

**UNIVERSIDADE DE TAUBATÉ**

**Tamy Fernandes Pereira**

**PERCEPÇÕES DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO  
PARA O DOCENTE DO ENSINO MÉDIO TÉCNICO**

**Taubaté – SP  
2020**

**UNIVERSIDADE DE TAUBATÉ**

**Tamy Fernandes Pereira**

**PERCEPÇÕES DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO  
PARA O DOCENTE DO ENSINO MÉDIO TÉCNICO**

Dissertação apresentada à Banca da Universidade de Taubaté, como requisito parcial para obtenção do Título de Mestre pelo Mestrado Profissional em Educação da Universidade de Taubaté.

Área de Concentração: Formação Docente para a Educação Básica.

Linha de Pesquisa: Formação Docente e Desenvolvimento Profissional.

Orientador: Prof. Dr. Renato de Sousa Almeida

Coorientadora: Prof.<sup>a</sup>. Dr.<sup>a</sup>. Alexandra Magna Rodrigues.

**Taubaté – SP  
2020**

**TAMY FERNANDES PEREIRA**

**PERCEPÇÕES DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO PARA O DOCENTE  
DO ENSINO MÉDIO TÉCNICO**

Dissertação apresentada à Banca da Universidade de Taubaté, como requisito parcial para obtenção do Título de Mestre pelo Mestrado Profissional em Educação da Universidade de Taubaté.

Área de Concentração: Formação Docente para a Educação Básica.

Linha de Pesquisa: Formação Docente e Desenvolvimento Profissional.

Orientador: Prof. Dr. Renato de Sousa Almeida

Coorientadora: Prof.<sup>a</sup>. Dr.<sup>a</sup>. Alexandra Magna Rodrigues.

Data: \_\_\_\_\_

Resultado: \_\_\_\_\_

**BANCA EXAMINADORA**

Prof. (a) Dr. (a) \_\_\_\_\_ Universidade de Taubaté

Assinatura \_\_\_\_\_

Prof. (a) Dr. (a) \_\_\_\_\_ Universidade \_\_\_\_\_

Assinatura \_\_\_\_\_

Prof. (a) Dr. (a) \_\_\_\_\_ Universidade \_\_\_\_\_

Assinatura \_\_\_\_\_

Prof. (a) Dr. (a) \_\_\_\_\_ Universidade \_\_\_\_\_

Assinatura \_\_\_\_\_

À minha mãe, exemplo de vida, por todo afeto e incentivo para que todos os aspectos de minha vida pessoal e profissional se concretizassem.

Ao meu pai que, com seu esforço e apoio, não mediu esforços para que eu chegasse até esta etapa da minha vida.

## **AGRADECIMENTOS**

Primeiramente, a Deus, por iluminar meu caminho nesta trajetória de vida.

Aos meus familiares, em especial minha mãe Cidinha, meu pai Valdeci, irmão Leonardo e minha cunhada Thamiris, que entenderam minhas ausências e não mediram esforços para que esse sonho se tornasse realidade, sempre com muito amor e carinho.

Agradeço a todos os docentes do Mestrado Profissional em Educação, por proporcionarem o conhecimento não apenas acadêmico, mas a manifestação do caráter e da afetividade da educação no processo de formação profissional, pelo tanto que se dedicaram a mim, não somente por me ensinar, mas por me levado a aprender.

Em especial, à minha coorientadora, Prof.<sup>a</sup> Dra. Alexandra Magna Rodrigues, agradeço por sua confiança e incansável dedicação. Você nunca perdeu a fé na minha pesquisa e soube me amparar nos momentos mais difíceis.

Ao meu orientador, Prof. Dr. Renato de Sousa Almeida, por aceitar participar deste projeto tão intenso.

Agradeço também aos professores que compuseram a banca examinadora do meu trabalho, desde o exame de qualificação à defesa: Prof. Dr. Guanis de Barros Vilela Junior, por sua grandiosa colaboração; à Profa. Dra. Mariana Aranha de Souza, pelas palavras incentivadoras e sugestões tão assertivas.

À Professora Dra. Ana Maria Gimenes Corrêa Calil, que, com suas palavras de incentivo e atenção, ajudou-me a concretizar este projeto.

Ao Centro Paula Souza, por ter autorizado a realização das pesquisas, em especial ao Gestor de Supervisão Educacional Márcio Mota de Campos.

Aos participantes da pesquisa, professores do Ensino Médio Técnico, que contribuíram com os preciosos relatos e percepções acerca da sua qualidade de vida no trabalho.

Por fim, sou grata a todos que de alguma forma, direta ou indiretamente, participaram da realização desse projeto.

*“Mesmo que a vida pareça difícil, há sempre algo que você  
pode fazer para ter sucesso nela”*

**Stephen Hawking**

## RESUMO

O objetivo desse estudo é avaliar a qualidade de vida no trabalho de docentes do Centro Paula Souza, lotados em uma Etec pertencente à Regional do Vale do Paraíba e Litoral Norte. O referencial teórico se desenvolveu com base na caracterização do trabalho docente, nas conceituações e no histórico da qualidade de vida no trabalho. Trata-se de uma pesquisa de natureza exploratória com abordagem quali e quantitativa, que foi realizada com os 55 docentes efetivos dessa instituição, atuantes em sala de aula ou em cargos administrativos. A coleta de dados quantitativos utilizou a ferramenta TQWL-42 e foi aplicada por meio de questionário via *Google Forms*. Os dados provenientes dessa etapa foram compilados e tratados inicialmente com o apoio do *software Excel*. A etapa seguinte foi a realização de entrevistas semiestruturadas, com 20 docentes, realizadas online por intermédio da plataforma *Google Meet*. Tais entrevistas tiveram como objetivo aprofundar os estudos acerca das percepções dos entrevistados sobre o tema abordado. Os resultados do questionário apontaram um indicador de 63,94 para a qualidade de vida no trabalho dos docentes dessa instituição, o que foi considerado, como satisfatório. Entretanto, esse nível de satisfação está relacionado a significância e identidade com a atividade exercida na docência e a autoestima. Aspectos relacionados aos benefícios, assistência social e saúde foram apontados como insatisfatórios pelos docentes. Quanto às entrevistas, foi feita a análise de conteúdo, com auxílio de software de análise lexical IRaMuTeQ, o que resultou em cinco classes, com as seguintes temáticas: Condições de Trabalho; Limitações à Qualidade de Vida no Trabalho; Recursos de Trabalho; Qualidade de Vida no Trabalho; Sugestões de melhoria. Conclui-se que os docentes possuem qualidade de vida no trabalho satisfatória para aspectos relacionados capacidade relacional intelectual ou profissional. Enquanto isso, os aspectos relacionados aos benefícios extras, assistência social e de saúde, que dependem da gestão, da estrutura da instituição e do plano de carreira docente foram apontados como um dos limitadores à QVT.

**PALAVRAS-CHAVE:** Qualidade de Vida no Trabalho. Ensino Médio. Trabalho Docente.

## ABSTRACT

The objective of this study is to evaluate the quality of life in the work of teachers of the Centro Paula Souza - Região Vale do Paraíba e Litoral Norte. The theoretical framework was developed based on the characterization of teaching work, the conceptualizations and the history of quality of life at work. It is an exploratory research with a qualitative and quantitative approach, which was carried out with the 55 permanent professors of this institution, working in the classroom or in administrative positions. The collection of quantitative data used the tool TQWL-42 and was applied through a questionnaire via Google Forms. The data from this stage were initially compiled and processed with the support of Excel software. The next stage was the realization of semi-structured interviews, with 20 professors, carried out online through the Google Meet platform. Such interviews aimed to deepen the studies on the interviewees' perceptions about the topic addressed. The results of the questionnaire showed an indicator of 63.94 for the quality of life at work of teachers at this institution, which was considered to be satisfactory. However, this level of satisfaction is related to significance and identity with the activity performed in teaching and self-esteem. Aspects related to benefits, social assistance and health were pointed out as unsatisfactory by the teachers. As for the interviews, content analysis was carried out, with the aid of lexical analysis software IRaMuTeQ, which resulted in five classes, with the following themes: Working Conditions; Limitations on Quality of Life at Work; Work Resources; Quality of life at work; Improvement suggestions. It is concluded that teachers have satisfactory quality of life at work for aspects related to intellectual or professional relational capacity. Meanwhile, the aspects related to the extra benefits, social assistance and health, which depend on the management, the structure of the institution and the teaching career plan were pointed out as one of the limitations to QVT.

**KEYWORDS:** Quality of Life at Work. High School. Teaching Work.

## LISTA DE SIGLAS

BDTD	-	Biblioteca Digital de Teses e Dissertações
CAAE	-	Certificado de Apresentação de Apreciação Ética
CAPES	-	Coordenação de Aperfeiçoamento Pessoal de Nível Superior
CEP UNITAU	-	Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade de Taubaté
CESQT	-	<i>Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo</i>
CHD	-	Classificação Hierárquica Descendente
CLT	-	Consolidação das Leis do Trabalho
CPS	-	Centro Paula Souza
DORT	-	Doenças Osteomusculares
ETEC	-	Escola Técnica Estadual
FATEC	-	Faculdade de Tecnologia
IRAMUTEQ	-	<i>Interface de R pour les Analyses Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires</i>
INPE	-	Instituto Nacional de Pesquisas Espaciais
JDS	-	Job Diagnostic Survey
QV	-	Qualidade de Vida
QVT	-	Qualidade de Vida no Trabalho
NR	-	Normas Regulamentadoras
RH	-	Recursos Humanos
SciELO	-	<i>Scientific Electronic Library</i>
SDECTI	-	Secretaria do Desenvolvimento Econômico, Ciência, Tecnologia e Inovação
SIPA	-	Semana Interna de Prevenção de Acidentes
TCLE	-	Termo de Consentimento e Livre Esclarecido
TQWL-42	-	<i>Quality of Work Life</i> (Qualidade de Vida no Trabalho Total)
UNITAU	-	Universidade de Taubaté

## LISTA DE QUADROS

<b>Quadro 1</b> - Relação das Etecs e suas respectivas cidades pertencentes à Região Administrativa de São José dos Campos.....	21
<b>Quadro 2</b> - Relação das Etecs e suas respectivas classes descentralizadas pertencentes à Região Administrativa de São José dos Campos.....	22
<b>Quadro 3</b> - Cursos e modalidades oferecidas pelas ETECs .....	23
<b>Quadro 4</b> - Dimensões da QVT, segundo Westley (1979).....	42
<b>Quadro 5</b> - Evolução do conceito de QVT .....	44
<b>Quadro 6</b> - Elementos de QVT conforme modelo de Werther & Davis .....	45
<b>Quadro 7</b> - Enfermidades recorrentes da esfera educacional .....	57
<b>Quadro 8</b> - Possíveis agentes nocivos e suas conseqüências aos profissionais.....	57
<b>Quadro 9</b> - Riscos ambientais aos profissionais.....	58
<b>Quadro 10</b> - Detalhamento dos riscos à saúde gerados por diferentes agentes.....	58
<b>Quadro 11</b> – Pesquisa em bases eletrônica de dados utilizando descritores “qualidade de vida”, “qualidade de vida no trabalho” e “qualidade de vida no trabalho docente”.....	62
<b>Quadro 12</b> – Pesquisa em bases eletrônicas de dados utilizando os descritores “qualidade de vida”, “qualidade de vida no trabalho”, “qualidade de vida no trabalho docente” e ensino médio .....	62

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

<b>Figura 1</b> - Organograma da Coordenadoria de Escola Técnica Estadual.....	19
<b>Figura 2</b> - Mapa da localização das ETEC'S no estado de São Paulo .....	20
<b>Figura 3</b> - Mapa da localização das ETEC'S na Região do Vale do Paraíba e Litoral Norte .	21
<b>Figura 4</b> - Esquema clássico da Pirâmide das Necessidades de Maslow .....	37
<b>Figura 5</b> - Classificação da QVT .....	79
<b>Figura 6</b> - Esquema dos aspectos considerados “muito satisfatórios” .....	103
<b>Figura 7</b> - Esquema dos aspectos considerados “satisfatórios” .....	104
<b>Figura 8</b> - Esquema dos aspectos considerados “insatisfatórios” .....	105
<b>Figura 9</b> - Esquema dos aspectos considerados “muito insatisfatórios” .....	105
<b>Figura 10</b> - Dendograma das classes de palavras .....	106

# SUMÁRIO

<b>APRESENTAÇÃO DO MEMORIAL.....</b>	<b>13</b>
<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>16</b>
<b>1.1 Relevância do estudo / Justificativa .....</b>	<b>17</b>
<b>1.2 Delimitação do estudo .....</b>	<b>18</b>
<b>1.3 Problema .....</b>	<b>24</b>
<b>1.4 Objetivos.....</b>	<b>24</b>
1.4.1 Objetivo geral .....	24
1.4.2 Objetivos específicos.....	25
<b>1.5 Organização do trabalho .....</b>	<b>25</b>
<b>2 REVISÃO DA LITERATURA .....</b>	<b>26</b>
<b>2.1 Qualidade de Vida e Qualidade de Vida no Trabalho .....</b>	<b>26</b>
2.1.1 Histórico e aplicabilidade atual .....	31
2.1.2 Modelos e fatores determinantes de qualidade de vida .....	37
2.1.2.1 Base de estudos de Walton (1974) .....	37
2.1.2.2 Base de estudos de Hackman e Oldham (1975) .....	40
2.1.2.3 Base de estudos de Westley (1979) .....	41
2.1.2.4 Base de estudos de Nadler e Lawler (1983) .....	43
2.1.2.5 Base de estudos de Werther e Davis (1983) .....	44
<b>2.2 O Trabalho Docente no Ensino Médio Técnico .....</b>	<b>46</b>
2.2.1 Condições do trabalho docente.....	48
2.2.2 Saúde, bem-estar e mal estar no trabalho .....	51
2.2.3 Caracterização do ambiente e riscos.....	56
<b>2.3 Panorama das pesquisas sobre qualidade de vida no trabalho docente.....</b>	<b>61</b>
<b>3 METODOLOGIA.....</b>	<b>68</b>
<b>3.1 Participantes .....</b>	<b>69</b>
<b>3.2 Instrumentos .....</b>	<b>70</b>
<b>3.3 Procedimentos para coleta de dados.....</b>	<b>76</b>
<b>3.4 Procedimentos para análise de dados .....</b>	<b>77</b>

<b>4 RESULTADOS E DISCUSSÃO .....</b>	<b>81</b>
<b>4.1 Contribuições ao questionário TQWL-42 .....</b>	<b>81</b>
4.1.1 Consistência interna.....	81
4.1.2 Análise fatorial confirmatória.....	83
4.1.3 Validade discriminante .....	83
4.1.4 Validade de critério .....	84
4.1.5 Validade concorrente.....	85
<b>4.2 Perfil sociodemográfico dos participantes.....</b>	<b>85</b>
<b>4.3 Percepções da qualidade de vida no trabalho: questionário .....</b>	<b>90</b>
4.3.1 Esfera Biológica e Fisiológica.....	91
4.3.2 Esfera Psicológica e Comportamental .....	93
4.3.3 Esfera Sociológica e Relacional .....	94
4.3.4 Esfera Econômica e Política .....	96
4.3.5 Esfera Ambiental e Organizacional.....	98
4.3.6 Avaliação Geral da QVT .....	100
<b>4.4 Percepções da qualidade de vida no trabalho: entrevistas .....</b>	<b>106</b>
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>115</b>
<b>ANEXO A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO .....</b>	<b>127</b>
<b>ANEXO B – PROTOCOLO DE INSCRIÇÃO NA PLATAFORMA BRASIL .....</b>	<b>130</b>
<b>ANEXO C – OFÍCIO .....</b>	<b>131</b>
<b>ANEXO D – TERMO DE AUTORIZAÇÃO DA INSTITUIÇÃO .....</b>	<b>132</b>
<b>APÊNDICE I – TRABALHOS SELECIONADOS PARA LEITURA .....</b>	<b>133</b>
<b>APÊNDICE II – INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS: questionário TQWL-42 .....</b>	<b>138</b>
<b>APÊNDICE III – INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS: roteiro de entrevista .....</b>	<b>144</b>

## APRESENTAÇÃO DO MEMORIAL

Este estudo origina-se das vivências pessoais de uma docente que atua no Ensino Médio e Técnico, em uma Instituição Pública Estadual. A autora é mestranda no Programa de Mestrado Profissional em Educação, do Departamento de Pós-graduação da Universidade de Taubaté – UNITAU, situada na região Metropolitana do Vale do Paraíba – SP. A pesquisa pertence à linha de pesquisa: Formação Docente e Desenvolvimento Profissional.

