

UNIVERSIDADE DE PASSO FUNDO
FACULDADE DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS, ADMINISTRATIVAS E CONTÁBEIS.
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO
CAMPUS PASSO FUNDO
ESTÁGIO SUPERVISIONADO

ALICE SOSSMEIER PEREIRA

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM FATOR DETERMINANTE PARA O
BEM –ESTAR DOCENTE EM ESCOLAS PÚBLICAS

PASSO FUNDO

2018

ALICE SOSSMEIER PEREIRA

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM FATOR DETERMINANTE PARA O
BEM –ESTAR DOCENTE EM ESCOLAS PÚBLICAS**

Estágio Supervisionado apresentado ao Curso de Administração da Universidade de Passo Fundo, *campus* Passo Fundo, como parte dos requisitos para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientador: Profa. Dra. Denise Carvalho Tatim

PASSO FUNDO

2018

ALICE SOSSMEIER PEREIRA

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM FATOR DETERMINANTE PARA O
BEM –ESTAR DOCENTE EM ESCOLAS PÚBLICAS**

Estágio Supervisionado aprovado em ___ de _____ de _____, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Administração no curso de Administração da Universidade de Passo Fundo, *campus* Passo Fundo, pela Banca Examinadora formada pelos professores:

Profa. Dra. Denise Carvalho Tatim
UPF – Orientador

Prof. Dr. Luiz Fernando Fritz Filho
UPF

Profa. Dra. Karen Becker Beltrame Fritz
UPF

PASSO FUNDO

2018

AGRADECIMENTOS

Nesse momento tão importante em minha vida não posso esquecer de agradecer aqueles que estiveram comigo durante essa trajetória.

Inicialmente agradeço a Deus por me fazer crer que eu conseguiria essa conquista em minha vida.

Agradeço aos meus pais, Luis Edegar e Noeli por toda a preocupação ao longo dessa jornada, por irem ao meu encontro durante várias noites ao relento na parada de ônibus, em prol de minha segurança.

Pela companhia incansável do meu esposo Lucas, em todos os momentos, por ter me oferecido o conforto do seu colo, quando o medo e a ansiedade surgiam.

Agradeço minhas queridas e amadas amigas, Natasha e Gabriela, por toda ajuda dada até aqui.

Agradeço também as minhas colegas de trabalho que me deram bastante apoio e ajuda fica o meu agradecimento a Maurien e a Nicoli.

Um singelo agradecimento a minha orientadora Denise Tatim pelas suas palavras sábias, pela sua orientação repleta de conhecimentos e dedicação.

RESUMO

PEREIRA, Alice Sossmeier. **Qualidade de vida no Trabalho: Um fator determinante para o bem estar docente em escolas públicas.** Passo Fundo, 2018. 60 f. Estágio Supervisionado (Curso de Administração). UPF, 2018.

O presente trabalho buscou analisar como as condições do trabalho docente influenciam a qualidade de vida, o bem-estar e o desempenho dos professores de uma Escola Municipal e uma Escola Estadual na cidade de Passo Fundo. A pesquisa teve abordagem, quantitativa e procedimento técnico do tipo levantamento. Para coleta de dados foi utilizado um questionário do tipo escala, o qual foi na Escola Municipal a 31 professores e na Escola Estadual a 27 professores. De um modo geral ficou perceptível que os professores de ambas as escolas, valorizam o seu trabalho, referem realizar o seu trabalho com amor, sentem-se felizes e seguros em relação a si mesmos, porém se ressentem de condições de trabalho consideradas por eles como insatisfatórias, destacando-se o salário, que atualmente é considerado pelos respondentes defasado e incompatível com as funções desempenhadas. Na Escola Estadual foi observado o grau mais elevado de insatisfação em relação a esse fator. A remuneração além de exercer um papel concreto no padrão de vida das pessoas tem o papel de conferir o reconhecimento e a valorização, podendo ocasionar a desmotivação. Outro fator que chama atenção é o estresse que eles passam dentro da sala de aula, podendo resultar em problemas de saúde e absenteísmo, fazendo com os professores desistam de prosseguir com a profissão.

Palavras chave: Atividade docente; Bem-estar; Qualidade de vida; Ensino Público.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Modelo das dimensões básicas da tarefa – Modelo de Hackman e Oldham	16
Figura 2 – Gráfico de comparativo das médias das Categorias da Escola Estadual	47
Figura 3 – Gráfico de comparativo das médias das Categorias da Escola Municipal.....	48

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Fatores que influenciam a qualidade de vida no trabalho	19
Quadro 2 – Modelo de Walton para aferição de QVT	21
Quadro 3 – Categorias de qualidade de vida objetiva e qualidade de vida subjetiva.....	25

LISTA DE QUADROS

Tabela 1 – Salário e outras formas de compensação Escola Estadual.....	34
Tabela 2 – Salário e outras formas de compensação Escola Municipal.....	35
Tabela 3 – Eficiência e satisfação com o trabalho Escola Estadual	36
Tabela 4 – Eficiência e satisfação com trabalho Escola Municipal	37
Tabela 5 – Autonomia habilidades e feedback Escola Estadual	38
Tabela 6 – Autonomia, habilidades e feedback Escola Municipal.....	38
Tabela 7 – Satisfação com o trabalho Escola Estadual	39
Tabela 8 – Satisfação com o trabalho Escola Municipal.....	39
Tabela 9 – Inter-relacionamento Escola Estadual	40
Tabela 10 – Inter-relacionamento Escola Municipal.....	40
Tabela 11 – Componentes sócio demográficos Escola Estadual.....	41
Tabela 12 – Componentes sócio-demográfico Escola Municipal	42
Tabela 13 – Satisfação com a vida Escola Estadual.....	43
Tabela 14 – Satisfação com a vida Escola Municipal	43
Tabela 15 – Felicidade Escola Estadual	44
Tabela 16 – Felicidade Escola Municipal	45

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	9
1.1	IDENTIFICAÇÃO E JUSTIFICATIVA DO PROBLEMA DE PESQUISA.....	10
1.2	OBJETIVOS	11
1.2.1	Objetivo geral	11
1.2.2	Objetivos específicos	12
2	REVISÃO DE LITERATURA	13
2.1	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO, ORIGENS, EVOLUÇÃO, CONCEITO	13
2.2	MODELOS DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	16
2.2.1	Modelo de Hackman & Oldham (1975)	16
2.2.2	Modelo de Westley (1979)	18
2.2.3	Modelo de Werther e Davis (1983)	19
2.2.4	Modelo de Nadler e Lawler (1983)	20
2.2.5	Modelo de Walton (1973)	20
2.3	BEM-ESTAR.....	21
2.3.1	Bem-estar psicológico (BEP)	22
2.3.2	Bem-estar subjetivo (BES)	23
2.3.3	Estresse no trabalho docente	25
2.3.4	Qualidade de vida na atividade docente	27
3	METODOLOGIA	30
3.1	DELINEAMENTO DE PESQUISA	30
3.2	POPULAÇÃO E AMOSTRA	30
3.3	COLETA DE DADOS	31
3.4	ANÁLISE DE DADOS:.....	31
3.5	VARIÁVEIS:.....	31
4	RESULTADOS	33
4.1	CARACTERIZAÇÃO DAS ESCOLAS PESQUISADAS	33
4.2	PERFIS DOS RESPONDENTES.....	33
4.3	PERCEPÇÕES SOBRE OS FATORES DE QUALIDADE DE VIDA E BEM-ESTAR	34
4.4	COMPARAÇÃO ENTRE AS ESCOLAS PESQUISADAS	45
4.5	SUGESTÕES.....	48
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	50
	REFERÊNCIAS	51
	APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO	56

1 INTRODUÇÃO

As abordagens sobre tema qualidade de vida são bem abrangentes nos dias atuais, dizem respeito à melhoria das condições necessárias para satisfazer as necessidades básicas de determinada sociedade. Nesse sentido, o termo qualidade de vida deve estar associado ao bem-estar e a fatores que não remetem somente à ausência ou à presença de doenças, mas também à promoção de hábitos que conduzam à boa saúde física e mental, influenciando de maneira positiva a vida do indivíduo.

A qualidade de vida, segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS), não possui uma definição exata, sendo um dos motivos que levaram a reunir especialistas de várias partes do mundo. Partindo desse princípio, o WHOQOL definiu Qualidade de Vida como “percepção do indivíduo de sua posição na vida no contexto da cultura e sistemas de valores em que ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações” (The WHOQOL Group, 1995, p. 1.405). Ele definiu de forma complexa o conceito de qualidade de vida, que engloba os aspectos físicos, psicológicos, nível de independência, relações sociais e crenças pessoais e a relação com aspectos significativos do meio ambiente (FLECK, 2000).

Entre as diferentes linhas de estudo relacionadas à qualidade de vida destaca-se a corrente do bem-estar, para a qual o bem-estar objetivo e o bem-estar subjetivo são importantes constituintes da qualidade de vida. De acordo com Albuquerque e Tróccoli (2004), o campo do bem-estar refere-se ao estudo científico da felicidade. Duas grandes correntes podem ser destacadas na área do bem-estar geral: a do bem-estar subjetivo e a do bem-estar psicológico, e a principal diferença entre elas reside na concepção de felicidade adotada.

Dada a centralidade do trabalho na vida do ser humano o tema Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) adquiriu destaque nos estudos sobre bem-estar e qualidade de vida. Nessa perspectiva, a qualidade de vida nas organizações também passou a ser vista como uma forma de melhoria na gestão de pessoas, pois colaboradores motivados e saudáveis estão estritamente relacionados com a melhoria no ambiente de trabalho e conseqüentemente com a produtividade.

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é um tema bastante recorrente nos dias atuais, dentro e fora das organizações, mas nem sempre é tratada e aplicada de maneira correta. Com o progresso das novas tecnologias, disputa de mercado e a globalização as organizações estão exigindo cada vez mais competências de seus funcionários, as mesmas preocupam-se em atingir a eficiência e a eficácia operacional, em troca proclamam uma

qualidade de vida no trabalho muito distante do que realmente significa. A abordagem da QVT vai muito além de programas motivacionais ou até mesmo práticas simples de ginástica laboral, ela engloba vários conceitos que reunidos podem resultar na satisfação ou não do trabalhador impactando o resultado final do seu trabalho.

Entre as categorias de trabalhadores que tem despertado o interesse dos estudos sobre qualidade de vida no trabalho está a dos professores. A qualidade de vida na atividade docente é um fator preocupante, uma vez que vem sofrendo uma desvalorização e uma pressão nunca vistas por qualificação, atualização, que se refletem no cenário do magistério atual: a falta de interesse dos jovens pelos cursos de licenciatura, o aumento de pedidos de demissão e licenças médicas devido a problemas de saúde.

Estudos recentes de Moreira et al. (2010) revelam que a profissão de professor é uma das que sofrem com o estresse e outras síndromes oriundas das condições de sua qualidade de vida no trabalho, que juntamente com as transformações pós-modernas no mundo do trabalho, especialmente pela proletarização do trabalho docente, constituem também novas questões que emergem na realidade social. Alguns fatores estressantes caracterizam bem o trabalho dos professores, como por exemplo, a precariedade de recursos didáticos, demasiadas funções burocráticas atribuídas ao docente, condições precárias de infraestrutura das escolas, principalmente as do setor público, enquanto que nas particulares o excesso da cobrança por maior produtividade compromete a saúde dos docentes e, principalmente os baixos salários.

Assim, o presente trabalho tem como tema QVT e bem-estar dos professores de carreira pública, apresentando os resultados de uma pesquisa realizada junto ao corpo docente de uma Escola Municipal e de uma Escola Estadual em Passo Fundo/RS.

1.1 IDENTIFICAÇÃO E JUSTIFICATIVA DO PROBLEMA DE PESQUISA

Apesar de muitas vezes ser menosprezada, a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) influencia muito no dia a dia na vida profissional de qualquer ser humano.

Segundo Fernandes (1996), é crescente o número de trabalhadores que se queixam da rotina de trabalho, da subutilização de suas potencialidades e de condições de trabalho inadequadas. De acordo com a autora, esses fatores ligados à insatisfação no trabalho geram a diminuição do rendimento do funcionário na organização, o absenteísmo e, além de outros problemas, tem um efeito negativo tanto para saúde mental quanto física dos trabalhadores.

As reformas educacionais realizadas no Brasil a partir de 1990 trouxeram novas exigências aos professores, fazendo com que os mesmos tenham uma responsabilidade ainda maior nos resultados do aluno e da escola.

Tendo em vista que a educação é um dos principais pilares para o crescimento de um país, analisar QVT de professores do ensino fundamental, que são base no processo de aprendizagem, torna-se relevante.

Segundo Gadotti (2009), na área de educação o tema Qualidade de Vida no Trabalho assume maior complexidade já que para melhorar a educação como um todo não basta melhorar apenas um aspecto, sendo necessária a melhoria de um conjunto de fatores para que contribuam na qualidade no ambiente de educação.

Todas essas questões que foram citadas impactam a QVT e bem-estar dos professores devido a motivos salariais e precárias condições de trabalho, ocasionando assim uma atividade laboral estressante.

Com base no exposto, esta pesquisa parte da seguinte problemática: **Como as condições do trabalho docente influenciam a qualidade de vida, o bem-estar e o desempenho dos professores de uma escola municipal e estadual na cidade de Passo Fundo, RS?**

Esse estudo buscou obter um conhecimento mais aprofundado sobre a QVT e o bem-estar de professores e os principais fatores que os influenciam, pretendendo dessa forma contribuir com subsídios para a construção de políticas públicas que visem reduzir casos de adoecimento e estresse relacionado ao trabalho desses servidores públicos.

1.2 OBJETIVOS

Nessa seção serão apresentados o objetivo geral e os objetivos específicos do estudo.

1.2.1 Objetivo geral

Compreender as condições do trabalho docente influenciam a qualidade de vida, o bem-estar e o desempenho dos professores de uma Escola Municipal e Estadual na cidade de Passo Fundo, RS.

1.2.2 Objetivos específicos

- a) Apresentar os fundamentos teóricos da Qualidade de Vida no Trabalho e Bem-estar.
- b) Avaliar a influência dos fatores do contexto do trabalho sobre a qualidade de vida e bem-estar dos professores.
- c) Identificar o impacto das condições de qualidade de vida no trabalho e bem-estar sobre o desempenho dos docentes.
- d) Sugerir melhorias e estratégias para amenizar as condições desfavoráveis que prejudicam a qualidade de vida no trabalho e o bem-estar dos professores.

Nos capítulos seguintes serão apresentadas a revisão de literatura que serviu de base ao estudo, a descrição dos procedimentos metodológicos utilizados para a realização da pesquisa, os resultados, sugestões e principais conclusões.

