que ocupam os cargos de direção.					
Reconhecimentos do seu trabalho quando o mesmo é realizado de forma eficiente					
Relacionamento com os colegas de trabalho no que se refere a companheirismo, integração e ajuda mútua.					
Abordagem imparcial e ausência de favorecimento entre os docentes na escola.					

Constitucionalismo	(1) Muito Insatisfeito	(2) Insatisfeito	(3) Não se Aplica	(4) Satisfeito	(5) Muito Satisfeito
Condições oferecidas pela escola para o exercício da liberdade de expressão e o respeito da instituição com a privacidade dos professores.					
Cumprimento da escola em relação aos direitos trabalhistas dos docentes.					

Trabalho e espaço total da vida	(1) Muito Insatisfeito	(2) Insatisfeito	(3) Não se Aplica	(4) Satisfeito	(5) Muito Satisfeito
No que se refere à previsibilidade e estabilidade dos horários.					
Harmonia do tempo destinado às atividades da vida pessoal e às tarefas profissionais.					
Respeito da vida pessoal no que se refere ao lazer e descanso sem interposição das tarefas profissionais.					

Relevância social do trabalho na vida	(1) Muito Insatisfeito	(2) Insatisfeito	(3) Não se Aplica	(4) Satisfeito	(5) Muito Satisfeito
Reconhecimento do seu trabalho quanto à importância que a escola e a sociedade manifestam.					
Quanto à confiança da instituição frente à sociedade					
Compromisso da escola frente à resolução de problemas sociais.					
Orgulho em trabalhar na escola em questão					

- 1- O que significa Qualidade de Vida no Trabalho para você?
- 2- Qual o fator que mais interfere na sua Qualidade de Vida no Trabalho?
- 3- Como você descreveria as relações no ambiente escolar no que se refere à: pressão, confiança, e respeito.

- 4- Existem outros aspectos não abordados que você acredita que interferem na Qualidade de Vida no Trabalho? Quais?
- 5- Você possui alguma sugestão que possa melhorar a sua Qualidade de Vida no Trabalho?
- 6- Você se sente vítima de algum tipo de violência no trabalho (agressões físicas, perseguições, violências verbais, outros)? (Exemplifique).