Desde a juventude, minha escolha profissional estava claramente traçada: ser administradora. Diante desse sonho, busquei cursos que orientassem a essa profissão, por isso a formação em Técnica em Administração pela ETEC Prof. Marcos Uchoas dos Santos Penchel, de Cachoeira Paulista. Nesse período, houve a primeira experiência profissional: o estágio no INPE (Instituto Nacional de Pesquisas Espaciais), no setor de compras, no qual permaneci por dois anos.

Os cursos MBA em Gestão da Produção e a Especialização em Pesquisa e Docência para o Ensino Superior me proporcionaram outras experiências profissionais, mas sempre no âmbito administrativo.

A primeira experiência na docência foi atuando como tutora, em um Polo de Educação à Distância para o Ensino Superior da Universidade Metropolitana de Santos – Unimes, em que orientava alunos em cursos de Bacharéis e Tecnólogos.

Nesse mesmo período, o convite para a realização de um processo seletivo foi feito por um então professor e atual diretor da Etec da cidade de Lorena, para então, caso houvesse aprovação, eu pudesse lecionar nessa instituição. Após passar no processo seletivo, oficialmente iniciou-se minha carreira docente, mesmo sem saber exatamente o que compreendia essa profissão.

O início da carreira como docente foi marcado por uma fase de incertezas, sem saber ao certo o que era a rotina de um professor. Mesmo formada em outra profissão, a princípio, a docência era uma oportunidade para complementação de renda. Sobre essa situação, Huberman (1992) relata que o período inicial da profissionalização é marcado por uma sequência: a “exploração” e a “estabilização”. O proveito resume-se em realizar a função assumida como uma alternativa provisória e em operar uma pesquisa de contornos da carreira, explorando uma ou mais funções.

Após a contratação, a instituição ofereceu gratuitamente a licenciatura, chamada Resolução nº2\*, que prontamente foi feita, pois eu precisava aprender formalmente quais eram as funções de um professor. Porém, o fato de ter estudado nessa instituição anteriormente favoreceu no reconhecimento de algumas rotinas dos professores, como metodologias aplicadas em aula, entre outras características específicas dessa instituição.

Richardson (1996) e Feiman-Nemser *et al.* (2001) descrevem as vivências anteriores experienciadas por docentes, relatando que elas formam conceitos pessoais norteadores da prática docente, seja para replicar algo que foi positivo ou até mesmo não reproduzir práticas consideradas inadequadas. Isso mostra que aqueles que aspiram a profissão de professor não são “vazios” ao ingressar em uma instituição de ensino. Eles chegam com ideias e convicções formadas a respeito de o que é ensinar e aprender (RICHARDSON, 1996 *apud* MARCELO 2009). Os estudos desses pesquisadores demonstram, ainda, que os professores adentram no programa de formação com credos individuais a respeito do ensino, com representações de um bom profissional, percepções de si mesmo como professor e a lembrança de si próprio como aluno (FEIMAN-NEMSER, 2001 *et. al. apud* MARCELO 2009).

No caso de meu início na carreira, como relatado anteriormente, a principal dificuldade foi na autoafirmação como professora, pois era necessário confirmar competência para o cargo, independentemente de gênero ou de idade, sabendo que a maioria dos docentes daquele curso, no caso Logística, eram homens com mais idade e relativamente mais experientes.

Acerca das dificuldades iniciais, o Huberman (1992) também relata sobre os estágios de “sobrevivência” e de “descoberta” e denomina vulgarmente essa circunstância de “choque do real”, a confrontação inicial com a complexidade da situação profissional.

Mesmo com as dificuldades e percebendo a necessidade constante de formação, continuei meus estudos, aprimorando-me constantemente. Sobre essa necessidade, Marcelo (2009) descreve que um dos pontos de personalidade profissional docente é promovida pelo conteúdo que se leciona. Isso é real à medida que procedemos no grau docente: menor no Ensino Fundamental e maior no Ensino Médio e no Superior. Em quaisquer um deles, o aprofundamento é significativo e aí está a interferência do professor na estruturação da

---

\* Resolução CNE/CP nº 2, de 1º de julho de 2015 - Define as Diretrizes Curriculares Nacionais para a formação inicial em nível superior (cursos de licenciatura, cursos de formação pedagógica para graduados e cursos de segunda licenciatura) e para a formação continuada.

percepção profissional do docente: buscando um conhecimento aprofundado do assunto que transmite, o que, nos níveis mais avançados de ensino, faz-se cada vez mais necessário.

A respeito dessa ideia (Buchmann, 1984, p.37 *apud* MARCELO 2009 p. 118) apresenta a importância de se dominar o assunto que se irá ensinar, pois “conhecer algo nos permite ensiná-lo; e conhecer um conteúdo com profundidade significa estar mentalmente organizado e bem preparado para ensiná-lo de uma forma geral”

Após essa etapa de acomodação, tornei-me professora concursada pela Etec Prof.<sup>a</sup> Ilza Nascimento Pintus, de São José dos Campos – SP, cargo que ocupo até hoje. Após nove anos de docência, reconheço-me na profissão de professora, independentemente de a formação inicial não ser específica para essa área. Huberman (1992) denomina essa fase como a estabilização no ensino que, em condições genéricas, diz respeito a um momento de uma alternativa subjetiva e uma ação administrativa. Em outras palavras, as pessoas se tornam professores na visão geral de todos, mesmo que elas não sejam por toda a vida, porém, mesmo assim, para que isso ocorra, é necessário um intervalo de tempo de, no mínimo, 8 a 10 anos.

Essa estabilidade e escolha pela carreira implicou na necessidade de atuar em até três cidades diferentes durante a jornada semanal, bem como em muitos turnos de trabalho. As consequências de tal rotina me foram impactantes, como estresse, crises de pânico e constantes consultas médicas.

Nesse cenário e com o ingresso no Mestrado Profissional em Educação, foi percebida a possibilidade do desenvolvimento de pesquisas pertinentes à qualidade de vida no trabalho, às avaliações e às percepções dos docentes quanto a esse tema, dando origem ao presente estudo.

## INTRODUÇÃO

A qualidade de vida no trabalho (doravante, QVT) é discutida atualmente como um meio de favorecer tanto a empresa, que busca um aumento na produtividade, quanto os colaboradores, os quais buscam realização e crescimento profissional. Para Limongi França e Rodrigues (2005, p. 136):

[...] a Qualidade de Vida no Trabalho é uma compreensão abrangente e comprometida das condições de vida no trabalho, que inclui aspectos de bem-estar, garantia de saúde, segurança física, mental, social, somadas à capacitação para realizar tarefas com segurança e bom uso da energia pessoal.

Walton (1973) desenvolveu um protótipo de análise da QVT com base nos pressupostos das teorias do desenvolvimento humano e nos subsídios da Teoria da Hierarquia das Necessidades de Maslow. Tal modelo foi classificado em oito grupos: ressarcimento justo e adequado; condição de trabalho e saudável; possibilidade de usar e desenvolver as capacidades humanas; possibilidade de crescimento contínuo e a garantia de emprego; inclusão nos grupos sociais da organização; constitucionalismo na organização; trabalho e vida pessoal do colaborador; relevância social do trabalho.

O interesse nesse estudo parte de uma prerrogativa pessoal, em que vários questionamentos surgiram a partir do elevado número de faltas de docentes e da elevada carga horária de trabalho dos professores. Essa carga horária não é composta somente pelas horas de trabalho em sala de aula, mas, em alguns casos, também pelas aulas práticas em laboratório, pelas atividades de estágio e pelas horas administrativas.

Definida a temática, buscou-se, em pesquisa no Banco de Teses e Dissertações do Mestrado Profissional em Educação, estudos que tratassem sobre a qualidade de vida no trabalho. Foi possível perceber a inexistência de pesquisas o que favoreceu o interesse nesse objeto de estudo. Diante de tal situação, essa dissertação definiu-se com o seguinte tema: “Qualidade de Vida no Trabalho para o Docente do Ensino Médio Técnico”.

Nesse contexto, pretendeu-se identificar a percepção sobre a QVT e avaliar o nível de qualidade de vida no trabalho para dos docentes do Centro Paula Souza, na Região do Vale do Paraíba e Litoral Norte. A partir desse levantamento, foi esboçada a perspectiva que os docentes possuem sobre a QVT, o nível atual da QVT desses profissionais, bem como sugestões de melhoria para a instituição na perspectiva dos participantes da pesquisa.

É importante ressaltar que a temática da QVT se torna pertinente nesse cenário em que a vida profissional dos trabalhadores docentes brasileiros se apresenta desvalorizada, com uma situação financeira próxima ao proletariado. Em função dos baixos salários, os professores têm a necessidade de arcar com muitos turnos de aula, em várias turmas, trabalhando, muitas vezes, até em diversas instituições (GATTI; BARRETO; ANDRÉ, 2011).

Gatti (2009) afirma que as inquietações, quanto à necessidade de desenvolvimento profissional e das condições de trabalho dos docentes, existem há algum tempo. Desse modo, tais preocupações são crescentes, perante de um conjunto de disparidades socioculturais vivenciadas e dificuldades, as quais podem aumentar futuramente no contexto escolar.

Diante de tais situações, entendemos, em nossa pesquisa, que, não somente o desempenho na execução do trabalho docente pode ser prejudicado, mas também os fatores relevantes relacionados à QVT docente.

### **1.1 Relevância do estudo / Justificativa**

O trabalho docente evoluiu ao longo de sua existência, passando de vocação a ofício e, posteriormente, à profissão. Porém, Tardif (2013) acredita que mesmo acontecendo essa transição na atuação docente, desde os anos 80, o ensino defronta-se com diversos fatores que impedem o seu desenvolvimento. Nesse sentido, o autor cita uma pesquisa feita pela Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), no ano de 2010, na qual se constatou que o salário dos professores dos países participantes da OCDE não aumentou desde a década de 1990, pois os aumentos salariais ficaram abaixo da inflação.

Em uma perspectiva brasileira, Gatti (2009) destaca que a remuneração oferecida aos docentes é relativamente pequena e sem muitas possibilidades de agregar mais valor ao longo da carreira profissional; o que, por consequência, a torna menos compensatória. Assim, a redução da procura pelos cursos de formação de professores no Brasil revela uma necessidade da valorização da profissão, pois, em um curto período, é possível que haja dificuldade para o suprimento de docentes para a Educação Básica.

Em oposição aos baixos salários, segue a crescente intensificação do trabalho docente, com as inúmeras obrigações dos professores: fazer mais atividades com menos recursos, a redução do tempo despendido à execução de atividades com os alunos e a diversificação de papéis diante das diferentes necessidades (psicólogos, pais, policiais, entre outros). Há

também a constante obrigação do trabalho coletivo perante a comunidade escolar; a gestão cada vez mais complexa diante de um ensino público em dificuldade; e, por último, mas não menos importante, as crescentes cobranças de autoridades políticas e públicas para que os professores se comportem como trabalhadores de indústrias, como uma mão de obra flexível e barata (TARDIF, 2013).

Nessas condições do trabalho escolar observam-se carências enormes, que vão desde a falta de material para trabalhar à manutenção do que existe como patrimônio. Há, ainda, condições contratuais com hora-aula fragmentada, o que dificulta a pertença de docentes a uma equipe escolar específica (GATTI, 2009).

Em virtude desse cenário, é fundamental refletir sobre fatores como a qualidade de vida pessoal e a qualidade de vida no trabalho, os quais vêm sendo amplamente discutidos no âmbito da gestão escolar. Há estudos desenvolvidos com o objetivo de conhecer melhor as condições de trabalho e as condições de saúde desses docentes. Tais pesquisas demonstram a constante desvalorização do trabalho docente, a necessidade do levantamento de programas de melhoria e incentivo à saúde ocupacional do docente.

Diante de uma realidade que desvaloriza a atuação docente, torna-se viável um estudo no que se refere às melhorias e incentivos para esse trabalhador. Entendemos que esse estudo poderá ser utilizado como subsídio de melhorias para cada organização, que, mesmo com suas particularidades, terá parâmetros para iniciar um processo de incentivo à qualidade de vida no trabalho docente

## **1.2 Delimitação do estudo**

O objeto de estudo dessa pesquisa são unidades escolares pertencentes a uma autarquia estadual denominada Centro Paula Souza, a qual atua nos níveis técnico e tecnológico de ensino. Essa instituição foi criada pelo Decreto-lei de 6 de outubro de 1969, na gestão do governador Roberto Costa de Abreu Sodré (1967 – 1971), como resultado de um grupo de trabalho voltado para avaliar a viabilidade de implantação gradativa de uma rede de cursos superiores de tecnologia com duração de dois e três anos.