2 REVISÃO DE LITERATURA

O presente capítulo tem como objetivo fornecer a fundamentação teórica necessária ao tema em estudo. Serão apresentados os conceitos sobre a qualidade de vida no trabalho, as origens e evolução, e modelos, bem-estar e suas teorias e, por fim, a qualidade de vida na atividade docente.

2.1 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO, ORIGENS, EVOLUÇÃO, CONCEITO

O conceito de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) existe há milênios, porém, somente a partir dos anos 1950, surgiu como função gerencial formal. (BÚRIGO, 1997). Segundo Aidar (1994, p. 15) “a qualidade não representou uma revolução na administração, e teve evolução gradual no decorrer do tempo, além de alcançar o *status* que possui hoje.”

Na compreensão de Ferreira (2013, p. 110):

Apesar de não existir um consenso sobre quando apareceu o conceito de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) vamos considerar como Fernandes (1996), que seu surgimento ocorreu em 1950 com os estudos de Eric Trist e outros pesquisadores do Instituto Tavistock, em Londres. Esse momento, contudo não foi o primeiro em que a satisfação do trabalhador foi o primeiro a ser considerada. Pode-se dizer que desde a implantação da Administração de Taylor (final do século XIX e início do século XX) esse tema vem sendo estudado.

No século XX diversos pesquisadores auxiliaram para o estudo sobre a satisfação do indivíduo no trabalho. Elton Mayo destaca-se entre eles, cujas pesquisas, conforme Ferreira, Reisee Pereira(1999), Hampton (1991) e Rodrigues(1999), são eminentemente relevantes para os estudos do comportamento humano, da motivação dos indivíduos para o alcance das metas organizacionais e da Qualidade de Vida do Trabalhador, a partir da análise feitas na Western Electric Company (Hawthorne, Chicago) no começo da década de 1920 que culminaram com a escola de Relações Humanas.

Na década de 1970 a qualidade de vida passou a ter mais visibilidade, com investimentos das principais corporações, já que se vivia em uma crise estrutural nos padrões taylorista-fordistas fazendo com que novas alternativas fossem encontradas devido à competição na qual se apresentava o ambiente das organizações (FERREIRA; ALVES; TOSTES, 2009).

Entre os as décadas de 1970 e 1980 a gerência envolveu-se com o delineamento de programas setoriais para o controle e melhoria na qualidade, bem como com o planejamento

estratégico da organização. Na década de 1990, a qualidade tornou-se para a organização triunfadora possuindo como foco o atendimento das necessidades do cliente, e como a função direta o processo de melhoria contínua que parte de todos dentro na organização (BÚRIGO, 1997 p.27).

Com o início da globalização as organizações têm sido pressionadas com a disputa acirrada de mercado. Nesse contexto uma organização deve ser compreendida como “[...] unidade social artificialmente criada e estruturada, continuamente alterada para se manter no tempo, e com a função de atingir metas específicas que satisfaçam as necessidades de seus participantes e da sociedade.” (ETZONI, 1981, p. 7)

Segundo Garvin (1992, p. 25) então,

[...] pela primeira vez, altos executivo sem nível de presidência e alta diretoria, expressam interesse na qualidade, ligando-a com a lucratividade, definindo-a do ponto de vista do cliente e requerendo sua inclusão no processo de planejamento estratégico.

Dentro desse contexto organizações brasileiras-internacionais passaram a introduzir “[...] os sistemas participativos de gestão com o objetivo principal de aumentar a produtividade e apoiar os programas de qualidade, mas não visando realmente à participação dos empregados, conforme se verifica nas pesquisas do [...]” Núcleo Interdisciplinar de Estudos da Inovação e Trabalho da Universidade Federal de Santa Catarina (NINEIT).(RELATÓRIO..., 1998 *apud* MONACO; GUIMARÃES,2000 p.70)

Segundo França (1997, p.80):

Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é o conjunto de ações de uma empresa que envolve a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho. A construção da qualidade de vida no trabalho ocorre a partir do momento em que se olha a empresa e as pessoas como um todo, o que chamamos de enfoque biopsicossocial. O posicionamento biopsicossocial representa o fator diferencial para a realização do diagnóstico, campanhas, criação de serviços e implantação de projetos voltados à preservação durante o trabalho na empresa.

A autora ainda demonstra que “a origem do conceito vem da psicossomática que propõe uma visão integrada, holística do ser humano, em oposição à abordagem cartesiana que divide o ser humano em partes”. (FRANÇA, 1997, p.80)

E conclui ao afirmar que,

No campo de trabalho esta abordagem pode ser associada à ética da condição humana. Esta ética busca desde a identificação, eliminação, neutralização ou controle de riscos ocupacionais observáveis no ambiente físico, padrões de relações

de trabalho, carga física e mental requerida para cada atividade, implicações políticas e ideológicas, dinâmica da liderança empresarial e do poder formal até significado do trabalho em si, relacionamento e satisfação no trabalho (FRANÇA, 1997, p.80).

“A QVT baseia-se em uma visão integral das pessoas, que é o chamado enfoque biopsicossocial, o enfoque biopsicossocial das pessoas origina-se da medicina psicossomática, que propõe a visão integrada, ou holística, do ser humano.” (MAXIMIANO 2000, p. 498).

Pode-se definir a qualidade de vida no trabalho segundo (LIMONGI FRANÇA, 2007 p.167) “como capacidade de administrar o conjunto de ações, incluindo o diagnóstico, implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas, e estruturais no ambiente de trabalho, alinhada e construída na cultura organizacional, com prioridade absoluta para o bem-estar das pessoas”.

Conforme Búrigo (1997, p.17) as organizações se constroem ou se destroem pelo desempenho das pessoas que nelas trabalham. Não se concebem organizações estrategicamente vencedoras sem trabalhadores estrategicamente vencedores e nem organizações motivadas; conseqüentemente, não há qualidade sem qualidade de vida no trabalho.

Vieira (1996) afirma que os principais fatores de QVT são: o próprio trabalho, as relações interpessoais, a política de recursos humanos e a empresa apresentada em cinco categorias.

O trabalho a ponta as condições saudáveis que o ambiente físico necessita ter além de equipamentos e sugestões de melhorias nas tarefas. O funcionário ou colaborador da organização, satisfeito e feliz com o seu trabalho terá mais iniciativa, produtividade assiduidade, e baixa rotatividade. As relações interpessoais abordam a cooperação, o afeto com o grupo de trabalho, diálogo, confiança, autoridade, chefia-aberta.

A política de recursos humanos evolve os treinamentos dos colaboradores, os benefícios a política de cargo e salários, as normas da empresa, ética e legislação trabalhista. Já a empresa oferece uma imagem de suporte, amparo, sólida bem conceituada, com uma administração bem eficiente, e assim sem problemas financeiros.

Como afirma Gil (2001) “o que leva os empregadores a terem qualidade de vida, é que precisam ser felizes e a partir daí se tornam produtivos. Eles devem sentir que a atividade que desempenham é adequada as suas habilidades e que são tratados como pessoa”.

Desta forma Limongi-França e Zaima (2002) confirmam acrescentando que “para uma empresa ter sucesso os gestores proporcionar uma boa condição e vida no trabalho aos seus

empregados”. Condição de vida no trabalho é ter boas condições laborais, uma boa remuneração, benefícios justos, tarefas desafiadoras, e também uma gestão que desenvolva a participação dos colaboradores ou funcionários. É responsabilidade dos gestores criarem um ambiente agradável que as pessoas se sintam bem, fazendo com o colaborador desenvolva o seu trabalho de maneira adequada.

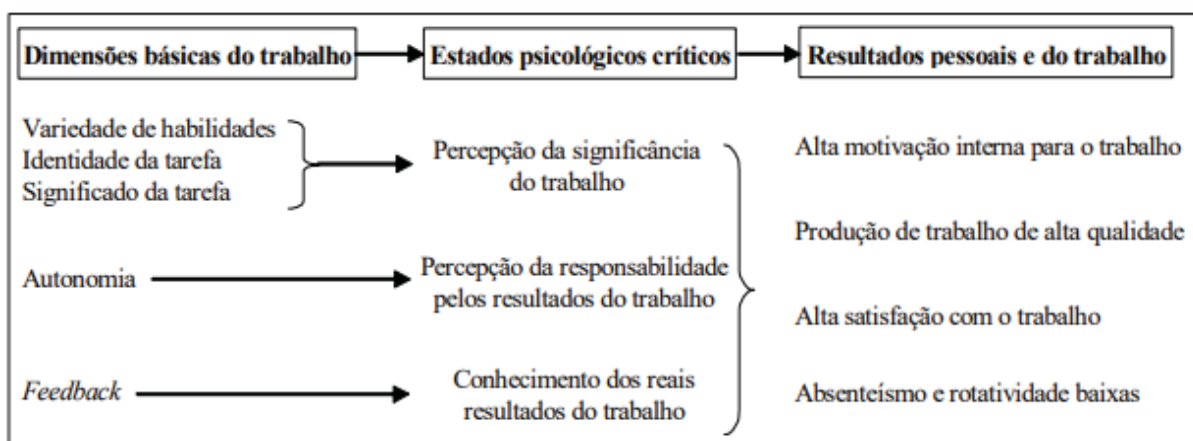
2.2 MODELOS DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A seguir serão mostrados os modelos de QVT mais usados, nas percepções de diversos autores.

2.2.1 Modelo de Hackman & Oldham (1975)

Este modelo, conforme menciona Freitas (2009, p. 142), propõe que resultados positivos pessoais e do trabalho (alta motivação interna, alta satisfação no trabalho, desempenho de alta qualidade, e baixo *turnover* absenteísmo) são obtidos quando três ‘estados psicológicos críticos (percepção da significância do trabalho, percepção da responsabilidade pelos resultados e conhecimento dos reais resultados do trabalho) estão presentes para certo trabalhador (Figura 1).

Figura 1 – Modelo das dimensões básicas da tarefa – Modelo de Hackman e Oldham



Fonte: Adaptado de Hackman e Oldham (1975, *apud* Freitas, 2009, p. 142)

Segundo o modelo de Hackman e Oldham (1975), ilustrado na Figura 1, expõe Freitas (2009, p. 142), que os estados psicológicos críticos são criados pela presença das cinco dimensões ‘básicas’ do trabalho, seguintes:

- Variedade de Habilidades:** grau em que o trabalho requer uma variedade de diferentes atividades e ou só de diferentes habilidades e talentos em sua realização;
- Identidade da Tarefa:** grau em que o trabalho é realizado por completo com um resultado visível, sendo composto de tarefas identificáveis;
- Significado da Tarefa:** grau no qual o trabalho tem impacto substancial na vida ou no trabalho de outras pessoas – na própria organização ou na sociedade;
- Autonomia:** grau com que o trabalho permite a liberdade, independência e discrição do trabalhador na programação de suas atividades e na determinação dos procedimentos a serem utilizados;
- Feedback do próprio trabalho (intrínseco):** grau com que informações relacionadas ao desempenho na execução das atividades solicitadas são claramente apresentadas durante sua realização.

Além destas dimensões descritas acima, assegura Freitas (2009, p. 142), Hackman e Oldham (1975) também consideram duas dimensões complementares que tem sido úteis no entendimento dos resultados. São elas:

- Feedback extrínseco:** grau com que os trabalhadores recebem informações claras a respeito do seu desempenho nas suas atividades, segundo a opinião de supervisores e companheiros,
- Inter-relacionamento:** grau com que o trabalho requer a interação do trabalhador com outras pessoas para a realização das atividades.

Hackman e Oldham (1975) também afirmam que o modelo não é capaz de captar os resultados pessoais e do trabalho’ segundo a percepção do trabalhador no que se refere à sua própria produtividade e aos índices de absenteísmo e *turnover*. Os resultados captados dos trabalhadores pelo modelo são:

- Satisfação geral com o trabalho:** é uma medida geral de quanto o trabalhador está satisfeito e feliz com o trabalho que executa;
- Motivação interna para o trabalho:** grau com que o trabalhador se sente feliz ao executar perfeitamente as tarefas ou infeliz ao executá-las erroneamente,
- Satisfação específica:** busca captar a satisfação do trabalhador com:
 - a) Segurança no emprego;

- b) Pagamento e outras formas de compensação;
- c) Companheiros de trabalho;
- d) Supervisores;
- e) Oportunidades de crescimento e desenvolvimento na organização.

2.2.2 Modelo de Westley (1979)

O modelo de Westley (1979, *apud* 1995) analisa a Qualidade de Vida no Trabalho a partir de quatro indicadores fundamentais, assim definidos:

- Econômico: Equidade salarial;
- Político: Sensação de estabilidade no emprego;
- Psicológico: Possibilidade de autorrealização;
- Sociológico: Participações nas decisões de trabalho relacionadas à execução de tarefas e com a distribuição de responsabilidade na equipe.

O indicador econômico traz como consequência a injustiça, o político traz insegurança, a psicológica alienação e o sociológico a anomia, a falta de normas socialmente construídas.

Goulart e Sampaio (2004) afirmam que problemas como insegurança e injustiça estão presentes há séculos, e se explicam pela concentração de poder e lucros nas mãos de alguns, e ainda pela exploração da força de trabalho, que foram amenizados com os movimentos socialistas, mas que também contribuíram para do sentido do trabalho e do próprio ser, não permitindo que o homem se realize através dele.

A insatisfação reflete a remuneração inadequada; a alienação é um sentimento de que o trabalho é pessoalmente prejudicial; e a anomia, uma falta de envolvimento moral (RODRIGUES, 1994, p.86).

No quadro 1 é apresentado um resumo dos principais fatores do modelo de Westley.

Quadro 1 - Fatores que influenciam a Qualidade de Vida no Trabalho

Natureza do problema	Sintoma do problema	Ação para solucionar o problema	Indicadores	Propostas
Fatores Econômicos (1850)	Injustiça	União dos trabalhadores	– Insatisfação – Greves – Sabotagem	– Cooperação – Divisão dos lucros – Participação nas decisões
Fatores Políticos (1850-1950)	Insegurança	Posições Políticas	– Insatisfação – Greves – Sabotagem	– Trabalho auto supervisionado – Conselho de trabalhadores – Participação nas decisões
Fatores Psicológicos (1950)	Isolamento	Agentes de mudança	– Sensação de isolamento – Absenteísmo – <i>Turnover</i>	– Valorização das tarefas – Autorrealização no trabalho.
Fatores Sociológicos	Anomia	Grupos de auto-desenvolvimento	– Desinteresse pelo trabalho – Absenteísmo – <i>Turnover</i>	– Métodos sócios tecnicamente aplicados aos grupos de trabalho: valorização das relações interpessoais, distribuição de responsabilidade na equipe...

Fonte: Adaptado de Westley (1979, *apud* Freitas, 2009, p. 141)

2.2.3 Modelo de Werther e Davis (1983)

Werther e Davis (1983 *apud* JUNIOR et al., 2011), argumentam que a QVT é um dos maiores desafios atuais da gestão e identifica a supervisão, condições de trabalho, remuneração e projetos de cargo, como os principais fatores que afetam a QVT.

Segundo Rodrigues (1994), o modelo de Davis e Werther (1983) baseia-se em três grupos de elementos:

- **Elementos organizacionais:** referem-se à especialização, às práticas e ao fluxo do trabalho. Está relacionado à busca da eficiência; sendo esta alcançada a partir da especialização na racionalização da produção.
- A abordagem mecanicista, o fluxo de trabalho e as práticas de trabalho são os métodos para análise da especialização. A abordagem mecanicista tenta identificar cada tarefa em um cargo dispondo-as de maneira a minimizar o tempo e o esforço dos trabalhadores. O fluxo de trabalho é influenciado pela natureza do produto ou serviço. As práticas são as maneiras determinadas para realização do trabalho.
- **Elementos Ambientais:** São as condições externas a organização, as potencialidades (habilidades), as disponibilidades e as expectativas sociais. O fator habilidade deve ser considerado importante para que o cargo não seja dimensionado acima ou abaixo das aspirações profissionais do trabalhador.
- **Elementos comportamentais:** São as necessidades de alto nível dos funcionários. Estas necessidades estão relacionadas com a autonomia, variedade de habilidades, *feedback*, valorização do cargo, etc. A autonomia refere-se à responsabilidade pelo

trabalho; a variedade de habilidades refere-se ao uso das diferentes capacidades, o *feedback* está relacionado às informações sobre o desempenho, e a identidade da tarefa está relacionado a entender e executar o todo do trabalho.

Para Davis e Werther (1983 *apud* Freitas, 2009, p. 141), fatores como supervisão, condições de trabalho, pagamento, benefícios e projeto de cargo influenciam a QVT. Sendo o trabalhador mais envolvido pela natureza do cargo. Então, o projeto de cargos se divide em três níveis: Organizacional, Ambiental e Comportamental. O objetivo deste modelo era chegar a cargos produtivos e satisfatórios que trariam uma vida no trabalho de alta qualidade.

2.2.4 Modelo de Nadler e Lawler (1983)

Para Nadler e Lawler, a QVT é definida como as atividades que se poderia compreender como representativa dos esforços empreendidos para alcançá-la. Essas atividades não pretendem ser abrangentes, mas devem se dedicar a algumas especificações que se adaptam a definições por eles indicadas (BÚRIGO, 1997, p.40).

- a) Resolução participativa de problemas;
- b) Reestruturação do trabalho;
- c) Sistemas novos de recompensa;
- d) Melhorias no ambiente de trabalho;

Segundo Rodrigues (1994, p.77), Nadler e Lawler (1983) e Huse e Cummings (1985) estabelecem o ano de 1974:

Como um marco no desenvolvimento da QVT. A primeira fase, que teve início em meados da década de 60 e se estendeu até 1974, foi marcada pela crescente preocupação de cientistas, líderes sindicalistas, empresários e governantes, pela forma de “como influenciar a qualidade das experiências do trabalhador num determinado emprego.

Nadler e Lawler, (1983 *apud* OLIVEIRA, 2001), afirmam que os fatores como satisfação e motivação dos trabalhadores, podem levar as organizações a atingirem níveis significativos de desempenho (ASFORA; DIAS, 2006).

2.2.5 Modelo de Walton (1973)

Para Walton (1973, p. 11 *apud* RODRIGUES, 1994, p. 81) “[...] a expressão Qualidade de Vida tem sido usada com crescente frequência para descrever certos valores

ambientais e humanos, negligenciados pelas sociedades industriais em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico”. Walton contribui para os estudos através de oito categorias conceituais: compensação adequada e justa, condições de segurança e saúde do trabalho, oportunidade imediata para a utilização desenvolvimento da capacidade humana, integração social na organização de trabalho, o constitucionalismo na organização do trabalho, o trabalho e o espaço total da vida e a relevância social da vida do trabalho (RODRIGUES, 1994, p. 81).

Autor de um dos primeiros estudos sobre o assunto, Walton desenvolveu um modelo teórico bastante abrangente para a avaliação da QVT. A amplitude do modelo proposto pelo referido autor extrapola o ambiente de trabalho e atinge o espaço total de vida das pessoas (COSTA et al., 2013, p. 6), conforme apresentado no quadro 2.

Quadro 2 – Modelo de Walton para Aferição de QVT

FATORES	DIMENSÕES
1) Compensação justa e adequada	1) Renda adequada ao trabalho 2) Equidade interna 3) Equidade externa
2) Condições de trabalho	4) Jornada de trabalho 5) Ambiente físico seguro e saudável
3) Uso e desenvolvimento de Capacidades	6) Autonomia 7) Significado da tarefa 8) Identidade da tarefa 9) Variedade da habilidade 10) Retro informação
4) Chances de crescimento e segurança	11) Possibilidade de Carreira 12) Crescimento Profissional 13) Segurança do emprego
5) Integração social na empresa	14) Igualdade de oportunidades 15) Relacionamento 16) Senso comunitário
6) Constitucionalismo	17) Respeito às leis e direitos trabalhistas 18) Privacidade pessoal 19) Liberdade de expressão 20) Normas e retinas
7) Trabalho e espaço total de vida	21) Papel balanceado do trabalho
8) Relevância social da vida no trabalho	22) Imagem da empresa 23) Responsabilidade social pelos serviços 24) Responsabilidade social pelos produtos 25) Responsabilidade social pelos empregados

Fonte::Vieira (1996, p.44)

2.3 BEM-ESTAR

Segundo Sant’anna, (2012, p. 746) muitas organizações vêm divulgando um interesse em desenvolver estratégias para valorizar seu quadro de pessoal e estabelecer condições necessárias para o seu bom desempenho, sua satisfação e seu bem-estar, pelo que o bem-estar,

especialmente as experiências positivas do trabalhador, tem sido apontado como fenômeno essencial para o funcionamento adequado e competitivo da organização.

2.3.1 Bem-estar psicológico (BEP)

No que refere ao bem-estar no campo psicológico as concepções científicas podem, ser organizadas em duas perspectivas: uma refere o estado subjetivo de felicidade (bem-estar hedônico), e se denomina bem-estar subjetivo, e a outra investiga o potencial humano (bem-estar eudemônico) e trata de bem-estar psicológico. Esses dois pontos de vista refletem visões filosóficas distintas sobre felicidade: enquanto a primeira (hedonismo) adota uma visão de bem-estar como prazer ou felicidade, a segunda (eudemonismo) apoia-se na noção de que bem-estar consiste no pleno funcionamento das potencialidades de uma pessoa, ou seja, em sua capacidade de pensar, usar o raciocínio e o bom senso (RYAN; DECI, 2001, *apud* SIQUEIRA, 2008, p.201)

Segundo Ryan e Deci (2001), a principal proposta dos autores que adotam uma visão hedonista da felicidade é de que o bem-estar compreende a experiência de prazer versus desprazer, a qual decorre de julgamentos sobre os elementos positivos e negativos da vida.

Conforme Paschoal e Tamayo (2008, p. 16):

O bem-estar no trabalho pode ser conceituado (...) como a prevalência de emoções positivas no trabalho e a percepção do indivíduo de que, no seu trabalho, expressa e desenvolve seus potenciais/habilidades e avança no alcance de suas metas de vida.

Danna e Griffin (1999) apresentam a ideia de que as satisfações/insatisfações com salário, oportunidades de promoção, com o próprio trabalho, com a chefia e os colegas devem integrar a compreensão de bem-estar no contexto de trabalho.

De acordo com Siqueira (2008, p. 205) o bem estar subjetivo é baseado em avaliações de satisfações com a vida e num balanço entre afetos positivos e negativos que revelam felicidade, enquanto o bem estar psicológico é construído com base em formulações psicológicas acerca do desenvolvimento humano que são dimensionadas em capacidades para enfrentar os desafios da vida.

Descreve ainda Siqueira (2008, p. 205) que no ano de 1989, Ryff elaborou uma proposta integradora com base num modelo de seis componentes de bem estar psicológico. Este modelo foi posteriormente, reorganizado e reformulado por Ryff e Keyes (1995), e passou a apresentar as seguintes definições:

- a) **Auto aceitação:** Definida como o aspecto central da saúde mental, trata-se de uma característica que revela elevado nível de autoconhecimento, ótimo funcionamento e maturidade. Atitudes positivas sobre si mesmo emergem como uma das principais características do funcionamento psicológico positivo.
- b) **Relacionamento positivo com outras pessoas:** Descrito como fortes sentimentos de empatia e afeição por todos os seres humanos, capacidade de amar fortemente, manter amizade e identificação com outro.
- c) **Autonomia:** São seus indicadores o *locus* interno de avaliação e o uso de padrões internos de autoavaliação, resistência à aculturação e independência acerca de aprovações externas.
- d) **Domínio do ambiente:** Capacidade do indivíduo para escolher ou criar ambientes adequados às suas características psíquicas, de participação acentuada em seu meio e manipulação e controle de ambientes complexos.
- e) **Propósito de vida:** Manutenção de objetivos, intenções e de senso de direção perante a vida, mantendo o sentimento de que a vida tem um significado.
- f) **Crescimento pessoal:** Necessidade de constante crescimento e aprimoramento pessoais abertura a novas experiências, vencendo desafios que se apresentam em diferentes fases da vida.

Posteriormente em 2002, Keyes apresenta evidências, de base empírica, entre o bem estar subjetivo e o psicológico que confirmam a existência de relações entre ambos, mas que apesar delas, ambos podem ser considerados distintos mantendo assim as suas identidades próprias. Os resultados do estudo revelaram ainda que, um estado ótimo de bem estar é definido através de um alto bem estar subjetivo e um também alto bem estar psicológico, e que o mesmo aumenta com a idade, com o nível educacional, com fortes traços disposicionais, tais como extroversão e conscienciosidade, mas decrescia com o neuroticismo, considerado este último um componente negativo da personalidade (SIQUEIRA, 2008, p. 205).

2.3.2 Bem-estar subjetivo (BES)

O conceito de bem-estar subjetivo (BES) apareceu ao final dos anos 1950, quando se buscavam indicadores de qualidade de vida para monitorar mudanças sociais e implantação de políticas sociais (LAND, 1975 *apud* SIQUEIRA, 2008, p. 202).

Seguidamente Campbell, Converse e Rodgers (1976), indicaram que, embora as pessoas vivam em ambientes objetivamente definidos, é ao mundo subjetivamente definido que elas respondem. Assim e segundo esta perspectiva o bem-estar subjetivo tornou-se um importante indicador de qualidade de vida (SIQUEIRA, 2008, p. 202).

No ano de 2001, Fredrickson, Sheldon & King com o surgimento da Psicologia Positiva, que propõe a modificação do foco da psicologia de uma reparação das coisas ruins da vida para a construção de qualidades positivas sugeriram, tal como Diener, Suh, Lucas &

Smith, em 1999, que o bem-estar subjetivo necessariamente inclui elementos positivos. A partir desta perspectiva, o bem-estar subjetivo passou a ser compreendido como uma variável multifacetada, composta tanto de elementos positivos quanto negativos. O modelo criado considera a combinação entre o passado e o presente como sendo formada pelos três fatores seguintes: satisfação de vida (componente cognitivo), afeto positivo e afeto negativo (componentes afetivos), podendo cada um destes ser subdividido em subfatores (ARTECHE, 2003, p.193).

Atualmente, BES é concebido por Diener e Lucas (2000) como um conceito que requer auto avaliação, ou seja, ele só pode ser observado e relatado pelo próprio indivíduo e não por indicadores externos escolhidos e definidos por terceiros.

O bem-estar subjetivo é conceituado a partir de três dimensões: o afeto positivo, o afeto negativo e a satisfação com a vida (ALBUQUERQUE; TRÓCOLLI, 2004; DIENER e cols., 1999). O afeto positivo pode ser concebido como um sentimento transitório, "um contentamento hedônico puro experimentado em um determinado momento como um estado de alerta, de entusiasmo e de atividade" (ALBUQUERQUE; TRÓCOLLI, 2004, p. 154). O afeto negativo consiste num sentimento transitório que inclui emoções desagradáveis como ansiedade, depressão, agitação, aborrecimento, pessimismo e outros sintomas psicológicos aflitivos e angustiantes" (ALBUQUERQUE; TRÓCOLLI, 2004, p. 154). A satisfação com a vida consiste num julgamento cognitivo da própria vida e inclui as circunstâncias da vida da pessoa e os padrões escolhidos por ela. O bem-estar subjetivo é, portanto, a ocorrência de frequentes afetos positivos, rara experiência emocional negativa e a satisfação com a vida como um todo (ALBUQUERQUE; TRÓCOLLI, 2004).

Quadro 3 – Categorias de Qualidade de Vida Objetiva e Qualidade de Vida Subjetiva

Categorias	
Qualidade de Vida Objetiva (<i>Welfare</i>)	Autores
1) Salário e outras formas de compensação – Equidade salarial, renda adequada ao trabalho. Sistemas novos de recompensa.	Hackman & Oldham (1975) Westley (1979) Nadler e Lawler (1983) Walton (1973)
2) Satisfação com o trabalho – É uma medida geral de quanto o trabalhador está satisfeito e feliz com o trabalho que executa. Possibilidade de autor realização. Chances de crescimento e segurança.	Hackman & Oldham (1975) Westley (1979) Walton (1973)
3) Inter-relacionamento – Grau com que o trabalho requer a interação do trabalhador com outras pessoas para a realização das atividades. Integração social na empresa. – Participações nas decisões de trabalho relacionadas à execução de tarefas e com a distribuição de responsabilidade na equipe. Resolução participativa de problemas.	Hackman & Oldham (1975) Westley (1979) Nadler e Lawler (1983) Walton (1973)
4) Autonomia, Habilidades e <i>Feedback</i> – Autonomia: grau com que o trabalho permite a liberdade, independência e discricção do trabalhador na programação de suas atividades e na determinação dos procedimentos a serem utilizados – Variedade de Habilidades: grau em que o trabalho requer uma variedade de diferentes atividades e ou só de diferentes habilidades e talentos em sua realização. Uso e desenvolvimento de habilidades. – <i>Feedback</i> do próprio trabalho (intrínseco): grau com que informações relacionadas ao desempenho na execução das atividades solicitadas são claramente apresentadas durante sua realização. – <i>Feedback</i> extrínseco: grau com que os trabalhadores recebem informações claras a respeito do seu desempenho nas suas atividades, segundo a opinião de supervisores e companheiros.	Hackman & Oldham (1975) Werther e Davis (1983) Walton (1973)
5) Eficiência – Elementos organizacionais: referem-se à especialização, às práticas e ao fluxo do trabalho. Está relacionado à busca da eficiência; sendo esta alcançada a partir da especialização na racionalização da produção. – Condições de trabalho: Ambiente físico seguro e saudável.	Werther e Davis (1983) Nadler e Lawler (1983) Walton (1973)
6) Componentes sócio demográficos – Saúde, alimentação, trabalho, educação, transporte, moradia.	Campbell, Convergence e Rodgers (1976)
7) Satisfação da vida – Satisfação global da vida (plena ou parcial). – Satisfação com domínios particulares da vida (plena ou parcial). – Satisfação com elementos específicos dos domínios da vida (plena ou parcial).	Diener e Lucas (2000) Albuquerque e Tróccoli (2004) Diener et al (1999)
8) Felicidade – Afetos positivos e negativos (frequência e intensidade).	Diener e Lucas (2000) Albuquerque e Tróccoli (2004) Diener et al (1999)

Fonte: Adaptado de Hackman e Oldham (1975) Westley (1979) Nadler e Lawler (1983) Walton (1973) Campbell, Convergence e Rodgers (1976) Diener e Lucas (2000) Albuquerque e Tróccoli (2004) Diener et al (1999).