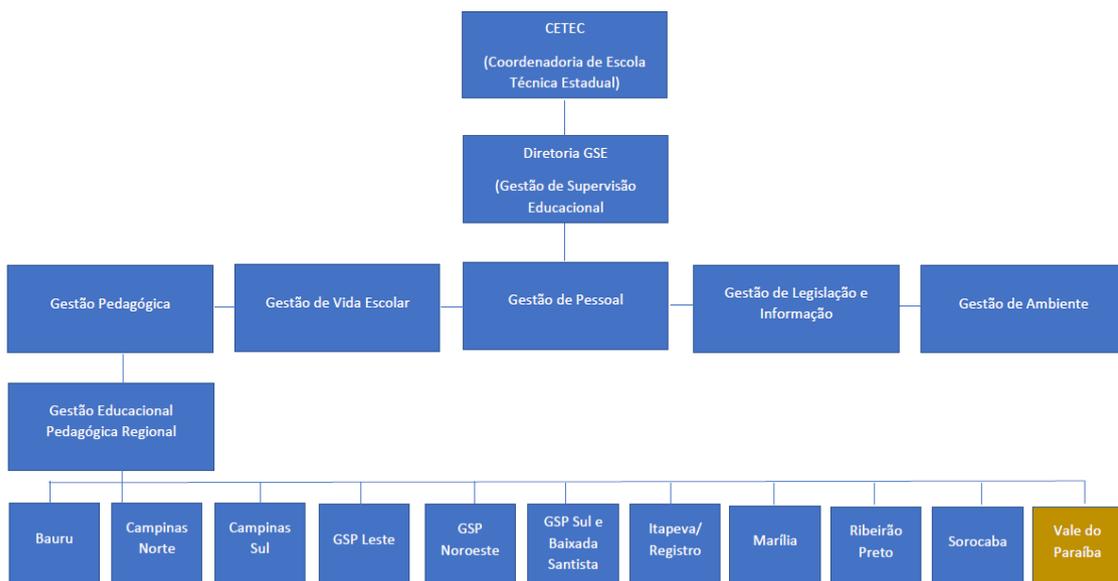
A trajetória do Centro Paula Souza mistura-se com a história do ensino profissional público em São Paulo. O órgão nasceu com a missão de organizar os primeiros cursos superiores de tecnologia, mas, no decorrer das décadas, englobou também a educação

profissional do estado em nível médio. Acabou absorvendo as unidades já existentes e construindo novas Etecs (Escolas Técnicas Estaduais) e Fatecs (Faculdades de Tecnologia) para expandir o ensino profissional a todas as regiões do Estado (CENTRO PAULA SOUZA, 2019).

Tal instituição é vinculada à Secretaria de Desenvolvimento Econômico, Ciência, Tecnologia e Inovação (SDECTI). Atualmente, está presente em trezentos municípios, administrando duzentas e vinte Escolas Técnicas, mais sessenta e seis Faculdades de Tecnologia. Essas unidades escolares atendem, em média, a duzentos e noventa mil alunos em cursos de nível médio e tecnológico, oferecendo cursos das áreas industrial, agropecuária e de serviços. Tendo em vista a atuação da pesquisadora em ambiente escolar de nível técnico (Etec), a pesquisa tem como objeto de estudo os professores do Ensino Médio Técnico de uma Unidade Regional do Centro Paula Souza.

Essa Unidade Regional do Ensino Médio e Técnico, dentro da estrutura organizacional do Centro Paula Souza, responde pelos cursos técnicos e Ensino Médio oferecidos nas diferentes modalidades presenciais e à distância. A Coordenadoria dessa unidade (Cetec) se organiza em grupos de trabalho voltados à Educação à Distância, Formulação e Análises Curriculares, Supervisão Educacional, Capacitação Técnica, Pedagógica e de Gestão (CENTRO PAULA SOUZA, 2019). A seguir, o organograma da Coordenadoria do Ensino Técnico, que explicita sua divisão de trabalho.

**Figura 1 - Organograma da Coordenadoria de Escola Técnica Estadual**



Fonte: Supervisão Pedagógica Regional (2019)

Como a instituição está presente em todo o estado de São Paulo, por uma questão de gestão organizacional, as unidades de nível técnico são divididas em regiões administrativas, agrupadas por proximidade geográfica, e cada região possui seu Grupo de Supervisão Educacional (GSE) específico. São, assim, determinadas as regiões administrativas das Escolas Técnicas do Centro Paula Souza: Bauru, Campinas Norte, Campinas Sul, GSP (Gestão de Supervisão Pedagógica) Leste, GSP Noroeste, GSP Sul e Baixada Santista, Itapeva/Registro, Marília, Ribeirão Preto, Sorocaba e Vale do Paraíba.

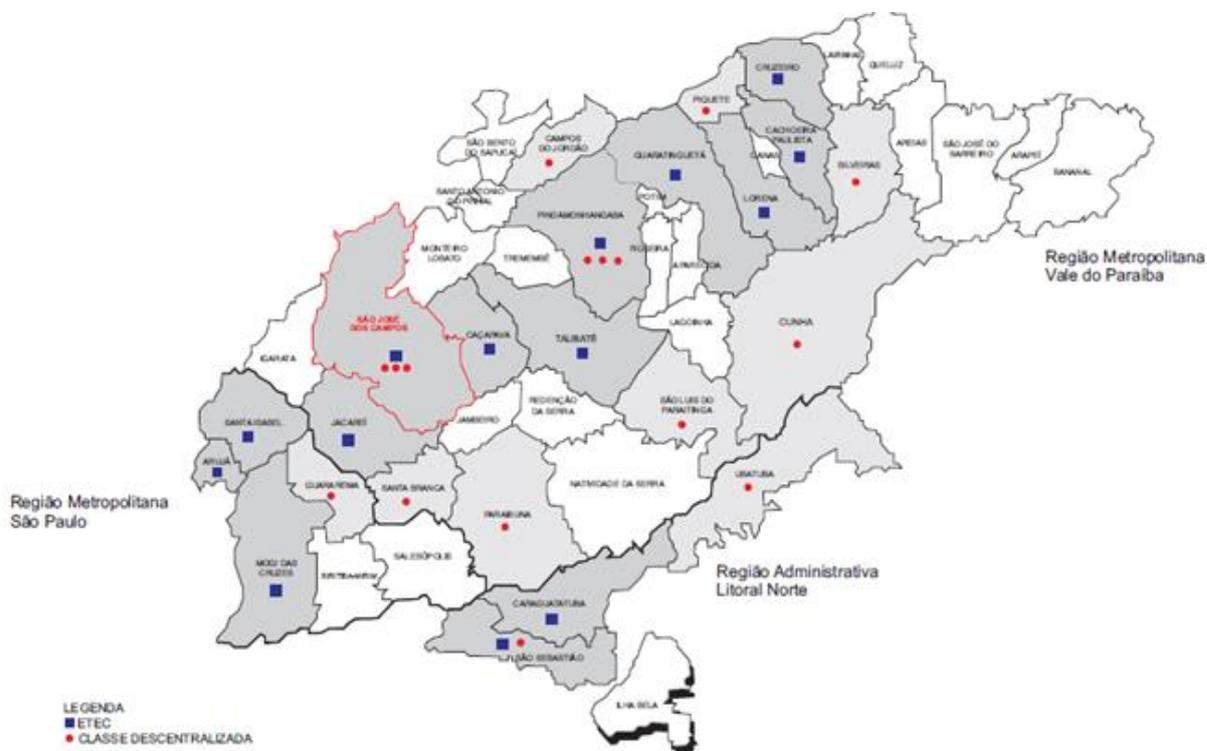
**Figura 2** - Mapa da localização das ETEC'S no estado de São Paulo



Fonte: Supervisão Pedagógica Regional (2019)

Diante desse cenário, o objeto de estudo desta pesquisa foram os docentes de Ensino Médio Técnico, da Região Administrativa de São José dos Campos, a qual compreende quatorze unidades do Vale do Paraíba e Litoral Norte. Abaixo, segue a relação das ETECs e respectivas cidades:

**Figura 3 - Mapa da localização das ETEC'S na Região do Vale do Paraíba e Litoral Norte**



Fonte: Supervisão Pedagógica Regional (2019)

Com o intuito de apontar as escolas nas quais nosso estudo ocorreu, indicamos, abaixo, o nome do município e da respectiva Etec nele localizada:

**Quadro 1 - Relação das Etecs e suas respectivas cidades pertencentes à Região Administrativa de São José dos Campos**

MUNICÍPIO	ETEC
Arujá	Etec Professora Luzia Maria Machado
Caçapava	Etec Machado de Assis
Cachoeira Paulista	Etec Prof. Marcos Uchoas dos Santos Penchel
Caraguatatuba	Etec Caraguatatuba
Cruzeiro	Etec Prof. José Sant'Ana de Castro
Guaratinguetá	Etec Prof. Alfredo de Barros dos Santos
Jacareí	Etec Cônego José Bento
Lorena	Etec Padre Carlos Leôncio da Silva
Mogi das Cruzes	Etec Presidente Vargas
Pindamonhangaba	Etec João Gomes de Araújo
Santa Isabel	Etec de Santa Isabel
São José dos Campos	Etec Prof. Ilza Nascimento Pintus
São Sebastião	Etec de São Sebastião
Taubaté	Etec Dr. Geraldo José Rodrigues Alckmin

Fonte: Adaptado de Centro Paula Souza (2019)

Cada Etec pode possuir ainda suas respectivas “classes descentralizadas”, que são criadas a partir de parcerias com escolas estaduais, municipais ou outras instituições de ensino. Esses parceiros fornecem a estrutura física do local e a Etec disponibiliza a mão de obra docente especializada para a implantação de cursos técnicos. A seguir, a relação das Etecs, objetos de nosso estudo, suas respectivas classes descentralizadas e seu município de atuação, que nem sempre é o mesmo da Etec sede.

**Quadro 2 -** Relação das Etecs e suas respectivas classes descentralizadas pertencentes à Região Administrativa de São José dos Campos

<b>MUNICÍPIO DA ETEC</b>	<b>ETEC</b>	<b>CLASSE DESCENTRALIZADA</b>	<b>MUNICÍPIO DA DESCENTRALIZADA</b>
<b>Arujá</b>	Etec Professora Luzia Maria Machado	Não possui	Não possui
<b>Caçapava</b>	Etec Machado de Assis	Não possui	Não possui
<b>Cachoeira Paulista</b>	Etec Prof. Marcos Uchôas dos Santos Penchel	EMEIEF Dom Edmund Benedict Nugent	Silveiras
		EM Antônio João	Piquete
<b>Caraguatatuba</b>	Etec Caraguatatuba	Universidade de Taubaté - Unitau	Ubatuba
<b>Cruzeiro</b>	Etec Prof. José Sant'Ana de Castro	Não possui	Não possui
<b>Guaratinguetá</b>	Etec Prof. Alfredo de Barros dos Santos	EMEF Prof. Benedito Aguiar Santana	Cunha
<b>Jacareí</b>	Etec Cônego José Bento	Escola Margareth Bozza Rangel	Santa Branca
<b>Lorena</b>	Etec Padre Carlos Leôncio da Silva	Não possui	Não possui
<b>Mogi das Cruzes</b>	Etec Presidente Vargas	EE Galdino Pinheiro Franco	Mogi das Cruzes
		Escola Profissionalizante Prof. Sebastião A. Souza	Guararema
<b>Pindamonhangaba</b>	Etec João Gomes de Araújo	EE Prof. Rubens Zamith	Pindamonhangaba
		EE Alzira Franco	Pindamonhangaba
		EM Dr. Tancredo de Almeida Neves	Campos do Jordão
<b>Santa Isabel</b>	Etec de Santa Isabel	Não possui	Não possui
<b>São José dos Campos</b>	Etec Prof. Ilza Nascimento Pintus	EE José Vieira Macedo	São José dos Campos
		EE Maria Aparecida Veríssimo M. Ramos	São José dos Campos
		EE Elídia Tedesco de Oliveira	São José dos Campos
		EMEF Irmã Irene A. Lopes “Irmã Zoé”	Paraibuna
<b>São Sebastião</b>	Etec de São Sebastião	Instituto Verdescola	São Sebastião
<b>Taubaté</b>	Etec Dr. Geraldo José Rodrigues Alckmin	EMEF Coronel Domingues de Castro	São Luiz do Paraitinga

Fonte: Adaptado de Centro Paula Souza (2019)

Os cursos, de maneira geral, são divididos conforme os chamados “eixos tecnológicos”, que são agrupamentos de áreas de cursos técnicos, em conformidade com o Catálogo Nacional de Cursos Técnicos, editado pelo Ministério da Educação, segundo a Resolução MEC/CNE/CEB nº 01, de 5/12/2014.

Abaixo, há um quadro que representa a relação de tipo de formação e respectivas modalidades oferecidos pela Etec. Há, também, a descrição de cada uma das modalidades e respectivos cursos oferecidos em cada uma.

**Quadro 3 - Cursos e modalidades oferecidas pelas ETECs**

<b>FORMAÇÃO</b>	<b>MODALIDADE</b>
Técnico	Presencial
	Ensino à Distância
Técnico Integrado ao Ensino Médio	Ensino Técnico Integrado ao Médio (ETIM)
	Educação de Jovens e Adultos (EJA)
Ensino Médio	Ensino Médio Regular
	Ensino Médio com Habilitação Técnica Profissional
	Ensino Médio com Qualificação Profissional
Ensino Profissionalizante	Presencial

Fonte: Adaptado de Centro Paula Souza (2019)

O ingresso dos alunos na instituição acontece por intermédio de processo seletivo, denominado vestibulinho. Esse exame é constituído de uma prova com cinquenta questões-teste, cada uma com cinco alternativas (A, B, C, D, E), relacionadas às diferentes áreas do saber (científico, artístico e literário), à comunicação e à expressão, em diversos tipos de linguagem, abrangendo conhecimentos comuns de 5ª a 8ª série e do 6º ao 9º ano do Ensino Fundamental.

O candidato deve possuir o certificado de conclusão do Ensino Fundamental nas modalidades: regular ou Educação de Jovens e Adultos - EJA ou Exame Nacional para Certificação de Competências de Jovens e Adultos – ENCCEJA, para ingresso nas modalidades do Ensino Médio. Para os cursos do Ensino Técnico (Presencial, Semipresencial e On-line) são pré-requisitos para o candidato estar cursando a partir do 2º ano do Ensino Médio Regular, ou ter concluído o Ensino Médio.

Nesse amplo universo de unidades escolares e diversidade de cursos, nossa pesquisa volta seu olhar para as unidades da Regional do Vale do Paraíba e Litoral Norte, buscando

compreender a QVT dos docentes que lecionam prioritariamente nos cursos e nos níveis de ensino ofertados nas escolas-sede e nas classes descentralizadas, pertencentes à Regional escolhida.

### **1.3 Problema**

A profissionalização do trabalho docente acontece desde a década de 70, quando diversos movimentos já aconteceram para tal categoria profissional ser reconhecida; com formação e especificidade competente, além de ser igualmente reconhecida no âmbito social e político (ROMANOWSKI, 2007).