2.3.3 Estresse no trabalho docente

O conceito de estresse pode ser entendido como um processo fisiológico que resulta de respostas a eventos internos e externos. No caso do professor, o estresse profissional pode ser também percebido como resultado das condições laborais e individuais, já que as exigências impostas a esse profissional ultrapassam sua capacidade de lidar com elas (COMPAS, 2006; ROSS; ALTMAYER, 1994). O estresse está presente em diversas profissões, mas algumas possuem um maior potencial para manifestação do estresse por expor o profissional a condições mais desgastantes, tanto físicas quanto emocionais, dentre as quais aquelas ligadas à área educacional (GOULART JUNIOR; LIPP, 2008).

Martins (2007) demonstra como fatores estressores da rede pública de ensino, a baixa valorização da profissão, muitas vezes sendo a última alternativa na escolha dos jovens ingressantes em cursos superiores, os baixos salários, desrespeito dos alunos para com os professores, a precariedade dos prédios escolares, a carência de material didático e o fenômeno crescente da violência na escola.

Em casos extremos de estresse no trabalho, pode ocorrer a síndrome de *Burnout* (BENEVIDES-PEREIRA et al., 2003), um tipo de estresse ocupacional que tende a acometer profissionais envolvidos em atividades de cuidado e atenção direta e altamente emocional (MASLACH; JACKSON, 1986).

Para Codo e Vasques-Menezes (1999), *burnout* consiste na ‘síndrome da desistência’, pois o indivíduo, nessa situação, deixa de investir em seu trabalho e nas relações afetivas que dele decorrem e, aparentemente, torna-se incapaz de se envolver emocionalmente com o mesmo.

O *Burnout* em professores afeta o ambiente educacional e interfere na obtenção dos objetivos pedagógicos, levando estes profissionais a um processo de alienação, desumanização e apatia e ocasionando problemas de saúde e absenteísmo e intenção de abandonar a profissão (GUGLIELMI; TATROW, 1998).

A severidade de *burnout* entre os profissionais de ensino já é, atualmente, superior à dos profissionais de saúde, o que coloca o Magistério como uma das profissões de alto risco (IWANICKI; SCHWAB, 1981; FARBER, 1991).

Maslach, Schaufeli e Leiter (2001) pontuam que, nas várias definições do *burnout*, embora com algumas questões divergentes, todas encontram no mínimo cinco elementos comuns:

- 1) Existe a predominância de sintomas relacionados a exaustão mental e emocional, fadiga e depressão;
- 2) A ênfase nos sintomas comportamentais e mentais e não nos sintomas físicos;
- 3) Os sintomas do *burnout* são relacionados ao trabalho;
- 4) Os sintomas manifestam-se em pessoas “normais” que não sofriam de distúrbios psicopatológicos antes do surgimento da síndrome;
- 5) A diminuição da efetividade e desempenho no trabalho ocorre por causa de atitudes e comportamentos negativos.

Segundo Farber (1991), os professores sentem-se emocional e fisicamente exaustos, estão frequentemente irritados, ansiosos, com raiva ou tristes. As frustrações emocionais peculiares a este fenômeno podem levar a sintomas psicossomáticos como insônia, úlceras,

dores de cabeça e hipertensão, além de abuso no uso de álcool e medicamentos, incrementando problemas familiares e conflitos sociais.

De acordo com Edelwich e Brodsky (1980), os professores apresentam *burnout* quando gastam muito tempo de seu intervalo denegrindo alunos, reclamando da administração, arrependendo-se de sua escolha profissional e planejando novas opções de trabalho.

O *Burnout* não é um fenômeno novo, o que talvez seja novo é o desafio dessa categoria profissional em identificar e declarar o estresse e o *burnout* sentidos. O professor conhece muito sobre o quê e como ensinar, mas pouco sobre os alunos e muito menos sobre si mesmo (DOMÉNECH, 1995).

2.3.4 Qualidade de vida na atividade docente

Segundo Silva e Carlotto (2003), a escola e o professor cumprem papel relevante na socialização do indivíduo, tornando-se necessárias para o bom desempenho do trabalho docente condições emocionais favoráveis, sendo que no papel de educador, o professor torna-se uma referência para seus alunos nas atitudes, caráter e maneira de tratar o próximo. Segundo as autoras, lecionar é uma tarefa complexa, o que exige do professor muita dedicação e desprendimento.

Conforme Soriano e Winterstein (1998), o estudo da satisfação no trabalho na área educacional torna possível o conhecimento de questões que dizem respeito às instituições de ensino, como as condições de trabalho, o tipo de direção e as oportunidades de crescimento profissional do professor.

Na busca pela qualidade da educação pública, os diversos níveis de governos têm construído ferramentas de controle, muitas vezes inspiradas pelo setor privado, como destacado por Scheibe (2010).

Observa-se, hoje, grande pressão para que os professores apresentem melhor desempenho, principalmente no sentido de os estudantes obterem melhores resultados nos exames nacionais e internacionais. As críticas ressaltam, sobretudo, os professores como mal formados e pouco imbuídos de sua responsabilidade pelo desempenho dos estudantes. A partir daí, os diversos níveis governamentais vêm criando mecanismos que visam ampliar o controle do exercício profissional, mediante exames de certificação de competência, associados à implantação de incentivos financeiros. Tais medidas, no entanto, se não totalmente dispensáveis, precisam ser relativizadas frente aos salários nada compensadores, carreiras que não oferecem clareza de percurso, imaginário coletivo desmotivado em relação à profissão, alto índice de abandono da docência e a progressiva queda na procura pelos cursos de licenciatura. Revela-se um cenário que exige assumir prioridades

para tornar a ocupação não apenas mais atrativa e valorizada, mas também mais competente para o desenvolvimento de uma educação com qualidade para todos (SCHEIBE, 2010, p. 985).

Complementam Rocha e Fernandes (2008, p. 24) que, somada a essa intensificação do trabalho.

(...) vem o excesso de tarefas burocráticas, a falta de autonomia e infraestrutura do ambiente escolar, as relações conflitantes com familiares de alunos e, principalmente, a baixa remuneração, tornando evidente o quadro crônico de depreciação e desqualificação social, psicológica e biológica dos professores. Emerge dessa situação um cenário com efeitos adversos, proporcionando aos docentes um conjunto de mal-estares, em muitos casos desestabilizando a economia psicossomática e gerando doenças diversas, que influenciam fortemente na qualidade de vida destes profissionais.

Nos ano de 1980, surge na França a obrigação de resultados na educação, ligada ao *New Public Management*, também descrito como *accountability*. A iniciativa era composta por um conjunto de estratégias globais dos serviços educacionais visando ajustá-los às exigências dos organismos financeiros internacionais, trazendo eficácia e adequando às demandas econômicas do capitalismo. Assim, são promovidas mudanças dos sistemas educacionais impulsionadas pela lógica da administração gerencial, objetivando êxito e eficácia através de rígidos controles por meio de avaliações de resultados, de maneira imperativa, como obrigação institucionalizada (DEMAILLY, 2004).

Para Lessard (2009), é possível caracterizar como instrumentação da ação política esse conjunto de medidas que busca operacionalizar as mudanças no sistema de ensino, em que as políticas educacionais ficam subordinadas à lógica econômica, com a implantação de modelos de controle e eficácia dos sistemas educativos.

De acordo com Enguita (1989), as escolas importaram seus princípios e normas de organização através de ilustres reformadores inspirados no mundo da empresa e no discurso da eficiência, com notáveis consequências para a vida nas salas de aula. Dentre várias questões impostas pela nova organização do trabalho, algumas foram especificamente formuladas aos professores, como desenvolver métodos eficazes a serem seguidos; determinar, em função disso, qualificações necessárias para o exercício da atividade; capacitá-los em consonância com as qualificações, ou colocar requisitos de acesso; fornecer formação permanente que mantivesse o professor à altura de suas tarefas durante sua permanência na instituição; dar-lhe instruções detalhadas sobre como realizar seu trabalho e controlar permanentemente o fluxo do “produto parcialmente desenvolvido”, isto é, o aluno.

Para Silva e Carlotto (2003, p. 145),

as constantes mudanças ocorridas no sistema público de educação não raras vezes geram nesses profissionais sentimentos de mal-estar e impotência. O trabalho geralmente é realizado sob alguns fatores potencialmente estressores como: baixos salários, escassos recursos materiais e didáticos, classes superlotadas, tensão na relação com alunos, excesso de carga horária, inexpressiva participação nas políticas e no planejamento institucional e falta de segurança no contexto escolar.

Segundo Esteve (1999), as responsabilidades e exigências projetadas sobre os educadores têm aumentado, coincidindo com um processo histórico de uma rápida transformação do contexto social, o qual tem sido traduzido em uma modificação do papel do professor. Os tempos mudaram, o ensino mudou, a escola mudou e o professor, como consequência, também se viu impulsionado a efetuar mudanças. Essas transformações “... supõem um profundo e exigente desafio pessoal para os professores que se propõem a responder às novas expectativas projetadas sobre eles” (ESTEVE, 1999, p. 31).

A profissão de docente pode ser considerada como estressante na atualidade, devido as jornadas de trabalhos longas com raras pausas para descanso e refeições, e ritmo de trabalho intenso e variável que muitas vezes se inicia de manhã e se prolonga até a noite em função de dupla ou tripla jornada de trabalho. Dessa forma, os horários são desrespeitados, perdem-se horas de sono, alimenta-se mal, e não há tempo para o lazer. Convém ressaltar que a profissão exige altos níveis de atenção e concentração para a realização das tarefas e que o trabalho não se restringe às salas de aula, sendo comuns atividades realizadas extraclasse, como correção de provas, elaboração de aulas, reuniões diversas, entre outras.

Esteve (1999, p. 38) afirma que “assumir as novas funções que o contexto social exige dos professores supõe domínio de uma ampla série de habilidades pessoais que não podem ser reduzidas ao âmbito da acumulação do conhecimento”.

3 METODOLOGIA

Neste capítulo são apresentados os procedimentos metodológicos que guiaram o presente estudo. O capítulo abordará o delineamento de pesquisa, população, coleta e análise de dados, e variáveis.

3.1 DELINEAMENTO DE PESQUISA

A presente pesquisa teve como objetivo compreender as condições do trabalho docente influenciam a qualidade de vida, o bem-estar e o desempenho dos professores de uma escola municipal e uma estadual na cidade de Passo Fundo, RS.

De acordo com a orientação de Diehl e Tatim (2004), o delineamento da pesquisa deve considerar a abordagem do problema, o objetivo geral, o propósito e o procedimento técnico.

O tipo de pesquisa foi teórico-empírica, ou seja, foram utilizadas fontes primárias e secundárias, sendo classificada como descritiva, com abordagem quantitativa e procedimento técnico do tipo levantamento. Essa abordagem caracteriza-se pelo uso da quantificação tanto na coleta quanto no tratamento das informações por meio de técnicas estatísticas, desde as mais simples às mais complexas, com o objetivo de garantir resultados e evitar distorções de análise e interpretação e possibilitando uma margem de segurança maior quanto às interferências (DIEHL; TATIM, 2004, p.51).

3.2 POPULAÇÃO E AMOSTRA

Para Marconi e Lakatos (2006, p. 41), “população é o conjunto de seres animados ou inanimados que representam pelo menos uma característica em comum. Amostra é uma porção ou parcela, convenientemente selecionada do universo”.

Inicialmente foi encaminhado o termo de consentimento livre e esclarecido às direções de ambas as escolas (APÊNDICE A). Foi obtida a permissão para fazer a pesquisa junto aos professores e os mesmos foram contatados, no momento em que estavam reunidos e foram convidados a realizar a pesquisa. A pesquisa foi proposta a todos os professores, mas nem todos se dispuseram a participar, devido a isso não foi utilizada amostra, então a pesquisa foi aplicada a 31 professores da escola Municipal que lecionam do 1º ano ao 9º do ensino fundamental e 27 professores da Escola Estadual que lecionam do 1º ao 5º ano do ensino fundamental.

3.3 COLETA DE DADOS

Cervo e Bervian (2003, p. 96) afirmam que “esta é uma das fases decisivas da elaboração do trabalho científico. Trata-se, em primeiro lugar, da coleta e registro de informações, da análise e interpretação dos dados reunidos e finalmente, da classificação dos mesmos”.

Para Diehl e Tatim (2004, p. 65) “as informações podem ser obtidas por meio de pessoas, consideradas *fontes primárias*, já que os dados são colhidos e registrados pelo próprio pesquisador, em primeira mão. As principais técnicas de coleta desse tipo de dados são a entrevista, o questionário, o formulário e observação”.

Foram coletados dados primários, e a técnica utilizada para coleta de dados foi o questionário, composto por perguntas de múltipla escolha. Os questionários foram estruturados segundo as categorias de qualidade de vida objetiva e qualidade de vida subjetiva de acordo com o quadro 3. O questionário também utilizou questões adaptadas do questionário de Santini (2015). O tipo de escala escolhida foi a de Likert (APÊNDICE B), o mesmo foi entregue em meio impresso para os professores em seguida colocado em um envelope para a preservação da identidade dos mesmos e recolhido.

3.4 ANÁLISE DE DADOS:

Após o recolhimento do questionário foi realizada a análise de dados.