Em paralelo ao processo de reconhecimento da profissão, está a busca pelo aumento da QVT docente, ou seja, o bem-estar na execução da tarefa, nesse caso, na execução da atividade docente. Porém, sabe-se que a realidade brasileira se depara com um cenário em que acontece o aumento do acesso à escola, mas, em contrapartida, o planejamento adequado e o incentivo às instituições não acontecem na mesma proporção.

Diante de tal situação, o presente estudo utilizou-se de métodos qualitativos e quantitativos para responder à seguinte questão: Qual é a percepção sobre qualidade de vida no trabalho para os docentes do Centro Paula Souza, lotados nas unidades escolares da Região Vale do Paraíba e Litoral Norte?

### **1.4 Objetivos**

#### **1.4.1 Objetivo geral**

Analisar a percepção da qualidade de vida no trabalho de docentes do Centro Paula Souza, lotados nas unidades escolares pertencentes à Região do Vale do Paraíba e Litoral Norte.

#### 1.4.2 Objetivos específicos

- Caracterizar o perfil sociodemográfico dos docentes dessas unidades, bem como o ambiente e ocupação profissional;
- Identificar a percepção dos profissionais sobre qualidade de vida no trabalho;
- Apontar possibilidades de melhoria na qualidade de vida no trabalho a partir dos dados obtidos com a perspectiva dos participantes da pesquisa;
- Aprimorar as propriedades psicométricas do instrumento TQWL-42.

#### 1.5 Organização do trabalho

O presente trabalho foi realizado a partir de uma base teórica, que servirá como subsídio para a pesquisa empírica.

Está dividido em seções: a primeira é a introdução, em que são descritos os objetivos da pesquisa, a justificativa e a importância do estudo, bem como o problema da pesquisa. Nessa primeira seção, também é descrita a organização geral do trabalho.

A segunda seção traz a fundamentação teórica, em que são apresentados e discutidos os resultados de revisão da literatura, a partir de pesquisas feitas em bases de dados sobre estudos já realizados, os quais trouxeram contribuições para a temática em estudo. Nessa etapa, são levantadas perspectivas relativas à qualidade de vida, à qualidade de vida no trabalho e, mais especificamente, à qualidade de vida no trabalho docente. Ainda nesse contexto, foi traçada a evolução histórica desses conceitos e foram, ainda, retratados, de modo particular, a realidade do panorama do trabalho docente, o cenário laboral, os riscos da atividade, bem como as consequências à saúde do profissional.

Após, a terceira seção dedica-se à apresentação dos procedimentos metodológicos que foram adotados para o desenvolvimento do presente estudo, indicando o tipo de pesquisa utilizada, instrumentos e os procedimentos para a coleta e para a análise de dados.

Na quarta seção, seguem os resultados da pesquisa, obtidos a partir de questionário e de entrevistas, as quais foram realizadas com professores atuantes no Ensino Médio Técnico para levantar quais são as percepções sobre a QVT atuando em escolas técnicas do Centro Paula Souza.

A quinta seção traz as considerações finais acerca desse estudo. E, para finalizar, seguem referências, anexos e apêndices.

## 2 REVISÃO DA LITERATURA

Para o desenvolvimento desse estudo, foi realizada uma revisão teórica com base em diferentes bancos de dados compostos artigos, teses e dissertações. Vale ressaltar que não se esgotam aqui os estudos com as temáticas da pesquisa. Tais pesquisas mencionadas são apenas uma parte da literatura acerca do tema, porém auxiliaram na leitura e no entendimento sobre o conteúdo do presente estudo.

Procedeu-se a uma revisão teórica dividida em dois aspectos: um relacionado à educação, voltado ao trabalho docente e sua caracterização. Para tanto, buscaram-se autores de referência no assunto, tais como Tardif e Lessard (2005), Gatti (2009), entre outros. O outro foram levantamentos de pesquisas de autores de referência quanto ao assunto de qualidade de vida no trabalho, sendo eles: Fernandes (1996), Limongi-França (2009) e Ferreira (2011).

Esta seção inicia-se com as conceituações pertinentes à QV e QVT, posteriormente é levantado o aspecto histórico desses estudos, bem como sua aplicação prática atual.

### 2.1 Qualidade de Vida e Qualidade de Vida no Trabalho

Davoglio, Letninin e Baldissera (2015) elencam dois grandes desafios quando consideram a QV como elemento da ciência: definir a QV como construto conceitual e operacional, a partir de sua natureza latente, e avaliar a QV de forma adequada, distinguindo-a não pela construção intuitiva do seu significado, típica do senso comum, mas por meio da investigação de uma conceituação, senão unânime, ao menos reconhecida pelas diversas áreas do conhecimento que a utilizam.

Em quaisquer das duas óticas, vê-se que ciência e QV são conceitos que se conectam ou se interceptam num contexto socioambiental, de tal maneira que níveis de qualidade de vida estão diretamente relacionados a níveis de educação e de saúde. Em consonância com as condições de saúde, o nível de educação da população e a possibilidade de a população ascender em níveis melhores dessas dimensões humanas, é possível culminar em um processo de transformação socioambiental desejado (TREVISAN, 2000).

A definição de qualidade de vida é muito ampla e cada pessoa possui uma perspectiva relacionada a tal conceito, segundo suas individualidades. Tanto condições físicas quanto psicológicas, pode ser considerada nesse contexto: como saúde, trabalho, nível socioeconômico, estado emocional, convivência social, entre tantos outros.

A respeito dessa definição de QV, Almeida *et al.* (2012) dizem que o reconhecimento sobre qualidade de vida engloba diversos aspectos do conhecimento humano, biológico, social, político, econômico, médico, entre outros, numa constante inter-relação.

Já Minayo *et al.* (2000), acreditam que qualidade de vida é um entendimento, acima de tudo, humano, que vem sendo relacionado ao nível de satisfação presente nas esferas familiar, social, amorosa e ambiental, bem como à própria estética pessoal. Em outras palavras, é presumida como a competência de realizar uma fusão cultural de todos os tópicos considerados pelo corpo social necessários para possuir um modelo de conforto e bem estar. O conceito aborda, portanto, diversos significados: conhecimento; vivências que geram experiências; princípios de sujeito; e coletividade, os quais se interligam a ele em vários momentos, locais e histórias distintas. Trata-se, portanto, de uma estruturação individual-social com a presença da variação de cultura, evidenciando fatores subjetivos, integrando valores e vivências em cada período de sua vida e com foco na cultura e na interação social.

Os estudos de Hubert (1997) apontam que é necessário enfatizar que os indicadores criados para medir a qualidade de vida são claramente bioestatísticos, psicométricos e econômicos, embasados em uma relação de custo-benefício. A que se considerar, ainda, que as metodologias criadas para a medir não levam em conta o aspecto cultural, social, de história de vida e do percurso dos indivíduos em que se pretende mensurar a qualidade de vida (MINAYO, 2000).

Gonçalves e Vilarta (2004) alinham-se com o proposto por Minayo (2000), pois descrevem a qualidade de vida pela maneira como as pessoas convivem e percebem seu cotidiano e consideram que fatores como saúde, educação, transporte, moradia, trabalho e participação nas decisões que lhes dizem respeito. Incluem, ainda, alguns outros aspectos em sua definição, considerando também fatores econômicos em seu conceito de QV e retratando-a como “a percepção subjetiva do processo de produção, circulação e consumo de bens e riquezas. A forma pela qual cada um de nós vive seu dia a dia” (GONÇALVES, 2004, p.13).

Com um conceito mais neutro sobre qualidade de vida, a Organização Mundial da Saúde (OMS, 1995) a descreve como a percepção do cidadão de sua inclusão na vida na

totalidade da cultura e sistemas de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e inquietações.

Segundo Conde e Pinto Neto (2008), mesmo não existindo nenhum tipo de consenso, a maioria dos autores concordam que, no desenvolvimento das avaliações de QV, é necessário que sejam contemplados elementos do corpo, da mente, e o convívio social, com o intuito de abranger também, dentre os indivíduos, as suas experiências de cunho pessoal.

Acerca dessa multiplicidade de conceitos, Santos (2015) esclarece que o termo qualidade de vida percorre o âmbito da semântica polissêmica, em que, por um lado, a QV é relacionada aos costumes de vida do indivíduo, de seu estilo, suas condições financeiras e sociais. Em outro, considera o desenvolvimento sustentável e matérias relacionadas aos direitos sociais e humanos.

Segundo Minayo, Hartz & Buss (2000), qualidade de vida atualmente é um termo utilizado em dois segmentos: primeiro, em uma linguagem coloquial e superficial, usado vulgarmente pela população, jornalistas, políticos, profissionais de diversas áreas e gerentes ligados a políticas públicas. O segundo segmento é utilizado no contexto da pesquisa científica, em diferentes campos de estudo, específicos da saúde ou não, tais como economia, educação, entre outros.

Fica evidente que os parâmetros para a definição de um conceito ideal, que permita a construção de práticas de intervenção ou avaliação da qualidade de vida, não são evidentes. Por esse motivo, com a falta de definições claras e específicas, as ações que acontecem nas organizações acabam se limitando àquilo que é considerado mais conveniente para cada uma delas (REZENDE; ATHAYDE; ARAÚJO, 2015).

Silva e de Marchi (1997) definem dois desafios organizacionais em relação à qualidade de vida: o desafio inicial está relacionado a uma frente de trabalho saudável, motivada e preparada para competição atualmente existente; e o segundo desafio é a capacidade de a organização responder às necessidades de seus funcionários em relação a uma melhor qualidade de vida. Essas duas questões estão profundamente relacionadas e fazem com que as organizações busquem cada vez mais a implantação de programas de Qualidade de Vida.

Esses programas têm como objetivo principal promover processos educativos para que os profissionais tenham a consciência da necessidade de gerenciar seu estilo de vida, incentivando-os a ser mais saudáveis, felizes e produtivos. Uma das possibilidades de se desenvolver tal condição é possível justamente pelo intermédio de programas de qualidade de

vida e promoção de saúde, cujos benefícios podem resultar em melhoria da saúde e estilo de vida, melhor disposição física e psicológica, melhor educação nutricional, menores riscos cardíacos, entre outros.

A análise das diferentes esferas pertinentes à QV juntamente com aspectos relativos de cada grupo permite um diagnóstico e mapeamento dos diferentes fatores que influenciam a QV do grupo analisado. Além disso, garante a investigação com critérios específicos e pertinentes tanto do ponto de vista da assertividade quanto da magnitude (SKEVINGTON; O'CONNELL, 2004).

É importante salientar que tanto as relações organizacionais quanto pessoais têm sofrido forte influência acerca da necessidade de consciência de um ambiente de traga bem estar, físico e psicológico. Trata-se de um desafio do mercado local e global que, conseqüentemente, influencia e incentiva a flexibilização das relações de trabalho. Nesse contexto, o local da prática laboral do trabalhador é identificado como foco da gestão da qualidade de vida no trabalho, que visa à promoção do bem-estar humano. Esse cenário global, que apresenta características tecnológicas e simultaneamente de valores sustentáveis, requer: a qualidade de vida no trabalho seja atuante nas rotinas dos trabalhadores para práticas e processos organizacionais; as melhorias no ambiente físico ou o auxílio nos padrões de relacionamento (SCHIRRMESTER; LIMONGI-FRANÇA, 2015).

A profissão docente em específico é considerada uma prática complexa, com necessidade de harmonia em diferentes domínios, sejam eles físicos, sociais, psicológicos e até mesmo espirituais, os quais que evidenciam a QV (SANTOS; ESPINOSA; MARCON, 2020).

Diante do exposto, percebe-se a relevância do tema, contudo, assim como “qualidade de vida”, o termo que abrange especificamente as relações trabalhistas, a QVT, não possui uma clara definição. Limongi-França (2009) confirma tal perspectiva, mostrando que o assunto qualidade de vida no trabalho vem sendo investigado como um amplo espaço amostral e, habitualmente, complicado. Essas conceituações de QVT abarcam desde cuidados médicos regidos pela legislação de saúde e segurança vigente até as práticas voluntárias dos empregados e empregadores nos ambientes de lazer, motivação, entre outras. A maior parte desses sentidos gera apontamentos das circunstâncias de vida e bem-estar dos indivíduos, grupos, sociedade e, até mesmo, do globo todo e sua inserção no universo.

Walton (1975) considera que a filosofia da qualidade de vida no trabalho tem sido praticada para criar uma preocupação com a valorização das questões humanísticas e ambientais. Essas questões vêm sendo descuidadas em prol do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico, sem a intenção de retornar às antigas práticas de trabalho e considerando-se o risco da automação na qualidade de vida dos trabalhadores.

Nesse contexto, é importante considerar que, embora a qualidade de vida no trabalho tenha como ênfase as condições de trabalho ideais, existem fatores que podem tornar os cargos mais aceitáveis e satisfatórios, influenciando indiretamente a produtividade, sem aumento do custo operacional com pessoal ou instalações. Nota-se, assim, que fatores organizacionais, ambientais e comportamentais quando bem gerenciados e direcionados aos cargos pertinentes elevam o nível de satisfação, além de produtividade.

Esse também é o enfoque dado por Limongi-França (1996), que considera Qualidade de Vida no Trabalho como a união das ações de uma organização que instauram melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho.

Outro estudo de relevância no âmbito da qualidade de vida no trabalho foi desenvolvido por Nadler e Lawler (1983) que consideram a QVT como um método que aborda e reflete sobre as pessoas, o trabalho e as organizações, evidenciando o impacto das relações trabalhistas sobre as pessoas, assim como sobre a efetividade organizacional. Esses autores identificaram dois focos relevantes no trato do conceito operacional sobre qualidade de vida no trabalho: o primeiro está relacionado ao impacto do método de trabalho sobre as pessoas e suas consequências na eficiência das organizações; já o segundo é pertinente à participação na solução de situações problema e à participação nas decisões organizacionais.

Fernandes (1996) considera que a maioria dos autores têm duas direções de pesquisa acerca do tema: uma retratada em melhorias na eficácia organizacional a partir da satisfação do trabalhador e outra voltada para condições favoráveis em seu trabalho. A autora ainda faz analogia a um conceito simplista sobre as representações da qualidade de vida e sua relação específica com o cargo de trabalho, determinada por Werther e Davis (1983), os quais acreditam que a disseminação de esforços para melhorar a qualidade de vida procura tornar cargos mais produtivos e satisfatórios.

A partir da revisão da literatura até aqui apresentada, é possível classificar quatro critérios básicos para o embasamento da gestão de QVT: 1. Gestão participativa na solução de problemas em todos os níveis organizacionais, com sugestões e inovações; 2. Reestruturação do trabalho em atividades como rotação de funções e redesenho de cargos; 3. Estímulo ao

sistema de recompensas, financeiras ou não; 4. Melhor adequação do local de trabalho em aspectos como layout, clima organizacional, ergonomia.

Além desses critérios em específico, ressalta-se a atenção para a influência dos aspectos sociológicos e psicológicos na situação de trabalho, além dos fatores físicos os quais também interferem na produtividade e satisfação dos trabalhadores (FERNANDES, 1996).

### 2.1.1 Histórico e aplicabilidade atual

Mesmo com outras nomenclaturas, o tema da QV vem sendo estudado há bastante tempo, com foco para ações que propiciem o bem-estar ao trabalhador. Em 1924, Elton Mayo (1933) demonstrou seus primeiros estudos acerca da dimensão humana no trabalho.

No esteio desses estudos iniciais sobre QV, está Abraham H. Maslow (1943, 1954) que propôs a hierarquia das necessidades, as quais são: fisiológica, segurança, amor, estima e autorrealização. Outra pesquisa de relevância foi desenvolvida por Douglas McGregor (1992), que desenvolveu a Teoria X, correlacionada com um sistema de recompensas. Por último, mas não menos importante, está Frederic Herzberg (1964) que analisou fatores higiênicos e motivacionais. Tais estudiosos são os mais citados nas referências sobre comportamento organizacional e recursos humanos, segundo Taveira (2015). Porém, é válido considerar que esses foram apenas estudos iniciais acerca da consideração da condição humana no trabalho, precedentes à filosofia de qualidade de vida no trabalho abordada e criteriosamente executada atualmente.

O termo em específico teve origem nos estudos do Tavistock Institute, em 1950, sendo Eric Trist (1975) e seus colaboradores responsáveis pelo desenvolvimento da abordagem sócio técnica do trabalho, o que deu origem ao título qualidade de vida no trabalho. Inicialmente, a abordagem retratava questões da relação entre indivíduo, trabalho e organização, baseada na reestruturação da tarefa e do cargo, com a intenção de tornar o trabalho menos penoso (FERNANDES, 1996).

Diante de tais descobertas, o assunto em questão teve maior abordagem no mundo do trabalho. A intensificação dos estudos ocorreu na década de 70, do séc. XX, quando houve uma crise no modo de produção capitalista, sendo necessárias mudanças nos padrões de produção, nas organizações, indivíduos. Tais mudanças fortaleceram as pesquisas e ações

sobre QVT nas organizações, diante de um cenário negativo imposto pela chamada reestruturação produtiva (RODRIGUES, 2002).

Após esse período, com a crescente concorrência nos mercados internacionais, em específico a atuação do Japão na divulgação de suas técnicas de gerenciamento nas empresas do ocidente, o mercado americano passou a se questionar sobre seu modelo gerencial. Nesse ambiente favorável a mudanças, houve o advento dos Programas de Qualidade Total. Acredita-se que o interesse por QVT no Brasil tenha surgido justamente pela globalização do mercado.

Huse & Cummings (1985) acreditam que outra vertente do aumento da propagação do conceito de QVT está relacionado ao aumento de responsabilidades da empresa no gerenciamento de recursos humanos, bem como à conscientização dos trabalhadores. Isto posto, é possível considerar que existem fatores os quais influenciam a qualidade de vida das pessoas em seu local de trabalho e que essa qualidade está diretamente atrelada ao gerenciamento desse ambiente, o qual pode oferecer condições propícias indispensáveis ao melhor desempenho e produtividade (FERNANDES, 1996).

Nos dias atuais, a QVT tem sido aplicada nas organizações por intermédio de “Programas de QVT”. Após o início de tais programas, os gestores deparam-se com a dificuldade na sua manutenção, pois “falta um conceito real que norteie os seus objetivos, práticas e indicadores de resultados” (TAVEIRA, 2015, p.386). É possível que essa situação ocorra em detrimento da falta de conhecimento das representações sociais e das expectativas conduzidas nessa relação entre trabalho e vida.

Dentre as ações dos projetos organizacionais voltadas à QVT, estão treinamentos, palestras e programas motivacionais, contudo, esses produzem apenas breves efeitos. Já as festas internas e abertas à família, as SIPAs (semana interna de prevenção de acidentes) e a ginástica laboral são exemplos de ações voltadas ao bem-estar. Todavia, essas práticas atuam como um paliativo quando tratadas de forma isolada do contexto e da cultura organizacional.

A continuidade frustrada de tais programas ocorre quando os funcionários começam a se sentir frustrados quando obrigados a participar de festividades ou até mesmo se sentem comprados, por exemplo, pela participação nos lucros e resultados. A confiabilidade questionável de determinados programas se confirma quando os indicadores de RH (Recursos Humanos), tais como absenteísmo, acidente de trabalho, entre outros, demonstram que as intervenções não modificam de fato tais indicadores. Essa falta de credibilidade se deve ao fato de que Programas de qualidade de vida no trabalho serem comercializados e aplicados

visando motivar ações paliativas, que resultam no seu fracasso. Talvez, uma solução viável seja ponderar as contradições entre o discurso e a prática (TAVEIRA, 2015).

Ferreira (2008) confirma tal ideia enfatizando a disputa de teóricos por um suposto conhecimento sobre a QVT, enquanto as práticas dessas teorias são vagas e superficiais. Também faz uma observação crítica aos programas propostos, definindo-os como assistencialistas, quando deveriam ser preventivos. Sugere a análise ergonômica das atividades como meio favorável na intervenção nas condições de trabalho.

Taveira (2015) também acredita que o uso da ergonomia no trabalho possa prevenir o adoecimento ocupacional se combinada a práticas antiestresse, com a intenção de compensar os danos ocorridos, bem como preveni-los. Surge, assim, “a necessidade de uma perspectiva dialógica interdisciplinar, multidisciplinar e transdisciplinar sobre a QVT que de conta da aplicação prática dentro complexidade de diferentes contextos organizacionais” (TAVEIRA, 2015, p. 387).

Vemos, por meio das definições até aqui demonstradas, que, quando aplicados corretamente, os programas de QVT podem ser efetivos e refletir resultados financeiros às organizações.

Constantino *et al.* (2015) se baseiam em diversas pesquisas para constatar que as empresas que possuem ações de promoção à saúde, por intermédio de programas, apresentam queda no absenteísmo, maior satisfação ocupacional e mais sucesso no recrutamento de novos funcionários. Com relação à questão financeira, foi levantado que os custos médicos caem cerca de \$3,27 e os de absenteísmo diminuem cerca de \$ 2,73 para cada dólar gasto em programas de bem-estar. Ainda é identificado que o retorno sobre o investimento alcançado em programas de bem-estar corporativos, quando bem aplicado, chega a 6 por 1.

Porém, para se chegar à correta implantação desses programas, convém seguir algumas etapas e atentar tanto para aspectos teóricos quanto práticos, no que diz respeito à impossibilidade de introdução de um programa de QVT sem a presença de uma base teórica e técnica maciça acerca do assunto. De outro modo, mesmo que cada experiência seja única quanto à implantação de projetos de QVT, é plausível, a propósito de regularização, instituir etapas, as quais independem das particularidades e são convenientes e adaptáveis a todas as empresas (FERNANDES, 1996).

Fernandes (1996) se baseou em um estudo canadense (Johnston, C.; Alexander, M. e Robin, M., 1981) para descrever as fases no desenvolvimento de experiências de QVT:

- a) Sensibilização - é a fase em que os representantes do programa realizam um levantamento das condições de trabalho e de seus efeitos físicos e psicológicos aos funcionários, buscando meios de aprimorá-las;
- b) Preparação – são escolhidos os métodos para a condução das atividades, os instrumentos e equipe necessária;
- c) Diagnóstico – consiste na coleta de informações mediante dois aspectos: caracterização do sistema técnico de trabalho e o levantamento social no relacionamento entre os cargos ocupados, atividades realizadas e a satisfação do trabalhador;
- d) Concepção e implantação do projeto – a partir das informações colhidas na etapa anterior, somadas ao conhecimento do cenário organizacional, a equipe determina um cronograma para implantação das melhorias relacionadas a: tecnologia, organização do trabalho, modelos de gestão e *layout*;
- e) Avaliação e difusão – ainda que a avaliação dos projetos seja complexa, é necessária a expansão das mudanças para outros setores, além do grupo experimental.

Outro modelo de aplicação de programa de QVT foi desenvolvido por Ferreira (2011). Também dividido em etapas, o autor estabelece parâmetros de implementação:

A primeira etapa é o *Diagnóstico de Qualidade de Vida no Trabalho*, que fomenta a conscientização dos agentes envolvidos na importância do incentivo a QVT e levanta dados sobre o cenário a ser analisado. A *Formulação da Política de Qualidade de Vida no Trabalho* é a segunda etapa, que traz os princípios e diretrizes a serem aplicados na gestão empresarial. Ela está correlacionada aos valores éticos, pessoais e organizacionais, logo, compõe um objetivo organizacional sustentável a todos os envolvidos. A terceira e última etapa é a *Formulação do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho*, que especifica as ações concretas as quais serão praticadas, em acordo com as etapas anteriores, de diagnóstico e política (devidamente formulada e aprovada). Trata-se da criação um conjunto de projetos a serem implementados com a intenção da promoção de ações de bem-estar ocupacional.

Aspectos relevantes na implantação de qualquer programa estão relacionados à preparação dos gerentes e à ampliação da participação dos funcionários na tomada de decisão organizacional. Essas ações são necessárias porque a aceitação e a implantação apressada de dirigentes por modismo, sem o devido embasamento teórico necessário, pode resultar em fracassos de uma gestão. No tocante às estratégias e à Gestão de Recursos Humanos, não é passível a aceitação de fracassos por desvirtuamento da correta aplicação de tais programas,

por isso a obrigação do estudo da teoria acerca do tema, bem como conhecimento da prática a ser desenvolvida durante sua aplicação (FERNANDES, 1996).

A preocupação com os métodos de aplicação da QVT é plausível, pois alguns programas são desenvolvidos apenas como esquemas de manipulação, com visões superficiais do comportamento humano no trabalho; o que pode gerar críticas a tais incentivos e ser tratado como um modismo na área de gestão de pessoas. Por outro lado, é destacado que a fácil utilização do termo “qualidade de vida” condiciona a instantânea junção de melhorias nas circunstâncias físicas e estruturais, atendimento ao requerimento salarial, diminuição da jornada de trabalho e outros critérios da espécie, os quais acarretam custos extras. Como resultado natural de tais inferências, manifestam-se obstáculos que se opõem à promoção dos programas de QVT, com a justificativa de algo que gerará despesas às empresas (FERNANDES, 1996).

É válido ressaltar que não predominam apenas aspectos negativos, pois, quando bem implantados, os programas de QVT podem gerar aumento na produtividade de até mesmo redução de custos, conforme descrito anteriormente.

Apesar da crescente importância, muitas organizações ainda não possuem uma equipe responsável pelos projetos e voltada à qualidade de vida. Apesar de existirem demandas pertinentes ao tema, não ocorre o levantamento das necessidades ou desenvolvimento de programas nesse sentido. Além disso, outro fator complicador dessa situação é o fato de as organizações não possuírem um orçamento específico para esses programas ou controle de resultados. O estabelecimento desses indicadores seria crucial para a credibilidade e sucesso dos programas (BARROS; GARJULLI; POLYCARPO, 2015).

A informação e o conhecimento são questões fundamentais para se ter um estilo de vida saudável, de acordo com Rosa (2015). Justamente nesse aspecto encontra-se a grande dificuldade da implantação de um plano de melhorias organizacional, pois, mesmo que a QVT incorpore a qualidade nos processos de trabalho, o comprometimento organizacional é atualmente um aspecto frágil na estratégia de gestão de pessoas (SCHIRRMEISTER; LIMONGI-FRANÇA, 2015).

Fernandes (1996) estabelece que a maior dificuldade das organizações é gerenciar de forma científica a participação dos funcionários. Levantar as representações dos funcionários sobre sua própria qualidade de vida no trabalho; mensurar sua satisfação mediante as atividades ocupacionais e entender o reflexo das atividades no bem-estar do trabalhador são pontos específicos a serem analisados. Técnicas para se avaliar o nível de adesão ou satisfação

dos trabalhadores, como levantamento de opinião interna com critérios científicos são pouco utilizadas para aferição dados. “É preciso, portanto, aperfeiçoamento constante na capacidade diagnóstica, a partir da coleta de dados quantitativos e qualitativos, com base na percepção dos próprios funcionários, de modo a subsidiar as ações estratégicas efetivamente significativas” (FERNANDES, 1996, p. 25).

Entretanto, é válido considerar que o contato direto e constante com essas atividades auxilia o trabalhador com elementos e informações que, muitas vezes, passam despercebidas até mesmo aos supervisores. Também realça a valorização estratégica do recebimento do conhecimento para a inserção de melhorias em atividades operativas, além de lhe trazer satisfação por participar na resolução de situações-problema relativas ao seu próprio trabalho.

Martins (2015) acredita que fornecer aos trabalhadores a possibilidade de se expressar e de participar do processo decisório é essencial para o avanço dos métodos de trabalho, da produtividade e de redução de custos. Acima de tais questões, fica o reconhecimento da inteligência do funcionário, que acaba refletindo em sua qualidade de vida e na produtividade, com ganhos para ambos os envolvidos. A participação nessa situação é estabelecida mediante um modelo amparado na motivação, focado, especificamente, em técnicas com equipes, buscando o progresso e o equilíbrio das relações entre desempenho e satisfação no trabalho. Porém, de maneira geral, os empregados não possuem o hábito da participação nas decisões, até mesmo porque os chefes não estão abertos, nem propensos a receber e acatar opiniões, o que deve ser aprendido, como todo novo processo.

Assim, conclui-se que a colaboração pessoal em todos os níveis organizacionais é de extrema importância, não apenas pela questão da crescente vertente da gestão democrática decorrente da própria sociedade, mas também em função do aumento da qualidade nas relações de trabalho.

O trabalho em equipe envolve a ação de criar e estabilizar regras práticas de trabalho reconhecidas por todos, que, por um lado, organizam o trabalho e, por outro, geram modalidade de cooperação mútua.

Esse trabalho coletivo é estabelecido em torno de normas de trabalho comuns, cuja construção procede do próprio coletivo. Essas normas, além de técnicas, possuem aspectos sociais que organizam o viver junto. Cabe lembrar, que trabalhar não é somente produzir, é também viver junto, pois “As sabedorias das artes do ofício são construídas coletivamente” (MARTINS, 2015, p. 237).

## 2.1.2 Modelos e fatores determinantes de qualidade de vida

Conforme já estamos demonstrando, o tema da QV tem evoluído ao longo dos anos a partir de diferentes teorias concebidas por alguns estudiosos, os quais demonstram ser complementares, ainda que cada teoria tenha suas especificidades.