Os dados foram tabulados com o auxílio do *software* Excel, foram submetidos a análises estatísticas descritivas, com distribuição de frequência e média aritméticas por questões e por categoria. Os resultados foram representados por meio de gráficos e tabelas e interpretados de acordo com o referencial teórico.

3.5 VARIÁVEIS:

Segundo Marconi e Lakatos (2006, p. 29), “ao se colocar o problema e a hipótese, deve ser feita também indicação das variáveis dependentes e independentes. Elas devem ser definidas com clareza e objetividade”.

As variáveis do presente trabalho que serão utilizadas será qualidade de vida com enfoque do conceito da teoria de FRANÇA (1997)

Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é o conjunto de ações de uma empresa que envolve a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho. A construção da qualidade de vida no trabalho ocorre a partir do momento em que se olha a empresa e as pessoas como um todo, o que chamamos de enfoque biopsicossocial. O posicionamento biopsicossocial representa o fator diferencial para a realização do diagnóstico, campanhas, criação de serviços e implantação de projetos voltados à preservação durante o trabalho na empresa.

E o bem-estar com o enfoque do conceito da teoria de Siqueira (2008, p. 205), segundo o qual o bem estar subjetivo é baseado em avaliações de satisfações com a vida e num balanço entre afetos positivos e negativos que revelam felicidade, enquanto o bem estar psicológico é construído com base em formulações psicológicas acerca do desenvolvimento humano que são dimensionadas em capacidades para enfrentar os desafios da vida.

A definição operacional das variáveis teve como base os fatores que influenciam a qualidade de vida e bem-estar dos professores, tais como as categorias: salário e outras formas de compensação, inter-relacionamento, autonomia habilidades e feedback, eficiência, componentes sócio demográficos, satisfação da vida e Felicidade, conforme o quadro 3 da revisão de literatura.

4 RESULTADOS

Nesse capítulo serão apresentados os resultados da pesquisa feita com os professores da escola municipal e da escola estadual. A primeira parte corresponde à caracterização das escolas que foram pesquisadas, a segunda parte corresponde ao perfil dos respondentes, e a terceira parte corresponde à percepção dos fatores de qualidade de vida e bem-estar e também foi realizado um comparativo entre as escolas que foram pesquisadas.

4.1 CARACTERIZAÇÃO DAS ESCOLAS PESQUISADAS

As escolas onde foram realizadas as pesquisas estão localizadas na cidade de Passo Fundo/ RS. A Escola Municipal atende alunos do 1º ano ao 9º do ensino fundamental, possui em torno de 35 professores. As atividades são desenvolvidas em dois turnos (matutino e vespertino).

A Escola Estadual atende alunos do 1º ao 9º ano do ensino fundamental, e alunos do ensino médio, possui em média 47 professores, as atividades desenvolvidas pelos alunos do 1º ao 5º ano ocorrem no turno vespertino e os demais no turno matutino, o ensino médio é oferecido também no horário noturno.

4.2 PERFIS DOS RESPONDENTES

Os professores pesquisados na Escola Estadual são na sua grande maioria do sexo feminino, 23, sendo apenas 4 do sexo masculino. A faixa etária de 35 a 49 anos aparece em primeiro lugar, após ocorre um equilíbrio entre as faixas etárias de 50 a 64 anos e 26 a 34 anos, e apenas dois respondentes ficam entre os mais jovens de 18 a 25anos. Com relação ao estado civil há um equilíbrio entre casados e solteiros e 4 com união estável.

Referente à renda predomina a faixa entre R\$ 2.100,00 a R\$ 4.000,00, seguida dos que recebem de R\$1.200,00 a R\$2.100,00, havendo 5 professores com renda entre R\$850,00 a R\$1.200,00. A maioria exerce a atividade docente há mais de 4 anos, atuando há mais de 4 anos na escola atual. Sobre a qualidade de vida na atividade docente não houve grande número de respostas na questão aberta, porém foi destacado pelos respondentes que apesar das dificuldades enfrentadas é fundamental ter amor pela profissão.

Os professores pesquisados na Escola Municipal são na sua maioria também do sexo feminino, 27, sendo apenas 4 do sexo masculino. A faixa etária entre 35 a 49 aparece em

primeiro lugar, em segundo lugar teve um equilíbrio entre as faixas etárias entre 50 a 64 anos e 26 a 34 anos, e apenas um professor respondente ficou entre os mais jovens de 18 a 25 anos. Com relação ao estado civil ocorreu um equilíbrio entre os casados e os solteiros, e 5 com união estável

Referente a renda dos professores, a renda predominante ficou na faixa de R\$ 2.100,00 a R\$4.000,00, seguida dos que recebem renda entre R\$1.200,00 a R\$ 2.100,00. A maioria exerce a atividade docente há mais de 4 anos, atuando há mais de 4 anos na escola atual. Sobre qualidade de vida na atividade docente não se teve muitas respostas sobre a questão aberta, porém foi destacado pelos respondentes que a atividade docente é muito complexa, tem seus altos e baixos, precisa de constante evolução da pessoa, seja no sentido pessoal, emocional, social, aprendizagem, aprimoramento, mas é muito gratificante quando é um desejo, não pode ser por acaso, precisa ser planejada e consciente, também que quando se escolhe uma profissão e uma empresa, apesar das dificuldades do cotidiano tem que se sentir feliz com as atividades que desempenham.

4.3 PERCEPÇÕES SOBRE OS FATORES DE QUALIDADE DE VIDA E BEM-ESTAR

Na tabela 1 verifica-se que a média aritmética para a categoria salário e outras formas de compensação dos professores da Escola Estadual ficou em 4,16 mostrando sua insatisfação sobre a categoria analisada.

Tabela 1 - Salário e outras formas de compensação Escola Estadual

Questões	Concordo totalmente	Concordo relativamente	Indiferente	Discordo relativamente	Discordo totalmente	Média
Meu salário satisfaz as minhas necessidades básicas de vida	0	7	0	2	18	4,15
Meu salário é adequado à função que desempenho	0	7	0	1	19	4,19
Estou satisfeito com relação ao meu salário	0	7	0	3	17	4,11
Em relação ao mercado de trabalho, o meu salário não é defasado	0	7	0	1	19	4,19
Total	0	28	0	7	73	4,16

Fonte: Questionário aplicado aos professores da escola estadual (2018)

Analisando a tabela como um todo se percebe que as médias referente a categoria salário e outras formas de compensação, não se diferenciaram muito, mantendo-se em um equilíbrio. Nota-se a insatisfação dos professores com os seus salários atuais, o mesmo não

satisfaz as suas necessidades básicas de vida, além de não ser adequado com a função que desempenham e ainda por ser bastante defasado.

O salário tem como objetivo suprir as necessidades dos trabalhadores, com os baixos salários dos professores, a sua qualidade de vida acaba se tornando precária, acaba afetando o seu desempenho, o seu bem estar.

De acordo com Silva e Carlotto (2003, p.145),

as constantes mudanças ocorridas no sistema público de educação não raras vezes geram nesses profissionais sentimentos de mal-estar e impotência. O trabalho geralmente é realizado sob alguns fatores potencialmente estressores como: baixos salários, escassos recursos materiais e didáticos, classes superlotadas, tensão na relação com alunos, excesso de carga horária, inexpressiva participação nas políticas e no planejamento institucional e falta de segurança no contexto escolar.

Tabela 2 - Salário e outras formas de compensação Escola Municipal

Questões	Concordo totalmente	Concordo relativamente	Indiferente	Discordo relativamente	Discordo totalmente	Média
Meu salário satisfaz as minhas necessidades básicas de vida	4	14	1	5	6	2,83
Meu salário é adequado à função que desempenho	1	11	0	11	7	3,40
Estou satisfeito com relação ao meu salário	1	12	1	10	6	3,27
Em relação ao mercado de trabalho, o meu salário não é defasado	3	8	0	13	7	3,42
Total	9	45	2	39	26	3,23

Fonte: Questionário aplicado aos professores da escola Municipal (2018)

Na tabela 2 verifica-se que para a categoria salário e outras formas de compensação dos professores da escola Municipal obteve uma média 3,23.

É notória a tendência de respostas da tabela como um todo, onde grande parte dos professores respondentes concordaram que o salário que possuem atualmente satisfaz as necessidades básicas de vida, mas ao mesmo tempo um número considerável não mostrou a mesma visão, argumentando que em relação a função que desempenham e ao mercado de trabalho o salário é defasado.

Tabela 3 - Eficiência e Satisfação com o trabalho Escola Estadual

Questões	Concordo totalmente	Concordo relativamente	Indiferente	Discordo relativamente	Discordo totalmente	Média
A minha jornada de trabalho é razoável	3	11	0	5	8	3,15
Estou satisfeito com a minha carga de trabalho	5	12	0	4	6	2,78
Os meus horários de trabalho são organizados e padronizados	6	6	3	6	6	3,00
Meu horário de trabalho não causa problemas em minha vida pessoal	6	10	2	4	5	2,70
Meu local de trabalho é um lugar fisicamente seguro para trabalhar	6	6	3	6	6	3,00
Meu local de trabalho é um lugar saudável para trabalhar	4	8	4	5	6	3,04
O investimento público na escola é adequado	1	7	0	1	18	4,04
Meu local de trabalho não é insalubre	4	6	2	6	9	3,37
Não considero meu trabalho estressante	3	8	0	5	11	3,48
Não exerço, na escola, tarefas que vão além das atribuições de professor	3	10	1	4	9	3,22
O quadro de professores é suficiente para a demanda da escola	5	6	1	8	7	3,22
Total	46	90	16	54	91	3,18

Fonte: Questionário aplicado aos professores da escola estadual (2018)

De acordo com a tabela 3 sobre a categoria, eficiência e satisfação com o trabalho dos professores ficou com 3,18.

Referente à jornada de trabalho, as condições físicas e de infraestrutura e carga horária de trabalho nota-se um equilíbrio através das médias obtidas, ainda se tratando de carga horária percebe-se que grandes partes dos respondentes concordaram estar satisfeitos com seus horários.

O investimento público realizado na escola é considerado baixo, pois grande parte dos professores mostrou sua insatisfação pelos recursos que a escola recebe, fazendo com que a insalubridade seja assim notada conforme visto nas médias tornando-se prejudicial as suas saúdes assim como estresse que é considerado bem relevante pelos respondentes.

Tabela 4 - Eficiência e satisfação com trabalho Escola Municipal

Questões	Concordo totalmente	Concordo relativamente	Indiferente	Discordo relativamente	Discordo totalmente	Média
A minha jornada de trabalho é razoável	7	12	1	4	7	2,74
Estou satisfeito com a minha carga de trabalho	7	11	0	6	7	2,84
Os meus horários de trabalho são organizados e padronizados	11	14	3	2	1	1,97
Meu horário de trabalho não causa problemas em minha vida pessoal	9	10	1	7	4	2,58
Meu local de trabalho é um lugar fisicamente seguro para trabalhar	5	12	1	9	4	2,84
Meu local de trabalho é um lugar saudável para trabalhar	7	9	4	9	2	2,68
O investimento público na escola é adequado	3	4	0	5	19	4,06
Meu local de trabalho não é insalubre	4	10	1	12	4	3,06
Não considero meu trabalho estressante	1	6	1	8	15	3,97
Não exerço, na escola, tarefas que vão além das atribuições de professor	9	8	1	6	7	2,81
O quadro de professores é suficiente para a demanda da escola	6	7	0	11	7	3,19
Total	69	103	13	79	77	2,98

Fonte: Questionário aplicado aos professores da escola Municipal (2018)

De acordo com a tabela4 que sobre a categoria de eficiência e satisfação com trabalho da Escola Municipal atingiu a média 2,98

Analisando a tabela referente à jornada de trabalho, as condições físicas de infraestrutura, carga horária e estresse um número razoável de professores estão satisfeitos com sua carga horária e jornada de trabalho, que a mesma não ocasiona problemas em sua vida pessoal. E m relação ao investimento público os professores mostraram uma grande insatisfação, acreditam que existe insalubridade dentro da escola devido a esse mau investimento. E apesar de estarem satisfeitos com a carga horária e sua jornada de trabalho o estresse que é causado na escola é relativamente alto.

De acordo com os estudos recentes de Moreira et al. (2010) revelam que a profissão de professor é uma das que sofrem com o estresse e outras síndromes oriundas das condições de sua qualidade de vida no trabalho, que juntamente com as transformações pós modernas no mundo do trabalho, especialmente pela proletarização do trabalho docente, constituem também novas questões que emergem na realidade social. Alguns fatores estressantes caracterizam bem o trabalho dos professores, como por exemplo, a precariedade de recursos didáticos, demasiadas funções burocráticas atribuídas ao docente, condições precárias de

infra-estrutura das escolas, principalmente as do setor público, enquanto que nas particulares o excesso da cobrança por maior produtividade compromete a saúde dos docentes e, principalmente os baixos salários.

Tabela 5 - Autonomia habilidades e feedback Escola Estadual

Questões	Concordo totalmente	Concordo relativamente	Indiferente	Discordo relativamente	Discordo totalmente	Média
Tenho autonomia para desenvolver o meu trabalho	16	7	1	3	0	1,67
A minha atividade exige a aplicação dos meus conhecimentos e habilidades	24	3	0	0	0	1,11
A minha atividade contribui para manter e expandir meus conhecimentos e habilidades	15	8	2	1	1	1,70
Recebo todas as informações necessárias sobre o processo de trabalho antes de desempenhar minhas funções	5	9	2	6	5	2,89
Total	60	27	5	10	6	1,84

Fonte: Questionário aplicado aos professores da escola estadual (2018)

Conforme a tabela 5 sobre a categoria autonomia, habilidades e feedback, obteve uma média de 1,84.

Considerando a tabela como um todo se nota que a média obtida em cada questão não se diversificou muito. Observa-se que os professores respondentes entendem que necessitam de conhecimentos e habilidades para exercer suas funções, e carecem de informações junto a escola antes de passar o seu conhecimento a diante.

Tabela 6 - Autonomia, Habilidades e Feedback Escola Municipal

Questões	Concordo totalmente	Concordo relativamente	Indiferente	Discordo relativamente	Discordo totalmente	Média
Tenho autonomia para desenvolver o meu trabalho	9	17	0	4	1	2,06
A minha atividade exige a aplicação dos meus conhecimentos e habilidades	23	6	1	1	0	1,35
A minha atividade contribui para manter e expandir meus conhecimentos e habilidades	19	11	0	1	0	1,45
Recebo todas as informações necessárias sobre o processo de trabalho antes de desempenhar minhas funções	6	15	1	8	1	2,45
Total	57	49	2	14	2	1,83

Fonte: Questionário aplicado aos professores da escola Municipal (2018)

Analisando a tabela 6 como um todo referente a categoria Autonomia Habilidades e Feedback, obteve uma média de 1,83 que considerada bastante satisfatória, mostrando que os professores possuem autonomia própria e habilidades para passarem os seus conhecimentos

através de atividades que auxiliarem o desenvolvimento dos seus alunos dentro da sala de aula.