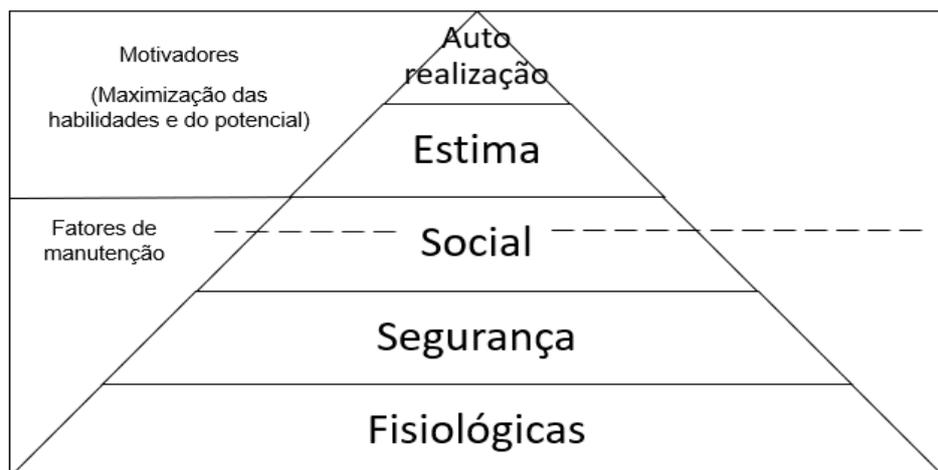
Pedroso (2010) destaca a ascensão do assunto após o período da Revolução Industrial, na década de 70, período esse em que a QV começou ser instrumento de pesquisa em diversos países. No Brasil, apenas dez anos depois, iniciam-se as primeiras pesquisas.

Nesse sentido, alguns estudos como os de Walton (1974), Hackman e Oldham (1975), Westley (1979), Nadler e Lawler (1983) e Werther e Davis (1983) são descritos como referência para nossa pesquisa.

### 2.1.2.1 Base de estudos de Walton (1974)

Maslow (1943) desenvolveu um dos principais estudos iniciais acerca dos fatores motivacionais relacionados às necessidades humanas, com implicações no desempenho e na satisfação pessoal do trabalhador. O resultado foi a chamada “Pirâmide das necessidades” (FERNANDES, 1996), como pode ser observado na figura 4:

**Figura 4** - Esquema clássico da Pirâmide das Necessidades de Maslow



Fonte: Fernandes (1996, p.47)

Com relação aos estudos de Walton, Goulart e Sampaio (2004) ponderam a relação entre a Pirâmide das necessidades, desenvolvida por Maslow, e os critérios criados por

Walton, os quais envolvem aspectos individuais e coletivos das organizações, tornando assim seus estudos valorizados atualmente em relação aos demais.

Walton (1973) tem sido o autor mais citado atualmente, na esfera nacional e internacional. Ele foi o precursor desses estudos, com concepções a respeito da humanização do trabalho e, em específico, da qualidade de vida no trabalho. Sua pesquisa sobre qualidade de vida no trabalho foi desenvolvida no Estados Unidos, em meados da década de 70, e mesmo após tanto tempo após sua publicação, continua sendo uma referência no assunto, sendo citado inclusive como o método de estudo mais completo (*apud* TAVEIRA, 2015; PEDROSO, 2010).

Acerca desse aparato teórico de destaque, Fernandes (1996) define da seguinte maneira o modelo de análise da qualidade de vida no trabalho desenvolvido por Walton (1973):

1- Remuneração justa e adequada: esse primeiro critério tem por objetivo avaliar a relação entre a qualidade de vida no trabalho e a remuneração recebida. Tal critério envolve aspectos pertinentes à remuneração adequada e justa, seja no ambiente interno da organização ou com relação ao mercado externo;

2 - Condições de trabalho: envolve a mensuração da qualidade de vida no trabalho em relação à situação do local de trabalho, retratando os seguintes aspectos em específico: (a) jornada de trabalho e sua relação com as atividades desenvolvidas; (b) carga de trabalho, sendo a relação entre a quantidade de trabalho exercida em um turno de trabalho; (c) ambiente físico e as situações de bem-estar e conforto no desempenho do trabalho; (d) quantidade e qualidade de materiais e equipamentos disponíveis à execução do trabalho; (e) saúde e segurança física e psicológica; (e) avaliação entre o estresse percebido e a jornada de trabalho do funcionário;

3- Uso e desenvolvimento de capacidades: envolve a associação entre a possibilidade de o trabalhador praticar suas aptidões profissionais e sua qualidade de vida no trabalho. São algumas das aptidões consideradas: (a) autonomia profissional, liberdade e independência no exercício de seu trabalho; (b) nível de importância da tarefa para si e outros, dentro ou fora da instituição; (c) relação entre a identidade da tarefa executada e o resultado esperado; (d) possibilidade de praticar uma larga escala de habilidades pessoais; (e) feedback do trabalho realizado;

4 - Oportunidade de crescimento e segurança: tem por finalidade mensurar a qualidade de vida no trabalho e as possibilidades de a organização oferecer desenvolvimento pessoal e

para estabilidade no emprego. São aspectos relevantes para a oportunidade de crescimento e segurança: (a) possibilidade de ter uma carreira na instituição, reconhecida por colegas profissionais e membros externos; (b) possibilidade de crescimento pessoal com formação continuada; (c) estabilidade quanto a manutenção de seus empregos;

5- Integração Social na Organização: objetiva medir a integração social existente no ambiente de trabalho. Desenvolve-se a partir: (a) da igualdade de oportunidades na organização do trabalho e hierarquia, independente de raça, religião ou outras especificidades; (b) grau de relacionamento para auxílio recíproco, relacionamento interpessoal e respeito à individualidade; (c) ações comunitárias na instituição;

6 - Constitucionalismo: mede o nível de aplicação dos direitos dos trabalhadores na instituição da seguinte forma: (a) execução dos direitos trabalhistas, bem como possibilidade de apelação; (b) nível de privacidade do empregado na organização; (c) a possibilidade de o trabalhador se expressar a seus superiores sem receio de represálias; (d) método como as normas e rotinas são aplicadas no dia a dia de trabalho;

7- Espaço total e vida: busca avaliar as condições gerais entre a vida pessoal e profissional avaliando: (a) estabilidade entre carga de trabalho, cobranças da carreira e convívio com familiares; (b) horário de entrada, saída e sua relação de convívio familiar;

8- Relevância social do trabalho na vida: envolve mensurar a qualidade de vida no trabalho por meio das representações do empregado em relação à responsabilidade da organização para com a comunidade, interna e externa. Envolve os seguintes fatores na percepção do trabalhador: (a) imagem da instituição sua importância para a sociedade; (b) responsabilidade social e possibilidade de resolver problemas da comunidade; (c) responsabilidade social pelos serviços oferecidos; (d) valorização social dos empregados na instituição.

É fato que os estudos de Walton estabeleceram um modelo de sucesso utilizado mesmo após décadas de seu desenvolvimento, porém necessita de aprimorações quando praticado.

Pedroso (2010) considera diversos esses critérios determinados por Walton, pois faz referência a diferentes panoramas, tais como econômico, psicológico, político e jurídico. Entretanto, o fator fisiológico é pouco considerado nesse modelo, não sendo tratado proporcionalmente em relação aos demais, o que determina a vulnerabilidade da pesquisa.

### 2.1.2.2 Base de estudos de Hackman e Oldham (1975)

A teoria desenvolvida por Hackman e Oldham em qualidade de vida no trabalho foi baseada nos estudos desenvolvidos por Hackman e Lawler, em meados do início da década de 70.

A adaptação do estudo anterior, somada aos indicadores desenvolvidos para esse modelo da década de 70, teve como resultado uma nova ferramenta de análise de qualidade de vida no trabalho, segundo Hackman e Oldham, modelo esse que “publicado na forma de um relatório técnico em 1974, e, também, na forma de artigo científico em 1975” (*apud* PEDROSO, 2010, p.50).

Pedroso (2010) estabelece um comparativo entre os diferentes modelos: o atual, desenvolvido por Hackman e Oldham (1975), que possui uma dimensão a mais, nomeada como “significância da tarefa”; em relação ao modelo anterior desenvolvido por Hackman e Lawler (1971). Abaixo, estão classificações de elementos básicos para qualidade de vida no trabalho na perspectiva de Hackman e Oldham (1975):

- Pluralidade da tarefa: representa o quanto que um cargo demanda uma diversidade de obrigações no desenvolvimento do trabalho e o emprego de várias competências e talentos do empregado;
- Identidade da tarefa: o quanto é requerido dos empregados para a execução de tarefas completas, ou seja, tarefas que possuem uma linha lógica de progressão, com começo e fim;
- Significância da tarefa: o quanto o desempenho no emprego afeta a vida ou o trabalho, seja externo ou dentro da própria empresa;
- Autonomia: o quanto uma atividade ou cargo dispõe de liberdade, independência e privacidade na execução, de maneira que o empregado consiga organizar e orientar suas atividades e estabelecer métodos que serão aplicados no desenvolvimento da tarefa;
- Feedback: nível com que o desenvolvimento das tarefas empresariais permite o retorno das informações e avaliações objetivas a respeito de seu desempenho no serviço.

Fernandes (1996) acredita que o modelo de Hackman e Oldham (1975) é estruturado a partir de características objetivas do trabalho, por isso classifica o modelo de estudo em três grandes grupos:

a) Dimensões da tarefa: foram observados seis elementos significativos para a satisfação no serviço: pluralidade de competências; afinidade com a tarefa; significado da

tarefa; relacionamentos sociais no trabalho; independência e retorno do desempenho e fora dele.

b) Estados psicológicos críticos: circundam a compreensão da significância do trabalho, das obrigações inclusas nele, como o dever de entrega de resultados e a consciência dos verdadeiros resultados;

c) Resultados individuais e profissionais: abarcam a satisfação geral e incentivo para exercer o trabalho de alto desempenho e qualidade, assim como ausências e baixa rotatividade.

### 2.1.2.3 Base de estudos de Westley (1979)

Uma outra abordagem mencionada nas pesquisas atuais foi desenvolvida por William Westley (1979). O autor faz uma análise crítica das relações do modelo produtivista advindo do capitalismo e descreve quatro aspectos que podem gerar fragilidades para a qualidade de vida no trabalho, assim como suas respectivas consequências:

- o fator econômico, que pode gerar a injustiça, percebida a partir da disparidade salarial;
- o fator político, que pode gerar a insegurança, representada pela instabilidade no emprego;
- o fator psicológico, que pode gerar alienação, refletida em baixa autoestima;
- e o fator sociológico, que pode gerar anomia, configurada a partir da deficiência da legislação trabalhista.

Para atenuar tais fragilidades, sugere-se a valorização do trabalho individual e abordagens sociotécnicas para gerenciar os grupos de trabalho (TAVEIRA, 2015; PEDROSO 2010).

Em uma perspectiva similar, Fernandes (1996) também descreve sobre estes indicadores:

- indicador econômico, determinado pela igualdade salarial e pelo tratamento recebido;
- indicador político, determinado pela segurança no emprego e pela garantia de que o trabalhador não será dispensado por alguma discriminação;
- indicador psicológico, determinado pela auto realização;

- e indicador sociológico, representado pelas decisões práticas do processo de trabalho, maneira de execução das tarefas e responsabilidades.

De maneira geral, percebe-se o consenso das traduções, havendo discrepância apenas no último item, o qual, para o primeiro autor, retrata a execução da atividade por intermédio legal; já para segunda autora, descreve-se como um critério prático e interno.

Pedroso (2010) afirma que Westley (1979), em sua retórica, relata problemáticas que obstruem a evolução da qualidade de vida no trabalho, cita suas causas e consequências e propõe possibilidades de solução. Seus indicadores são retratados de forma abrangente, (político, econômico, psicológico e sociológico). Por outro lado, ao ser específico e ao enfatizar uma situação problema para cada indicador, o autor omite outros problemas e as consequências que poderiam ser abordados.

O modelo proposto por esse autor traz uma estratégia diferente dos demais, considerando indicadores de aspectos vistos como ruins ou negativos. A proposta é que, para se obter qualidade de vida no trabalho, o ideal é que esses indicadores não estejam presentes na rotina organizacional. Tradicionalmente, estudiosos como Walton, Hackman e Oldham, entre outros, abordam uma outra perspectiva, combinando indicadores necessários à rotina da instituição. Abaixo, segue um quadro das dimensões da QVT segundo Westley (1979):

**Quadro 4 - Dimensões da QVT segundo Westley (1979)**

<b>Tipos de reivindicação</b>	<b>Problemática</b>	<b>Agente resolvente</b>	<b>Consequências</b>	<b>Formas de reversão</b>
Econômica (1850-1950)	Injustiça	Sindicatos	Insatisfação	Descentralização do poder
			Greves	Compensação justa
			Queda de produtividade	Participação nos lucros e resultados
Política (1850-1950)	Insegurança	Partidos políticos	Insatisfação	Autonomia
		II Guerra Mundial	Greves	
Psicológica (1950-?)	Alienação	Agentes de mudança	Queda da produtividade	Feedback
			Descompromisso	
			Absenteísmo	
Sociológica (1950-?)	Anomia	Equipes de alta performance	Rotatividade	Enriquecimento do trabalho
			Sentimento de insignificância	
			Absenteísmo	
			Rotatividade	Grupos de trabalho fundamentados na abordagem sociotécnica

Fonte: Westley (*apud* Pedroso, 2010, p.68)

Diante do ambiente analisado por Westley até a metade do séc. XX, é válido considerar como crítica a esse modelo a resolução das questões ocupacionais pertinentes à

injustiça e à insegurança, as quais foram mitigadas, mas que ainda se encontram distantes da resolução.

Outra especificidade desse modelo é indicar o entendimento de que um ambiente, o qual se propõe que a qualidade de vida no trabalho, é presente ou não, impedindo a possibilidade de uma condição intermediária. Ainda que não expressado claramente pelo autor, o estudo conduz uma narrativa em que, além de condições opostas de qualidade de vida no trabalho, a mesma não é aferida ou estimada (PEDROSO, 2010).

#### 2.1.2.4 Base de estudos de Nadler e Lawler (1983)

Além dos autores anteriormente citados, pode-se referenciar também as pesquisas de Nadler e Lawler (1983), cujo modelo de pesquisa é similar aos anteriormente citados. O objetivo do estudo desenvolvido por esses autores é analisar a participação e o impacto da atividade laboral sobre os trabalhadores e sobre a instituição (TAVEIRA, 2015).

Pedroso (2010) retrata historicamente a abordagem de Nadler e Lawler (1983). Relata que, em meados dos anos 80, o mercado começava a mudar sua perspectiva no que tangia aos programas de qualidade de vida no trabalho. Essa mudança acarretou duas vertentes extremistas: uma em que os dirigentes incentivaram e propagavam programas de melhorias de bem-estar e, noutra vertente, dirigentes que não se preocupavam, desvalorizavam e não desenvolviam ações voltadas à qualidade de vida no trabalho. Nesse período, a qualidade de vida no trabalho demonstrava constituir simplesmente uma novidade, que seria posteriormente desprezada. Com o passar do tempo, a ideia de qualidade de vida no trabalho deixou de ser novidade e os responsáveis pelo gerenciamento de pessoas reduziram a cautela no tratamento dessa filosofia, o que foi um erro para as instituições.