Esteve (1999, p. 38) afirma que “assumir as novas funções que o contexto social exige dos professores supõe domínio de uma ampla série de habilidades pessoais que não podem ser reduzidas ao âmbito da acumulação do conhecimento”

Tabela 7 - Satisfação com o trabalho Escola Estadual

Questões	Concordo totalmente	Concordo relativamente	Indiferente	Discordo relativamente	Discordo totalmente	Média
Tenho oportunidades de crescimento, seja em termos da escola ou de carreira.	3	7	1	4	12	3,56
Tenho segurança quanto a minha estabilidade na escola	6	7	1	6	7	3,04
Meu trabalho tem um sentido especial. Para mim não é só “mais um emprego”.	17	7	1	1	1	1,59
Sinto prazer em fazer parte da escola.	20	5	1	1	0	1,37
Dedico-me a esta escola, e não a trocaria para trabalhar em outros lugares.	9	8	3	3	1	2,33
Total	55	34	7	15	21	2,38

Fonte: Questionário aplicado aos professores da escola estadual (2018)

A tabela 7 referente a categoria Satisfação com o trabalho, atingiu a média 2,38.

Com relação as oportunidades de crescimento, segurança no local de trabalho e satisfação percebe-se uma variação nas questões respondidas. Grande parte dos respondentes apesar de amar o seu trabalho, sentir-se feliz por fazer parte da escola demonstraram que não teriam oportunidade junto a mesma em termo de carreira e de crescimento.

Tabela 8 - Satisfação com o trabalho Escola Municipal

Questões	Concordo totalmente	Concordo relativamente	Indiferente	Discordo relativamente	Discordo totalmente	Média
Tenho oportunidades de crescimento, seja em termos da escola ou de carreira.	5	14	3	3	6	2,71
Tenho segurança quanto a minha estabilidade na escola	11	13	2	3	2	2,10
Meu trabalho tem um sentido especial. Para mim não é só “mais um emprego”.	20	8	0	3	0	1,55
Sinto prazer em fazer parte da escola.	20	10	0	1	0	1,42
Dedico-me a esta escola, e não a trocaria para trabalhar em outros lugares.	16	6	3	3	1	2,00
Total	72	51	8	13	9	1,95

Fonte: Questionário aplicado aos professores da escola Municipal (2018)

Com a relação à tabela 8 sobre a categoria satisfação com o trabalho atingiu a média 1,95 que é considerada relativamente satisfatória devido ao grande número de respondentes

terem a mesma visão em relação ao trabalho e o que ele representa em suas vidas, que podem ter oportunidades tanto dentro da escola ou em sua carreira, que dedicam-se mesmo e não os trocaria para trabalhar em outros lugares, que se sentem felizes por estarem lá fazendo o seu trabalho, que ser professor tem um sentido especial, já que escolheram essa profissão.

Conforme Soriano e Winterstein (1998), o estudo da satisfação no trabalho na área educacional torna possível o conhecimento de questões que dizem respeito às instituições de ensino, como as condições de trabalho, o tipo de direção e as oportunidades de crescimento profissional do professor.

Tabela 9 - Inter-relacionamento Escola Estadual

Questões	Concordo totalmente	Concordo relativamente	Indiferente	Discordo relativamente	Discordo totalmente	Média
Sinto que sou valorizado aqui e que posso fazer a diferença.	6	11	2	6	2	2,52
Sou tratado de maneira igual aos meus colegas de trabalho em todas as situações	9	7	5	4	2	2,37
A minha opinião é considerada pela direção.	10	5	6	4	2	2,37
Reuniões semanais são fundamentais para conversarmos sobre as atividades propostas	16	5	1	2	3	1,93
Sinto-me “parte da família” nesta escola	11	10	4	0	2	1,96
Total	52	38	18	16	11	2,23

Fonte: Questionário aplicado aos professores da escola estadual (2018)

A tabela 9, referente ao inter-relacionamento dos professores, obteve média 2,23.

Em relação à categoria de inter-relacionamento que abrange a valorização, modo em que os professores são tratados, aceitação de opiniões, nota-se que o professores concordam que podem fazer a diferença se valorizados dentro da escola, e que suas opiniões são importantes fazendo com que tenham autonomia própria com os demais colegas de exporem suas ideias de forma igualitária para auxiliar a direção na tomada de decisão.

Tabela 10 - Inter-relacionamento Escola Municipal

Questões	Concordo totalmente	Concordo relativamente	Indiferente	Discordo relativamente	Discordo totalmente	Média
Sinto que sou valorizado aqui e que posso fazer a diferença.	14	14	0	2	1	1,77
Sou tratado de maneira igual aos meus colegas de trabalho em todas as situações	11	13	2	4	1	2,06
A minha opinião é considerada pela direção.	12	13	2	3	1	1,97
Reuniões semanais são fundamentais para conversarmos sobre as atividades propostas	21	6	1	1	2	1,61
Sinto-me “parte da família” nesta escola	12	15	1	2	1	1,87
Total	70	61	6	12	6	1,86

Fonte: Questionário aplicado aos professores da escola Municipal (2018)

Analisando a tabela 10 sobre a categoria inter-relacionamento obteve a média, 1,86 que é considerada bem satisfatória pelos professores, os mesmos sentem-se valorizados e que podem fazer a diferença lá dentro, que existe também o coleguismo, que as opiniões dadas são ouvidas pela direção.

Para Hackman e Oldham (1975) inter-relacionamento: grau com que o trabalho requer a interação do trabalhador com outras pessoas para a realização das atividades.

Tabela 11 - Componentes sócio demográficos Escola Estadual

Questões	Concordo totalmente	Concordo relativamente	Indiferente	Discordo relativamente	Discordo totalmente	Média
Eu faço um bom trabalho para satisfazer as expectativas de pessoas importantes no meu trabalho e na minha vida pessoal.	17	7	1	1	1	1,59
O intervalo de descanso, dentro do turno de trabalho, é adequado.	7	10	2	2	5	2,59
Minha carga horária de trabalho possibilita um espaço de tempo adequado para dedicar-me à família, ou para o lazer.	6	8	2	7	4	2,81
Trabalhar nessa escola não me causa estresse	2	14	1	7	3	2,81
A distância entre o meu trabalho e a minha residência não é muito grande	12	8	1	3	3	2,15
Total	44	47	7	20	16	2,39

Fonte: Questionário aplicado aos professores da escola estadual (2018)

A tabela 11 obteve a média 2,39. A categoria engloba questões de satisfação de expectativas dentro do trabalho e na vida pessoal dos professores, intervalo de descanso, e estresse. Os professores percebem o quanto o seu trabalho é importante na vida daqueles que estão recebendo os conhecimentos, os seus alunos, satisfazendo as suas próprias expectativas pessoais por estar exercendo a sua profissão com amor. Com relação ao intervalo de descanso grande parte dos respondentes afirma ser adequado e poderem ter lazer junto à família, e que o estresse na escola não é considerado relativamente alto.

Tabela 12 - Componentes Sócio-demográfico Escola Municipal

Questões	Concordo totalmente	Concordo relativamente	Indiferente	Discordo relativamente	Discordo totalmente	Média
Eu faço um bom trabalho para satisfazer as expectativas de pessoas importantes no meu trabalho e na minha vida pessoal.	19	9	2	1	0	1,52
O intervalo de descanso, dentro do turno de trabalho, é adequado.	4	17	2	2	3	2,55
Minha carga horária de trabalho possibilita um espaço de tempo adequado para dedicar-me à família, ou para o lazer.	3	16	0	5	7	2,90
Trabalhar nessa escola não me causa estresse	3	10	4	13	1	2,97
A distância entre o meu trabalho e a minha residência não é muito grande	10	9	1	4	7	2,65
Total	39	61	9	25	18	2,52

Fonte: Questionário aplicado aos professores da escola Municipal (2018)

Analisando a tabela 12 atingiu uma média 2,52 que pode se considerada relativamente satisfatória.

A categoria aborda questões de satisfação de expectativas dentro do trabalho e na vida pessoal dos professores, intervalo de descanso, e estresse. É perceptível que o professor exerce a sua função para atender as necessidades das pessoas a sua volta, os seus alunos, passando todo o conhecimento adquirido em prol da formação deles, demonstrando que são capazes de exercer sua função e se motivando a cada vez mais a ensinar, mostrando para si mesmo que são capazes de superar as suas expectativas tanto profissional, quanto pessoal. Em relação ao intervalo de descanso os professores se mostraram satisfeitos, pois podem aproveitar o tempo de lazer junto de sua família, já em relação à questão estresse houve um equilíbrio, pois, determinada quantidade de professores afirmaram sofrer e os demais nem tanto.

Tabela 13 - Satisfação com a vida Escola Estadual

Questões	Concordo totalmente	Concordo relativamente	Indiferente	Discordo relativamente	Discordo totalmente	Média
De forma geral, sinto-me confiante e positivo sobre mim mesmo.	14	10	0	2	1	1,74
Eu fico satisfeito quando penso no que eu já realizei na vida.	16	7	1	3	0	1,67
Eu gosto de conversas pessoais e corriqueiras com familiares e amigos.	20	3	3	0	1	1,48
Quando eu me comparo a amigos e conhecidos, sinto-me bem em relação a quem eu sou	17	5	23	3	0	1,67
Não acho minhas atividades desinteressantes e banais	15	8	3	1	0	1,63
Gosto de mim assim, do jeito que eu sou.	18	7	1	1	0	1,44
Meus objetivos na vida têm sido, para mim, mais uma fonte de satisfação do que de frustração para mim	15	8	1	2	1	1,74
Total	115	48	32	12	3	1,62

Fonte: Questionário aplicado aos professores da escola estadual (2018)

Conforme a tabela 13 atingiu 1,62, nessa categoria que envolve a qualidade de vida subjetiva ou seja medir o estado de espírito, afeto positivos e negativos de si mesmo. Percebe-se a satisfação maioritariamente dos professores respondentes sobre a categoria, mostrando um grande auto estima de acordo com as médias atingidas no geral.

Tabela 14 - Satisfação com a vida Escola Municipal

Questões	Concordo totalmente	Concordo relativamente	Indiferente	Discordo relativamente	Discordo totalmente	Média
De forma geral, sinto-me confiante e positivo sobre mim mesmo.	18	11	2	0	0	1,48
Eu fico satisfeito quando penso no que eu já realizei na vida.	18	13	0	0	0	1,42
Eu gosto de conversas pessoais e corriqueiras com familiares e amigos.	19	10	1	0	1	1,52
Quando eu me comparo a amigos e conhecidos, sinto-me bem em relação a quem eu sou	19	11	19	0	0	1,42
Não acho minhas atividades desinteressantes e banais	21	7	2	0	1	1,48
Gosto de mim assim, do jeito que eu sou.	22	8	1	0	0	1,32
Meus objetivos na vida têm sido, para mim, mais uma fonte de satisfação do que de frustração para mim	18	12	0	0	0	1,40
Total	135	72	25	0	2	1,44

Fonte: Questionário aplicado aos professores da escola Municipal (2018)

De acordo com a tabela 14 relacionada a satisfação com a vida atingiu uma média de 1,44.

Ao atingir essa média 1,44 fica evidente quem relação a satisfação com sua vida própria, se sentem seguro as a si mesmo, gosta-se de sim do jeito que é, os professores no geral sentem super satisfeitos referente a essa categoria, e todas as questões obtiveram um equilíbrio.

A satisfação com a vida consiste num julgamento cognitivo da própria vida e inclui as circunstâncias da vida da pessoa e os padrões escolhidos por ela. O bem-estar subjetivo é, portanto, a ocorrência de frequentes afetos positivos, rara experiência emocional negativa e a satisfação com a vida como um todo (ALBUQUERQUE; TRÓCOLLI, 2004).

Tabela 15 – Felicidade Escola Estadual

Questões	Concordo totalmente	Concordo relativamente	Indiferente	Discordo relativamente	Discordo totalmente	Média
Eu gosto de ver como minhas opiniões mudaram e amadureceram ao longo dos anos.	21	5	0	0	1	1,33
Meu passado teve altos e baixos, mas de modo geral eu não gostaria de mudá-lo.	6	16	0	4	1	2,19
Eu julgo a mim mesmo pelo que eu penso que é importante, não pelos valores que os outros consideram importantes	18	7	2	0	0	1,41
Não é difícil para eu opinar sobre assuntos polêmicos.	9	10	4	2	2	2,19
Não me preocupo com o que os outros pensam sobre mim.	13	11	2	1	0	1,67
Tenho muitas pessoas que queiram me ouvir quando eu preciso falar	8	11	5	2	1	2,15
A minha felicidade só depende de mim mesmo	14	5	1	2	4	2,12
Em geral, tenho orgulho de quem sou e da vida que levo.	22	2	2	0	0	1,23
Total	111	67	16	11	9	1,78

Fonte: Questionário aplicado aos professores da escola estadual (2018)

Em relação à tabela 15 referente à categoria de qualidade subjetiva, em termo de felicidade, afetos positivos e negativos, atingiu uma média de 1,78 que é considera-se um nível de satisfação bem significativo evidenciando que nesse sentido os professores respondentes sentem-se confiante e feliz em relação a si mesmo.

Tabela 16 – Felicidade Escola Municipal

Questões	Concordo totalmente	Concordo relativamente	Indiferente	Discordo relativamente	Discordo totalmente	Média
Eu gosto de ver como minhas opiniões mudaram e amadureceram ao longo dos anos.	21	9	1	0	0	1,35
Meu passado teve altos e baixos, mas de modo geral eu não gostaria de mudá-lo.	17	9	2	2	1	1,74
Eu julgo a mim mesmo pelo que eu penso que é importante, não pelos valores que os outros consideram importantes	20	10	1	0	0	1,39
Não é difícil para eu opinar sobre assuntos polêmicos.	11	12	2	4	1	2,07
Não me preocupo com o que os outros pensam sobre mim.	9	18	2	2	0	1,90
Tenho muitas pessoas que queiram me ouvir quando eu preciso falar	9	13	6	3	0	2,10
A minha felicidade só depende de mim mesmo	20	9	1	1	0	1,45
Em geral, tenho orgulho de quem sou e da vida que levo.	24	6	0	0	0	1,20
Total	131	86	15	12	2	1,65

Fonte: Questionário aplicado aos professores da escola Municipal (2018)

Conforme a tabela 16 sobre a categoria Felicidade atingiu a média de 1,65 que é considerada supersatisfeita.