Diante desse desafio, Nadler e Lawler (1983) asseguraram a necessidade de criar uma definição clara e precisa para a qualidade de vida no trabalho. Essa definição deveria abranger o conceito, implicações, benefícios e como produzir resultados esperados nesse âmbito. Diferentemente dos outros métodos aqui retratados, que possuem atenção na determinação de critérios para mensurar a qualidade de vida no trabalho, esses estudiosos preferiram abordar conceitos sobre o tema em questão, correlacionando tempo e focos de atuação; conforme é exemplificado no quadro 5:

**Quadro 5** - Evolução do conceito de QVT

<b>Período</b>	<b>Foco</b>	<b>Principal definição</b>
1959 - 1972	Variável	A QVT foi tratada como reação individual ao trabalho ou às consequências pessoais de experiência do trabalho.
1969- 1975	Abordagem	A QVT dava ênfase ao indivíduo antes de dar ênfase aos resultados organizacionais, mas ao mesmo tempo era vista como um elo dos projetos cooperativos do trabalho gerencial.
1972-1975	Método	AQVT foi o meio para o engrandecimento do ambiente de trabalho e a execução de maior produtividade e satisfação.
1975-1980	Movimento	A QVT, como movimento, visa à utilização dos termos “gerenciamento participativo” e “democracia industrial” com bastante frequência, invocador como ideias do movimento.
1979-1983	Tudo	A QVT é vista como um conceito global e com uma forma de enfrentar os problemas de qualidade e produtividade.
Previsão futura	Nada	A globalização da definição trará como consequência inevitável a descrença de alguns setores sobre o termo QVT e, para eles, QVT nada representará.

Fonte: Nadler e Lawler (*apud* Fernandes, 1996, p.42)

Nadler e Lawler acreditaram que os indicadores de qualidade de vida no trabalho deveriam abordar tanto questões pertinentes à satisfação humana no trabalho quanto ao incentivo à atividade produtiva. Diante desse direcionamento, os pesquisadores definiram quatro indicadores, relacionados a aspectos psicológico, organizacional, econômico e ambiental. No entanto, pode-se constatar a deficiência de indicadores pertinentes ao cenário ocupacional atual, tornando-se incompleto o modelo analisado, como apontado por Pedroso (2010), em que os pesquisadores se baseiam, também, em indicar elementos significativos do sucesso dos projetos de programas de QVT. No que tange às razões indicadas, é notória a falta de aspectos ligados ao ambiente físico do trabalho, o que é contra os indícios de QVT apontados por Nadler e Lawler.

Pedroso (2010) considera que a previsão futurística de que a qualidade de vida no trabalho resultaria em “nada”, não se efetivou; dependerá, portanto, dos acontecimentos históricos para se comprovar se isso acontecerá de fato. Ainda assim, existe a possibilidade de que essa afirmativa esteja errada, pois a qualidade de vida no trabalho tornou-se uma filosofia institucional, transpassando a possibilidade de ser uma teoria passageira.

#### 2.1.2.5 Base de estudos de Werther e Davis (1983)

Wether e Davis (1983) também desenvolveram pesquisas sobre a qualidade de vida no trabalho; contudo, o objetivo do estudo sempre esteve voltado à análise de cargos e carreiras.

Esses estudiosos acreditavam que os cargos institucionais deveriam conter as competências dos empregados, de tal maneira que, quando tais competências se expandissem, haveria a promoção ou remanejamento dos trabalhadores visando à autorrealização. Essa abordagem subdivide-se em três categorias principais: fatores organizacionais, ambientais e comportamentais, o que traz similaridades com os estudos de Maslow (1943) e de McClelland (1989), quando retratam sobre automotivação (TAVEIRA, 2015).

Os autores construíram um método no qual determinaram fatores institucionais como aspectos que sugerem características ao plano de cargos em relação à qualidade de vida no trabalho, conforme quadro 6:

**Quadro 6** - Elementos de QVT conforme modelo de Werther & Davis

<b>Fatores Organizacionais</b>	<b>Fatores Ambientais</b>	<b>Fatores Comportamentais</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Abordagem mecanística</li> <li>• Rotinas de trabalho</li> <li>• Práticas de trabalho</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Destreza e disponibilidade dos empregados</li> <li>• Expectativas sociais</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Autonomia</li> <li>• Variedade</li> <li>• Identidade de tarefa</li> <li>• <i>Feedback</i></li> </ul>

Fonte: Werther e Davis (*apud* Fernandes, 1996)

Os fatores organizacionais do plano de cargos retratam as rotinas de trabalho e suas práticas, impedindo uma abordagem mecanicista. Já os fatores ambientais possuem grande significado nas circunstâncias de trabalho, abrangendo destreza e disponibilidade dos empregados, e expectativas sociais. Os fatores comportamentais referem-se, de maneira geral, às necessidades humanas, autonomia, identidade e variedade da tarefa, bem como ao retorno da informação diante da atividade realizada, entre outros (FERNANDES, 1996).

Pedroso (2010) descreve que os autores buscaram, nesse método, valorizar o bem-estar do empregado por intermédio de programas de qualidade de vida. Diante do princípio de que esses programas possuem associação direta com o objetivo de aumento da produtividade, é possível identificar a valorização dos fatores organizacionais para a avaliação da qualidade de vida no trabalho, pois tais fatores têm forte influência no nível de produtividade organizacional. Entretanto, os fatores organizacionais relacionados por Werther e Davis demonstraram-se superficiais e não reconhecidos pelos funcionários.

Ressalta-se, nesse modelo, a carência de fatores ambientais retratados no estudo. Embora os autores tenham apontado 80 critérios como itens influenciados externamente, “tal prerrogativa não é contida nos elementos descritos na abordagem em exame, perfazendo com

que muitas características do ambiente externo tenham sido, aparentemente, esquecidas” (PEDROSO, 2010, p.80).

Quanto aos fatores comportamentais, esses possuem relação com a motivação decorrente do trabalho, similar ao estudo de Hackman e Oldham, discordando apenas pela falta do indicador “significância da tarefa”. Uma especificidade do modelo está presente nos elementos contrários entre os tópicos empresariais e comportamentais. Werther e Davis difundem a ideia do sucessivo acréscimo do produto proveniente dos aspectos organizacionais, os quais tendem a gerar, após certo patamar, uma queda, em proporção análoga, da satisfação concebida por componentes comportamentais. É um tanto quanto subjetiva e de complexa quantificação a intervenção do limiar descrito (PEDROSO, 2010).

Contudo, é válido ponderar a dificuldade na implementação do estudo, principalmente no tocante à proporção entre os elementos organizacionais e comportamentais, conforme descrito acima.

## **2.2 O Trabalho Docente no Ensino Médio Técnico**

A profissão do professor, em seu início, tinha como pressuposto a ocupação do cargo apenas por pessoas que tinham como característica primordial a observação. Em suma, observavam os mestres em suas feitorias e ensinava-se da mesma maneira, reproduzindo uma prática observada.

Os estudos dão conta de que essa profissão docente é bastante antiga e data do início da organização dos homens em sociedade, de quando esses começaram a sentir a necessidade de organizar, resguardar, preservar e transmitir (sobretudo transmitir) o conhecimento que produziam às gerações vindouras, como forma de sua afirmação e permanência social (SÁ, ALVES NETO, 2016).

Nesse sentido, Tardif (2002) acredita que a profissão de professor se consolidou sem ser elemento de muitas preocupações e com a pretensão de que ensinar fosse uma atividade simplista.

Antes do XIX, não havia a existência de uma formação específica para a docência. Isso se dava através de concursos de nomeação em que se levava em conta somente o atestado de moralidade e o conhecimento exclusivo do que seria ensinado. O sistema de mestres adjuntos, as Escolas Normais, a habilitação específica para o Magistério e os cursos de Pedagogia são delineados como as formas institucionalizadas para a preparação de

professores primários. Quanto aos professores do nível secundário foram implementadas licenciaturas das disciplinas escolares, nas universidades (VICENTINI; LUGLI, 2009).

Historicamente, a carreira ou a trajetória do professor da educação tecnológica pende ora para um especialista no conhecimento educacional, assim o discurso volta-se para uma política educacional que induz à profissionalização inicial na Licenciatura plena; ora pendendo para um profissional prático conformado nas representações de um profissional mecanicista que tem espaço no mercado de trabalho por ser especialista num determinado campo da técnica e da ciência. Nesse último caso, a política educacional direciona a formação pedagógica como complementação, como a já citada Resolução no 2/1997 (formação “especial” de bacharéis).

Sobre o profissionalismo docente, Schön (1992,1998) evidencia uma relação entre a organização do trabalho dentro do sistema educativo e questões relacionadas ao mercado de trabalho. Ser um profissional, portanto, implica dominar uma variedade de capacidades e habilidades especializadas que nos fazem ser competentes em um determinado tipo de trabalho, além de nos conectar a um grupo profissional organizado e sujeito a controle.

Em específico ao profissional atuante no Ensino Técnico, Sanches (2014) considera ser importante verificar a formação desse professor, sua prática profissional e o seu procedimento no desenvolvimento das atividades docentes. É preciso, ainda, verificar se estabelece relações entre a experiência profissional e a acadêmica; pois o docente da educação profissional tem uma identidade própria, já que o ensino está voltado para um público específico e diferenciado dos demais.

Na instituição Centro Paula Souza em específico, mesmo havendo caráter de serviço público, seus docentes são regidos pelo regime Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). A contratação acontece por intermédio de Concurso Público, quando as aulas são livres, sendo esse modelo de contratação denominado por prazo indeterminado. Outro modelo de contratação possível é por processo seletivo, em que ocorre a contratação do docente por de até dois anos (quando as aulas são em substituição); trata-se de um modelo denominado como contratação por prazo determinado. De maneira geral, o processo seletivo acontece por intermédio de prova técnica e aula-teste, nos quais se avaliam as competências desse profissional para o cargo.

A quantidade máxima de aulas semanais permitidas são 34 horas/aula, com jornada diária máxima de 9 horas/aula dia e, no mínimo, um intervalo de 11 horas de descanso entre uma jornada e outra.

Com relação à gerência dos docentes e funcionários, a Unidade de Recursos Humanos foi regulamentada pela Deliberação CEETEPS 2 – de 08 de abril de 2010 – em que é descrito que o “Departamento de Saúde Ocupacional e Benefícios” tem como algumas de suas funções:

a - Implantar, coordenar, orientar e controlar toda rotina da Saúde Ocupacional do CEETEPS;

b - Organizar, manter e atuar nos serviços relativos à medicina e segurança do trabalho e saúde ocupacional, com o objetivo de promover a saúde e proteger a integridade do trabalhador no local de trabalho;

c - Coordenar, orientar e controlar serviços relativos à Medicina e Segurança do Trabalho e Saúde Ocupacional.

Mesmo a saúde ocupacional sendo regulamentada na instituição por intermédio dessa deliberação, suas atividades ocorrem apenas em nível da Administração Central, com ginástica laboral para os funcionários; palestras informativas e preventivas e comemorações e campanhas; os quais não têm os docentes atuantes como foco das principais atividades (CYRINO, 2014).

### 2.2.1 Condições do trabalho docente

As mudanças que aconteceram nas relações trabalhistas no final do século 20, determinaram novas funções ao docente e estabeleceu novo cenário para a atuação desse profissional: o ambiente virtual. A expansão escolar, sem respectivas condições para receber esses alunos, gera interferências no processo educacional, pois a relação ensino-aprendizagem deixa de ter o foco no professor, que passa a exercer atividades correlacionadas à Psicologia, Assistência Social, entre tantas outras. As necessidades sociais impostas por esse sistema vão além das aprendidas na formação inicial desses professores (FREITAS, 2013).

Dias, Chaveiro e Porto (2018) acreditam que a construção da carreira do professor se inicia antes do seu aprendizado acadêmico, entendendo-se por toda sua história profissional. Constituída por procedimentos complexos, a relação de ensino-aprendizagem é determinada pelo antagonismo entre as cobranças da sociedade e as necessidades do sistema de ensino.

Ainda nesse raciocínio, a autora reflete sobre como a sociedade pode influenciar a categoria docente, com atitudes de reconhecimento de valorização dessa profissão, e, por consequência, obter em troca a melhoria da educação brasileira.

Pesquisadores como Libâneo (2000), Kuenzer (1999) e Arroyo (1999), acreditam que a transformação de processos tradicionais em processos flexíveis na vida social incluiu novas atividades na profissão docente, atendendo assim a uma necessidade da educação em relação ao universo capitalista. Tais autores descrevem basicamente essas novas funções, as quais envolvem incumbir o aprendiz como intercessão; organizar episódios de ensino nos quais os estudantes tenham a oportunidade de se relacionar com o conhecimento e não recebê-lo pronto; pesquisar métodos interdisciplinares que encadeiem os diferentes ensinamentos; instruir a saber e conhecer, ou seja, desenvolver a autossuficiência do estudante; lecionar e orientar o pensamento crítico e abster de priorizar apenas a memória como recurso, levando o aluno a desenvolver a aptidão de analisar, sintetizar, ser criativo, trabalhar em equipe e resolver impasses com o emprego de tecnologias inéditas de comunicação e informação no ambiente escolar; associar as atividades realizadas em sala de aula com a realidade do estudante; pesquisar contínua formação; assimilar o desenvolvimento de exercícios com a esfera afetiva; e desenvolver princípios éticos no tocante à vida, ao ambiente de vivência, às relações humanas e a si mesmo (FREITAS, 2013).

Mariz e Nunes (2013) concordam com essa visão e destacam que as incertezas e variações no dia a dia escolar são utilizados como justificativa para aumento das demandas e expectativas para o professor.

Gasparini, Barreto e Assunção (2005) ainda incluem outras funções ao papel do professor, que vão além do ensino-aprendizagem e perpassam também por questões familiares do aluno e da sociedade. Em contrapartida, afirmam que não são oferecidos recursos condizentes com as necessidades para a superação de desafios cada vez mais complexos no contexto escolar.

Traesel e Merlo (2013) retratam esse cenário da escola pública como plenamente contraditório. O fluxo de trabalho docente é desgastante, pois inclui demandas relacionadas a diversos agentes, tais como alunos, pais, direção da escola, sociedade, entre tantos outros. O docente, mesmo possuindo controle sobre suas atividades, pode ficar perdido e sem referenciais de controle de suas práticas. Ao mesmo tempo que precisa se dedicar a essa variedade de atividades, permanece com baixos salários e recursos, dupla e tripla jornada de trabalho, salas lotadas e pouca possibilidade de crescimento profissional. Tudo isso “tem

consequências severas sobre sua saúde e sobre o processo de aprendizagem e emancipação de seus alunos, os quais se encontram, a maioria, em condições de extrema vulnerabilidade social” (TRAESEL; MERLO, 2013, p.132).