Nessa categoria fica comprovado que apesar das situações que os professores vivenciam no seu dia a dia, eles se mantêm firmes, e são satisfeitos com as suas opiniões, suas personalidades, possuem uma boa auto-estima, e acreditam que a felicidade só depende de cada um.

Segundo Ryan e Deci (2001), a principal proposta dos autores que adotam uma visão hedonista da felicidade é de que o bem-estar compreende a experiência de prazer versus desprazer, a qual decorre de julgamentos sobre os elementos positivos e negativos da vida.

4.4 COMPARAÇÃO ENTRE AS ESCOLAS PESQUISADAS

Ao fazer a comparação entre a Escola Estadual e Municipal percebe-se que referente a categoria salário, a Escola Estadual mostrou uma enorme insatisfação referente ao salário atual recebido, já Escola Municipal teve um equilíbrio em relação a esse fator, grande parte dos professores acreditam que o salário satisfaz suas necessidades básicas de vida, porém uma quantidade razoável acredita que esse fato não ocorre. Os professores das duas escolas

possuem a mesma visão referente ao salário não ser adequado a função desempenham, e ao mercado de trabalho por ser bastante defasado.

Referente à jornada de trabalho, as condições físicas e de infra-estrutura e carga horária de trabalho nota-se que ambas as escolas estão satisfeitas com sua carga horária e jornada de trabalho, que não ocasionam problemas em suas vidas pessoais. O investimento público realizado tanto na Escola Estadual e na Escola Municipal é considerado baixo, pois os professores no geral mostraram uma grande insatisfação, fazendo com que o local de trabalho se torne insalubre o que acaba prejudicando o bem estar dos mesmos assim como o estresse que nas duas escolas é considerado relativamente alto, ocasionando distúrbios psicossomáticos.

Em relação a categoria Autonomia, Habilidades e Feedback ambas as escolas os professores tiveram a mesma visão que necessitam de conhecimentos e habilidades para exercer suas funções transferir para os seus alunos todo aprendizado necessário

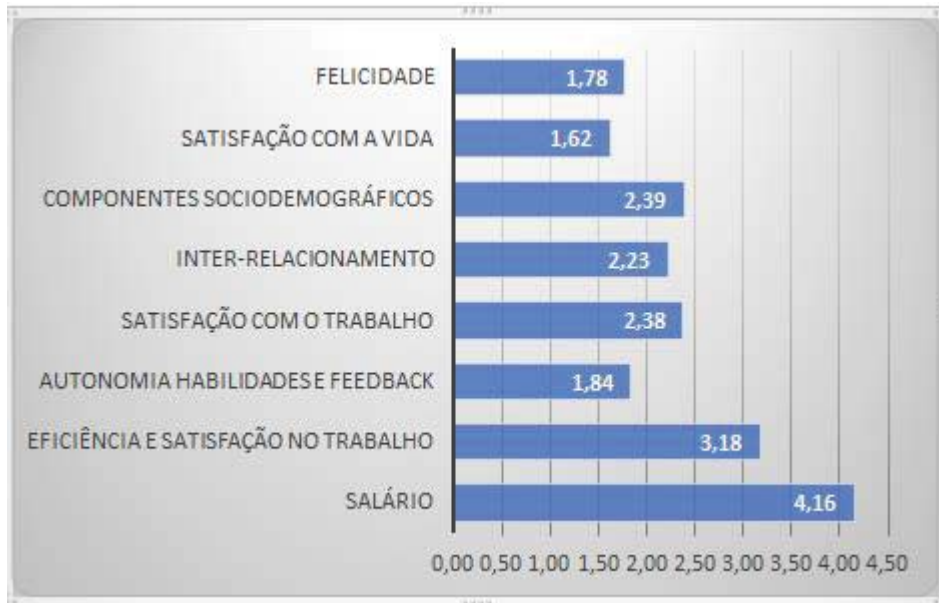
Ao se tratar de satisfação com trabalho fica evidente que aos professores amam o que fazem, se empenham e se dedicam, e de acordo com as respostas obtidas não trocariam as escolas para trabalhar em outros lugares, em termos de carreira e crescimento dentro da Escola Estadual os professores demonstraram que não teriam uma oportunidade, enquanto os professores da Escola Municipal demonstrou o contrário que podem sim ter uma oportunidade de crescimento junto a ela.

A categoria que abrange o inter relacionamento entre os professores mostra o quanto ambas as escolas possuem a mesma visão, se sentem valorizados, que podem fazer a diferença, sendo todos tratados de forma igualitária, demonstrando suas opiniões e a direção aceitando-as.

Em relação aos dados sócio-demográficos que envolvem satisfação de expectativas dentro do trabalho e na vida pessoal dos professores, intervalo de descanso, e estresse. A categoria apresentou em si para ambos os professores das escolas a mesma visão do quanto o se trabalho é importante pra aqueles estão ao seu redor, que são os seus alunos, que todo o conhecimento passado é feito com amor e dedicação, fazendo com eles consigam satisfazer suas expectativas tanto na sua vida pessoal, quanto em seu trabalho, ambas as partes também concordaram que seus intervalos de descanso é adequado pra o lazer próprio e o estresse ocasionado na escola segundo a Escola Municipal não é considerado relativamente alto, já na Escola Estadual ocorreu um equilíbrio onde alguns professores mostraram que sentem-se estressado e os demais nem tanto.

Nas categorias que envolvem a qualidade de vida subjetiva dos professores é perceptível como tanto a Escola Municipal e a Escola Estadual os professores sentem-se felizes consigo mesmo, apesar do que ocorre em seu dia a dia conseguem se mantêm firmes levando um sorriso no rosto.

Figura 2 - Gráfico de Comparativo das médias das categorias da Escola Estadual



Fonte: Dados primários.

De acordo com o gráfico nota-se que o que mais chama atenção é o salário defasado dos professores da Escola Estadual que ocasiona uma extrema insatisfação, em relação as demais categorias como felicidade, satisfação com a vida mostram quanto os professores sentem-se felizes consigo mesmo que apesar do que passam em seu local de trabalho conseguem se manter firmes, ensinando através de seus conhecimentos e habilidades os seus alunos com dedicação e amor, além do salários baixos ,verifica-se também que o estresse dentro da sala de aula é considerado alto.

Figura 3 - Gráfico de Comparativo das médias das categorias da Escola Municipal



Fonte: Dados primários.

De acordo com o gráfico nota-se que a escola Municipal está mais satisfeita em várias categorias que a estadual, o que mais chama atenção na análise feita é que existe um equilíbrio nas respostas dos professores, os mesmos desempenham sua função com amor, sentem-se felizes por fazer parte de seu local de trabalho, são satisfeitos por poder opinar e serem ouvidos pela direção, se dão bem com os colegas, possuem autonomia e habilidade pra exercer as suas funções, mas através da análise nota-se que o estresse é um dos principais problemas que os professores passam nessa instituição, além de muitos considerarem os salários defasados e incoerentes com a função que desempenham.

4.5 SUGESTÕES

Através dos resultados obtidos na Escola Estadual e Escola Municipal foi possível constatar que algumas categorias são consideradas relativamente insatisfatória. Algumas alternativas seriam fundamentais para mudar esse cenário.

Realizada tais mudanças, teríamos menos professores insatisfeitos, mais professores motivados, menos problemas de saúde oriundos das escolas.

Baseados nos resultados obtidos, abaixo serão citados algumas sugestões para melhorar a qualidade de vida e bem estar docente nas instituições públicas de ensino.

– Sugere-se que ocorram novas pesquisas em outras escolas para se ter uma visão mais precisa da qualidade vida e bem estar de professores de instituições públicas

- Orienta-se que o poder público invista mais no setor da educação
- Visando reduzir o estresse que o professores sofrem em sala de aula, recomenda-se a focar na participação da família para entender as necessidades dos alunos, bem como incentivar os pais a desenvolverem os seus papeis
- Orienta-se que a escola junto aos alunos estabeleça regras, e punições quando necessário
- Recomenda-se que os professores tenham clareza de suas funções na escola, evitando tarefas de outro setor.

Sugere-se o acompanhamento de profissionais capacitados em orientar os professores que acabam se ausentando devido a problemas fomentados nas escolas.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho que teve como objetivo analisar como as condições do trabalho docente influenciam a qualidade de vida, o bem-estar e o desempenho dos professores de uma escola municipal e estadual na cidade de Passo Fundo, RS. Tomando-se por base a análise e a revisão teórica tornou-se possível atingir os objetivos.

Conforme visto no capítulo anterior, os professores da Escola Municipal e Estadual de uma forma geral sentem-se relativamente satisfeitos de acordo com as categorias analisadas.

O fator que é considerado mais insatisfatório é o Salário de acordo com a pesquisa, os professores da Escola Estadual estão mais insatisfeitos com o seu devido salário devido a questão dos parcelamentos, por não satisfazer as necessidades básicas de vida, porém ambas as escolas possuem a mesma visão que o atual salário não é compatível com a função desempenhada se tornando defasado.

Outro fator que chama atenção é o estresse que é considerado alto pelos professores dentro da sala de aula, ocasionando problemas de saúde como alienação absenteísmo fazendo com os professores se afastem do seu local de trabalho.

O investimento público nas escolas é considerado bastante baixo pelos respondentes, ocasionando a insalubridade que se torna presente nas escolas, prejudicando o bem-estar dos professores no seu local de trabalho.

Os demais fatores em relação as categorias são considerados satisfatórios pois os professores de ambas as escolas concordam que a jornada de trabalho, carga horária é flexível e não os prejudica em suas vidas pessoais.

Os professores segunda os resultados da pesquisa compreendem que necessitam de conhecimentos e habilidade para passar adiante aos seus alunos, sem dúvidas os professores mostram o quanto amam fazer o seu trabalho, se empenham e dão o máximo de si para atender as expectativas pessoais e das pessoas que estão a sua volta, além de sentirem-se felizes consigo mesmo, e por pertencer a escola Em termos de carreira e oportunidade e crescimento os professores da Escola Estadual se mostraram que não teriam oportunidades, já os professores da Escola Municipal tiveram visões diferentes, que teriam sim oportunidades junto a Escola.

Através dos resultados obtidos é possível concluir que existem fatores que prejudicam a qualidade de vida docente ocasionando sua desvalorização em consequência a desmotivação e adoecimento, fazendo com que se afastem da sua maior felicidade, que é o amor de exercer sua função.

REFERÊNCIAS

- ADAIR, M. M. **Qualidade Humana: as pessoas em primeiro lugar**. 2. ed. São Paulo: Maltese, 1994. 141 p.
- ALBUQUERQUE, A. S.; TRÓCCOLI, B. T. Desenvolvimento de uma escala de bem-estar subjetivo. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 20, n. 2, p. 153-164, 2004.
- AMORIM, T. N. G. F. Qualidade de vida no trabalho: preocupação também para servidores públicos? **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa RECADM**, Campo Largo, v. 9, n. 1, p. 35-48, 2010.
- ARTECHE, A. X.; BANDEIRA, Denise Ruschel. Bem-estar subjetivo: umestudo com adolescentes trabalhadores. **Psico-USF**, v. 8, n. 2, p. 193-201, Jul./Dez. 2003.
- BENEVIDES -PEREIRA, A.M.T. O estado da arte do Burnout no Brasil. **Interação Psi**, v. 1, p. 4-11, 2003. Disponível em: <<https://gepeb.files.wordpress.com/2011/12/o-estado-da-arte-do-burnout-no-brasil.pdf>>. Acesso em: 02 jun. 2018.
- BÚRIGO, Carla Cristina Dutra. **Qualidade de vida no trabalho: dilemas e perspectivas**. 5. Ed. Florianópolis: Insular, 1997.
- CAMPELL, A., CONVERGE, P. E.; RODGERS, W. L. **The quality of American life**. New York: Russell Stage Foundation, 1976. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-37722008000200010>. Acesso em: 02 jun. 2018.
- CODO, W; VASQUES-MENEZES, I. O que é burnout? In.: W. Codo, (Coord.) **Educação e carinho**. São Paulo: Vozes, CNTE e UNB, 1999. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0006-59432012000200005>. Acesso em: 02 jun. 2018.
- COMPAS, B. E. **Psycho biological processes of stress and coping: implications for resilience in children and adolescents**. Comments on the papers of Romeo & Mc Ewen and Fisher et al. *Annals of the New York Academy of Sciences*, v. 1094, p. 226-234, 2006. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-46982014000400002>. Acesso em: 02 jun. 2018.
- COSTA, C. A.; *et al.* Qualidade de vida no trabalho, satisfação e motivação do trabalhador no setor de varejo. **Revista de Administração da Unimep**, v. 11, n. 1, p. 181 – 198, 2013. Disponível em: <<http://www.spell.org.br/documentos/ver/9965/qualidade-de-vida-no-trabalho--satisfacao-e-motivacao-do-trabalhador-no-setor-de-varejo/i/pt-br>> Acesso em: 02 jun. 2018.
- COUTINHO, M. L. G. **Práticas de gestão de projetos em programas de qualidade de vida no trabalho**. 2009. 191. Dissertação (Mestrado em Administração) - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2009.

DANNA, K.; GRIFFIN, R. W. Healthy and well-being in the workplace: a review and synthesis of the literature. **Journal of Management, Thousand Oaks**, v. 25, n. 3, p. 357-384, mai./jun. 1999.

DEMAILLY, L. Enjeux et limites de l'obligation de résultats: quelques réflexions à partir de la politique d'éducation prioritaire en France. In: LESSARD, C.; MEIRIEU, P. **L'obligation de résultats en éducation. Laval: Les Presses de l'Université Laval**, 2004. p. 105-122

DIEHL, A. A.; TATIM, D. C. **Metodologia e técnica de pesquisa em ciências sociais aplicadas**. Passo Fundo: Clio Livros, 2002.

DIENER, E.; Lucas, R. F.. **Subjective emotion and well-being**. Em M. Lewis; J. M. Haviland (Orgs.), Hand book of Emotions. New York: Guilford, 2000. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-37722008000200010>. Acesso em: 02 jun. 2018.

DOMÉNECH, B. D. Introducción al síndrome “burnout” em profesores y maestros y sua abordaje terapéutico. **Psicología Educativa**, v. 1, n. 1, p. 1-16, 1995. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-73722002000100005>. Acesso em: 02 jun. 2018.

EDELWICH, J.; Brodsky, A. **Burnout: stages of disillusionment in the helping profession**. New York: Human Sciences Press, 1980. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-73722002000100005>. Acesso em: 02 jun. 2018.

ENGUITA, M. F. **A face oculta da escola: educação e trabalho no capitalismo**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1989. 272 p.

ESTEVE, J. M. **O mal-estar docente: a sala de aula e a saúde dos professores**. São Paulo: EDUSC, 1999. 175 p.

ETZIONI, A. **Sociologia Industrial: os estudos das organizações econômicas**. São Paulo: Atlas, 1981.

FARBER, B. A. **Crisis in education. Stress and burnout in the American teacher**. São Francisco: Jossey-Bass Inc. 1991. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-73722002000100005>. Acesso em: 02 jun. 2018.

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

FERREIRA, A. Antonio, REIS, Ana C.F e PEREIRA, MARIA L. **Gestão Empresarial: de Taylor aos nossos dias. Evolução e tendências da Moderna Administração de Empresas**. São Paulo: Ed. Pioneira, 1999.

FERREIRA, Mário César; ALVES, Luciana; TOSTES, Natalia. Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no serviço público federal: o descompasso entre problemas e práticas gerenciais. **Psic.: Teor. e Pesq.** [online], v. 25, n. 3, p. 319-327, 2009.

FERREIRA, PatriciaItala. **SÉRIE MBA- Gestão de pessoas- Clima organizacional e Qualidade de Vida no Trabalho.** LTC, 2013

FLECK, M. P.A. O instrumento de avaliação de qualidade de vida da Organização Mundial da Saúde (WHOQOL-100): características e perspectivas. **Ciênc. saúde coletiva** [on-line], v. 5, n. 1, p. 33-38, 2000. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0034-89102000000200012&script=sci_arttext>. Acesso em: 02 jun. 2018.

FRANÇA, A. C. L. Qualidade de vida no trabalho: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras. **Revista brasileira de medicina psicossomática**, Rio de Janeiro, v. 1, n. 2, p. 79-80, abr.-mai.-jun. 1997.

FREITAS, André L. Policani; SOUZA, Rennata G. Bastos. Um modelo para Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho em Universidades Públicas. **Revista Eletrônica Sistemas & Gestão**, v. 4, n. 2, p. 136-154, mai./ago. 2009. Disponível em: <<http://www.revistasg.uff.br/index.php/sg/article/viewFile/V4N2A4/V4N2A4>>. Acesso em: 02 jun. 2018.

GADOTTI, M. **Qualidade na educação:** uma nova abordagem. São Paulo: Instituto Paulo Freire, 2010. 36 p.

GARVIN, D. A. **Gerenciando a qualidade:** a visão estratégica e competitiva. Rio de Janeiro: Quality mark, 1992.

GIL, Antônio Carlos. **Gestão de Pessoas:** enfoque nos papéis profissionais. São Paulo: Atlas, 2001.

GOULART JUNIOR, E.; LIPP, M. E. N. Estresse entre professoras do Ensino Fundamental de escolas públicas estaduais. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 13, n. 4, p. 847-857, 2008. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-46982014000400002>. Acesso em: 02 jun. 2018.

GOULART, I. B., SAMPAIO, J. R. **Qualidade de vida no trabalho:** uma análise da experiência de empresas brasileiras. In: SAMPAIO, J. R. et al. Qualidade de vida no trabalho e psicologia social. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2. ed., 2004..

GUGLIELMI, R. S.; TATROW, K.. Occupational stress, *burnout*, and health in teachers: A methodological and theoretical analysis. **Review of Educational Research**, v. 68, n. 1, p. 61-69, 1998.

HAMPTON, David R. **Administração:** Processos Administrativos. São Paulo: Ed. Mc Grall Hill Ltda. 1991.

LESSARD, C.; MEIRIEU, P. **L'obligation de résultat sen éducation.** Laval: Les Presses de l'Université Laval, 2004. p. 105-122.

- LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Práticas de recursos humanos: conceitos, ferramentas e procedimentos.** São Paulo: Editora Atlas, 2007.
- LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina; ZAIMA, Gustavo. Gestão da qualidade de vida no trabalho. In. BOOG, Madalena e Gustavo. **Manual de Gestão de Pessoas e Equipes: estratégias e tendências.** São Paulo: Gente, 2002.
- MARTINS, M. G. T. Sintomas de stress em professores brasileiros. **Revista Lusófona de Educação, Lisboa**, v. 10, n. 10, p. 109-128, 2007.
- MASLACH, C.; JACKSON, S.E. **Maslach hBurnout Inventory: Manual.** Palo Alto: University of California. Consulting Psychologists, 1986. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0006-59432012000200005>. Acesso em: 02 jun. 2018.
- MASLACH, C.; SCHAUFELI, W.B.; LEITER, M. P. Jobburnout. **Annual Review Psychology**, v. 52, p. 397-422, 2001. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-73722002000100005>. Acesso em: 02 jun. 2018.
- MAXIMIANO, Antônio César Amaru. **Teoria geral da administração: da escola científica à competitividade na economia globalizada.** 2. ed. São Paulo: Atlas, 2000.
- MONACO, Felipe de Faria; GUIMARÃES, Valeska Nahas. Gestão da qualidade total e qualidade de vida no trabalho: o caso da gerência de administração dos Correios. **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v. 4, n. 3, p. 67-88, set.-dez. 2000
- PASCHOAL, T.; TAMAYO, A. Construção e validação da escala de bem-estar no trabalho. **Avaliação Psicológica**, Porto Alegre, v. 7, n. 1, p. 11-22, abr. 2008.
- ROCHA, V. M.; FERNANDES, M. H. Qualidade de vida de professores do ensino fundamental: uma perspectiva para a promoção da saúde do trabalhador. **Jornal Brasileiro de Psiquiatria**, Rio de Janeiro, v. 57, n. 1, p. 23-27, jan./mar. 2008.
- RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de vida no trabalho – Evolução e Análise no nível gerencial.** Rio de Janeiro: Vozes, 1994.
- ROESCH, Sylvia Maria Azevedo. **Projetos de estágio do curso de administração: guia para pesquisas, projetos e trabalho de conclusão de curso.** 1 ed. São Paulo: Atlas, 1996.
- ROSS, R.; ALTMAIER, E. **Intervention in occupational stress.** London: Thousand Oaks & New Delhi, Sage Publications, 1994. Disponível em : <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-46982014000400002%20>. Acesso em: 02 jun. 2018.
- RYAN, R. M.; DECI, E. L.. On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. **Annual Review of Psychology**, v. 52, p. 141-166, 2001. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ptp/v24n2/09>>. Acesso em: 02 jun. 2018.

RYFF, C. D.; KEYES, C. L. M.. The structure of psychological well-being revisited. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 69, p. 719-727, 1995. Disponível em : <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-37722008000200010>. Acesso em: 02 jun. 2018.

SANT'ANNA, Liliane Lima; PASCHOAL, Tatiane; GOSENDO, Eliana Elisabete Moreira. Bem-estar no Trabalho: Relações com Estilos de Liderança e Suporte para Ascensão, Promoção e Salários. **RAC**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 5, art. 6, pp. 744-764, Set./Out. 2012. Disponível em: <www.anpad.org.br/rac>. Acesso em: 02 jun. 2018.

SANTINI, Apoliana. **Análise da qualidade de vida em um frigorífico**: Um estudo em uma Unidade Frigorífica de Passo Fundo/ Rs. 99 f. TCC (Graduação) - Curso de Administração, Gestão de Pessoas, Universidade de Passo Fundo, Passo Fundo, 2015. Disponível em: <<http://repositorio.upf.br/bitstream/riupf/1223/1/PF2015Apoliana%20Santini.pdf>>. Acesso em: 02 jun. 2018.

SCHEIBE, L. Valorização e formação dos professores para a educação básica: questões desafiadoras para um novo plano nacional de educação. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 31, n. 112, p. 981-1000, jul./set. 2010.

SCHWAB, R. L.; IWANICKI, E. F. Who are our burned out teachers? **Educational Research Quarterly**, v. 7, n. 2, p. 5-13, 1982. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-73722002000100005>. Acesso em: 02 jun. 2018.

SILVA, G. N.; CARLOTTO, M. S. Síndrome de Burnout: um estudo com professores da rede pública. **Psicologia Escolar e Educacional**, Uberlândia, v. 7, n. 2, p. 145-153, dez. 2003.

SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias; PADOVAM, Valquiria Aparecida Rossi. Bases Teóricas de Bem-Estar Subjetivo, Bem-Estar Psicológico e Bem-Estar no Trabalho. **Psic.: Teor. e Pesq.**, Brasília, v. 24 n. 2, p. 201-209, 2008.

SORIANO, J. B.; WINTERSTEIN, P. J. Satisfação no trabalho do professor de Educação Física. **Revista Paulista de Educação Física**, São Paulo, v. 12, n. 2, p. 145-159, jul./dez. 1998.

VIEIRA, Adriane. **A qualidade de vida no trabalho e o controle da qualidade total**. Florianópolis: Insular, 1996.

APÊNDICE A – Questionário



UNIVERSIDADE DE PASSO FUNDO
FACULDADE DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS,
ADMINISTRATIVAS E CONTÁBEIS
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

PESQUISA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT)

Eu Alice Sossmeier Pereira, estou concluindo o curso de Administração de Empresas, e este questionário sobre o tema “Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)” faz parte do Estágio Supervisionado do Curso de Administração da UPF, orientado pela Profa. Dra. Denise Carvalho Tatim, e a sua cooperação é indispensável para o resultado desta pesquisa.

Sua colaboração será responder ao questionário que se segue, sem se identificar. Suas respostas serão mantidas em sigilo e não serão identificadas.

Os resultados serão aglomerados, não havendo assim possibilidades de identificação de nenhum professor.

Instruções de preenchimento:

- Leia atentamente as questões antes de responder;
- Assinale com uma X apenas UMA das alternativas;
- Não deixe nenhuma questão em branco;
- O espaço para sugestões (ao final das perguntas) é de livre opção de preenchimento.

Dados Sociodemográficos:

1) Sexo:

 Feminino Masculino

2) Idade:

 Entre 18 e 25anos Entre 26 e 34 anos Entre 35 e 49 anos Entre 50 e 64anos

3) Estado Civil:

 Solteiro(a) Casado(a) União Estável Viúvo(a)

4) Qual sua renda mensal:

 De R\$ 850,00 a R\$ 1.200,00 De R\$ 1.200,00 R\$2.100,00 De 2.100,00 a R\$4.000,00

5. Há quanto tempo você leciona?

 Menos de um ano De um a Quatro anos Mais de Quatro anos

6. Há quanto tempo leciona nessa escola?

 Menos de um ano De um a Quatro anos Mais de Quatro anos

		1	2	3	4	5
		Concordo Totalmente	Concordo Relativamente	Indiferente	Discordo Relativamente	Discordo Totalmente
Qualidade de Vida Objetiva (Welfare)						
Salário						
7	Meu salário satisfaz as minhas necessidades básicas de vida.					
8	Meu salário é adequado à função que desempenho.					
9	Estou satisfeito com relação ao meu salário.					
10	Em relação ao mercado de trabalho, o meu salário não é defasado.					
Eficiência / Condições de trabalho						
11	A minha jornada de trabalho é razoável.					
12	Estou satisfeito com a minha carga de trabalho.					
13						
14	Meu horário de trabalho não causa problemas em minha vida pessoal.					
15	Meu local de trabalho é um lugar fisicamente seguro para trabalhar.					
16	Meu local de trabalho é um lugar saudável para trabalhar.					
17	O investimento público na escola é adequado					
18	Meu local de trabalho não é insalubre.					
19	Não considero meu trabalho estressante					
20	Não exerço, na escola, tarefas que vão além das atribuições de professor (tarefas não afim com a profissão).					
21	O quadro de professores é suficiente para a demanda da escola.					
Autonomia, Habilidades e Feedback						
22	Tenho autonomia para desenvolver o meu trabalho.					
23	A minha atividade exige a aplicação dos meus conhecimentos e habilidades.					
24	A minha atividade contribui para manter e expandir meus conhecimentos e habilidades					
25	Recebo todas as informações necessárias sobre o processo de trabalho antes de desempenhar minhas funções					
Satisfação com o trabalho						
26	Tenho oportunidades de crescimento, seja em termos da escola ou de carreira.					
27	Tenho segurança quanto a minha estabilidade na escola					
28	Meu trabalho tem um sentido especial. Para mim não é só “mais um emprego”.					
29	Sinto prazer em fazer parte da escola.					
30	Dedico-me a esta escola, não a trocária para trabalhar em outros lugares.					
Inter-relacionamento						
31	Sinto que sou valorizado aqui e que posso fazer a diferença.					
32	Sou tratado de maneira igual aos meus colegas de trabalho em todas as situações					
33	A minha opinião é considerada pela direção.					
34	As reuniões semanais são fundamentais para conversarmos sobre as atividades propostas					
35	Sinto-me “parte da família” nesta escola					

		1	2	3	4	5
		Concordo Totalmente	Concordo Relativamente	Indiferente	Discordo Relativamente	Discordo Totalmente
Componentes Sociodemográficos						
36	Eu faço um bom trabalho para satisfazer as expectativas de pessoas importantes no meu trabalho e na minha vida pessoal.					
37	O intervalo de descanso, dentro do turno de trabalho, é adequado.					
38	Minha carga horária de trabalho possibilita um espaço de tempo adequado para dedicar-me à família, ou para o lazer.					
39	Trabalhar nessa escola não me causa estresse					
40	A distância entre o meu trabalho e a minha residência não é muito grande					
Satisfação da Vida						
41	De forma geral, sinto-me confiante e positivo sobre mim mesmo.					
42	Eu fico satisfeito quando penso no que eu já realizei na vida.					
43	Eu gosto de conversas pessoais e corriqueiras com familiares e amigos.					
44	Quando eu me comparo a amigos e conhecidos, sinto-me bem em relação a quem eu sou.					
45	Não acho minhas atividades desinteressantes e banais.					
46	Gosto de mim assim, do jeito que eu sou.					
47	Meus objetivos na vida têm sido, para mim, mais uma fonte de satisfação do que de frustração para mim.					
Felicidade						
48	Eu gosto de ver como minhas opiniões mudaram e amadureceram ao longo dos anos.					
49	Meu passado teve altos e baixos, mas de modo geral eu não gostaria de mudá-lo.					
50	Eu julgo a mim mesmo pelo que eu penso que é importante, não pelos valores que os outros consideram importantes.					
51	Não é difícil para eu opinar sobre assuntos polêmicos.					
52	Não me preocupo com o que os outros pensam sobre mim.					
53	Tenho muitas pessoas que queiram me ouvir quando eu preciso falar.					
54	A minha felicidade só depende de mim mesmo					
55	Em geral, tenho orgulho de quem sou e da vida que levo.					

56) Com relação ao tema da pesquisa qualidade de vida e atividade docente, se desejar acrescente a sua opinião, comentários, que ache interessante para contribuir com a pesquisa.