É sabido que esses profissionais vivem sob pressão por constantes resultados e, em paralelo, devem respeitar os diferentes ritmos de aprendizagem dos alunos. Tal pressão é contraditória quando se vive em um ambiente de sala de aula, carregado de situações em que as emergências não concordam, em certos casos, com o necessário da ação pedagógica. Cabe, então, à oratória a função de encobrir as contrariedades de uma técnica que, em sua maioria, procura abordar o conhecimento como produto mercadológico e as relações educacionais como relações de permutas comerciais. Esse entendimento utilitário da função é resultado de uma emergência por certos tipos de resultados (MARIZ E NUNES, 2013).

Os processos educacionais vigentes, para atender às novas demandas da sociedade, vivem constantes mutações em busca de produtividade e competência, controlando as atividades funcionais do docente de forma rígida e pragmática. Entretanto, nesse contexto, é necessário considerar a saúde do professor no contexto dos objetivos do trabalho, os quais, na atualidade, trazem como consequência a fragmentação, o isolamento e a burocracia funcional, fragilizando esses profissionais e podendo contribuir para o aumento das vivências de sofrimento. Diante dessa visão, o ser humano professor é tratado como um recurso da organização; havendo uma inversão de valores quando, na verdade, a organização é uma produção do humano. Assim como em organizações produtivas e capitalistas, a sala de aula também recebe uma pressão gerencialista. O docente é visto como recurso e seu tempo como custo. Nesse sentido, recaem sobre o profissional diversas pressões, pois ele é o recurso mais estratégico dessa organização e seu custo é o mais elevado, já que a folha de pagamento dos docentes é a maior despesa dos empreendimentos educacionais (MARIZ E NUNES, 2013).

Tais autores acreditam, ainda, que o relacionamento entre estudantes e professores também é afetado por essas condições. A valorização do desempenho embasada por políticas internas e externas de avaliação destinam o trabalho dos professores e alunos a um esquema simplista de indicadores numéricos e classificatórios, transpondo a quantidade sobre a qualidade. Sobre esses indicadores, percebe-se uma grande quantidade de dados gerenciais, enquanto os dados que avaliam os processos pedagógicos não são levantados nem analisados com a mesma frequência e quantidade. É preciso considerar que a falta de dado em determinados setores ou segmentos do processo educacional é, em si, um dado relevante.

Branquinho (2010) acredita que essas transformações acabam aproximando a escola e sua relação com o mercado de trabalho, estreitando laços com a comunidade. Se a escola for tratada como uma referência para criação e desenvolvimento de agentes para o trabalho, percebe-se que a educação é o pilar básico para a produção capitalista. Nesse sentido, a abordagem mercantil dessa perspectiva estima conceitos relacionados à eficiência e à eficácia, com a intenção de reduzir custos públicos da educação e, em paralelo, se adaptar às concepções do mercado.

Webber (2011) descreve o professor, nessa situação como proletário, assume comportamento apático diante do que é estabelecido pela administração pública e pelo mercado, recebendo intervenções de agentes que não são participantes diretos da vivência escolar. O professor, nesse cenário, quer estabelecer sua atividade autônoma, porém se vê diante da necessidade de cumprir determinações advindas de esferas superiores, que são generalistas e não concebem as peculiaridades de cada região, dificultando sua conduta.

Nessa perspectiva, a educação tem sido tratada como mercadoria, sendo regulamentada pelo mercado. Os estudantes são colocados como compradores de serviços. Isto posto, a educação se torna financeiramente atrativa em um cenário em que domina a intenção do lucro e a superioridade sobre a concorrência.

Percebe-se um conflito no sistema educacional quando o sistema propõe um ensino massificado com materiais e direcionamentos de um sistema desenvolvido para um ensino de elite. Trata-se de discurso falso que se aplica inclusive aos professores, que, muitas vezes, também deprecia tudo o que não tenha valor material (WEBBER, 2011).

### 2.2.2 Saúde, bem-estar e mal estar no trabalho

As condições do trabalho docente foram estabelecidas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e caracterizaram sua relevância para a sociedade. Para essas condições serem adequadas à execução da atividade, alguns fatores básicos devem estar presentes, tais como: iluminação, temperatura e ventilação adequados, redução de barulho, além de espaço e materiais imprescindíveis às aulas (GASPARINI, BARRETO, ASSUNÇÃO, 2005; LIMA; LIMA-FILHO, 2009).

Ainda assim, a qualidade de vida no trabalho desses docentes que auxiliam na formação de trabalhadores é pouco estudada. Por esse motivo, há necessidade de sua

valorização e análise de aspectos que sejam pertinentes para a melhoria de sua vida no trabalho (MARTINEZ, VITTA, LOPES, 2009; KOETZ, REEMPEL, PÉRICO, 2013).

A QVT gera um meio de trabalho mais humano. Sua meta é atender tanto as mais altas ambições dos empregados quanto as mais básicas de suas necessidades. Ela busca dispor das competências mais refinadas dos empregados e promover um ambiente que os motivem a aprimorar suas habilidades. O propósito é mostrar que os trabalhadores são capital humano e devem ser desenvolvidos e não apenas consumidos. Além do mais, o trabalho não deve possuir requisitos exclusivamente negativos, nem subordinar os empregados a tensões impróprias, muito menos degenerar sua humanidade nem gerar perigo. O trabalho deve sim formar, ou não degradar, a capacidade dos trabalhadores de exercerem suas outras funções, como de cidadão, marido, pai, isto é, o trabalho deve auxiliar o desenvolvimento e formação social em geral. A ideia fundamental do trabalho humanizado é a vantagem da QVT ao propiciar a melhor adaptação entre empregados, obrigações, tecnologia e meio ambiente (DAVIS; NEWSTROM, 1996).

Os estudos em qualidade de vida no trabalho ponderam que essa atividade possui grande influência psíquica, de natureza dominante humana (FACAS *et al.*, 2013). Na perspectiva da saúde, Facas *et al.* (2013) acreditam que ela é compreendida como sendo um processo de busca permanente dos trabalhadores pela integridade física, psíquica e social nos contextos de trabalho. Para os pesquisadores, a saúde se viabiliza à medida que trabalhadores conseguem utilizar as estratégias de mediação individual e coletiva para dar conta das diversidades do contexto de trabalho.

Não é possível avaliar a saúde do trabalhador e buscar a sua promoção, desvinculando-a do seu ambiente de trabalho e da esfera sociopolítica envolvida. Não é possível analisar “produtividade, competição, qualidade, entre outros aspectos, desarticulando-os dos custos sociais do desemprego, das doenças profissionais e das defesas geradas por cada trabalhador em suas atividades de trabalho; isto é, o vínculo saúde-sociedade precisa ser considerado” (LÉDA, 2013, p.111).

Compreende-se, com isso, que a saúde vai muito além da ausência de doença e, ainda, que existe uma interdependência entre as dimensões física, psicológica e social, pois, quando uma delas sofre modificações, observam-se reflexos nas demais. Para Limongi-França (2009), saúde organizacional é o conjunto de ações de bem estar relacionados à: visão de pessoas e de QVT; produtividade e tecnologia; legitimidade e sustentabilidade; perfil das lideranças; valores e práticas; especialistas e especialidades; gestão com agenda e indicadores.

Qualidade de vida, em termos de saúde física e mental, é essencial para a realização plena das pessoas, tanto na vida pessoal como profissional. Entretanto, alcançar bons níveis nem sempre é tarefa fácil, em função de diversos fatores pessoais, profissionais e institucionais. Esses são evidenciados na educação, que é uma das áreas mais afetadas pelas transformações globais, transmutada pela rápida e profunda transição da sociedade industrial para uma economia de prestação de serviços, a qual devasta a identidade profissional do indivíduo (DUTRA *et al.*, 2016).

Para Penteado e Pereira (2007), a escola é um ambiente importante na configuração da realidade de vida do professor e dos aspectos relacionados às condições de trabalho e à sua organização, os quais repercutem sobre os processos de saúde-doença. As propostas de escolas saudáveis ou escolas promotoras de saúde são exemplos de esforços canalizados para a transformação da escola em um ambiente favorável à saúde da comunidade que a constitui. Contudo, o professor é pouco lembrado como sujeito das ações promotoras de saúde, também pouco se sabe sobre as condições de saúde, de trabalho e da qualidade de vida docente.

Os estudos sobre QVT dos docentes demonstram a necessidade de uma investigação assertiva e criteriosa sobre os aspectos mais relevantes quanto às causas do mal-estar docente. Porém, se faz necessária uma mudança na perspectiva desse assunto no que diz respeito a essas situações-problema.

Ferreira (2011) confirma essa perspectiva, afirmando que um novo cenário deve ser aplicado a tais condições. A superação da abordagem assistencialista de Qualidade de Vida no Trabalho requer inverter o seu pressuposto, inserindo os trabalhadores no centro do processo de promoção da QVT. Essa ação tem por consequência resgatar a percepção dos trabalhadores sobre o próprio conceito de QVT e como eles identificam suas vivências de bem-estar e mal-estar no trabalho.

É possível notar que o sofrimento docente ocorre em virtude da falta de prestígio da profissão; das condições de trabalho; salários defasados; turmas com excesso de alunos, bem como estudantes indisciplinados; grande jornada de trabalho e cobranças da sociedade atual. Esses aspectos que têm condicionado o professor a atuar em um cenário diferente do que foi preparado em sua formação inicial. Em virtude desse cenário, estudos comprovam itens como cansaço, depressão, irritação e desesperança como consequência da realidade educacional vivida.

Os docentes demonstram-se profissionalmente cansados de um trabalho monótono e repetitivo. Por outro lado, sentem-se reconfortados pela natureza do seu trabalho, fazendo

com que consigam se mobilizar frente aos constrangimentos da organização do trabalho. Assim, há um paradoxo em torno do trabalho docente, com maiores exigências para o professor, de um lado, e a perda de reconhecimento social, de outro. Isso produz, nos contextos de trabalho docente, um círculo de insatisfações geradoras de intenso desânimo e descrédito com o próprio trabalho (FREITAS, 2013).

O sofrimento e prazer no trabalho são indissociáveis. O trabalho, na perspectiva da Psicodinâmica do Trabalho é compreendido como atividade mediadora privilegiada entre o campo social e a subjetividade, deve ser analisado levando em conta a dialética entre prazer, reconhecimento e sofrimento. Tão somente levando-a em conta é que se faz possível melhor compreender o adoecimento e o não adoecimento no trabalho. Como aponta Dejours (2004), o trabalho pode se constituir como atividade desestabilizadora do equilíbrio psicossomático ou atividade estruturante da identidade e da subjetividade, fonte de inúmeras doenças ou atividade vital para a saúde. Gerador de saúde ou de constrangimento patogênico, o trabalho é apontado como atividade que exige ajustes ao prescrito, criatividade e subversão.

Facas *et al.* (2013) defendem a ideia de que o trabalho é uma atividade basicamente humana, com finalidade intencional. Tem como objetivo a sobrevivência e autorrealização. Ele é analisado como um fator que estrutura o lado psíquico do ser e como uma ação exclusivamente humana, de índole intencional, finalístico e transferido pela cultura. Suas atribuições principais são de sobrevivência e de autorrealização. Quando o trabalho não proporciona ambos os elementos ao trabalhador, pode gerar sofrimento e, caso esse não seja tratado de maneira correta, resulta no adoecimento. As práticas do trabalho revelam expressões entre desejo e necessidades do profissional, as condições, relações específicas de cada profissão, além do contexto da atividade laboral. Nesse sentido, o sofrimento não é patológico, mas uma demonstração de atenção para se prevenir as doenças ocupacionais, podendo ser menosprezado em sua relevância ou avaliado e tratado de maneira estratégica.

O trabalho é, portanto, um recurso dialético, de acordo com a psicodinâmica: em um sentido, o trabalhador, que gera uma identidade com o que faz; no outro, as ocorrências de trabalho, as quais influenciam as compreensões e visões desse sujeito em relação a todo o cenário de trabalho. Diante desse contexto, o empregado pode vir a ter experiências de prazer e/ou sofrimento. O sofrimento pode-se exprimir por males físicos, psicológicos e nas relações socioprofissionais, logo, sua origem vem do ambiente de trabalho. Esses males se revelam através da ansiedade, insatisfação, indignidade, sentimento de ineficácia, desvalorização e baixo desempenho no trabalho.

Esse sofrimento pode, ainda, gerar um informativo da saúde, por ser uma experiência de situações dolorosas, e um impulsionador para mudanças das circunstâncias de sofrimento, quando é alterada pela utilização eficiente de métodos de mediação oportunizadas no ambiente de trabalho. Os autores acreditam que os sentimentos de aflição durante a atividade laboral acontecem por intermédio de experiências de colapso emocional e por falta de reconhecimento. O colapso emocional é demonstrado através de incertezas e de frustração no trabalho, gerando a exaustão, estresse e deterioração emocional. O sofrimento está presente entre a saúde e a doença. Isso significa que para a existência do sofrimento, não necessariamente o trabalhador estará doente. Inclusive, o prazer e o sofrimento podem estar presentes nas atividades do trabalho e, mesmo assim, não ser adverso à saúde (FACAS *et al.*, 2013).

Em outra perspectiva, as experiências de prazer acontecem a partir do bem decorrente da execução do trabalho; de aspectos positivos para o corpo e mente; e de interações sociais. Sua origem está diretamente ligada às dimensões do cenário laboral e tais experiências têm por consequência sentimentos de realização, reconhecimento e valorização do trabalho. As relações entre trabalho, prazer e sofrimento constituem aspectos de risco para o adoecimento. Esses riscos têm por consequência danos que podem estar ou não evidentes no dia a dia do trabalhador, condicionando o sucesso ou fracasso de estratégias de enfrentamento ao sofrimento.

Nesse sentido, tais danos podem se revelar no âmbito físico, psicológico e social. Notou-se que prejuízos ligados ao trabalho são bem esclarecidos, isto é, gerados e estimulados pelos sofrimentos. Males físicos, como dores em qualquer região do corpo, mudança no sono, por exemplo, são resultados do desgaste profissional – frustração, insegurança, inutilidade e falta de qualificação perante as perspectivas de desempenho – resultando no esgotamento, desgaste e estresse. Dessa maneira, emergem os prejuízos psicológicos, como desejo de desistência, tristeza e irritação a todo o momento. Já os males sociais correspondem ao interesse de se isolar, impaciência com os outros em geral e empecilhos familiares, sendo eles abordados pelas injustiças vividas, pela desvalorização e pelo escasso reconhecimento no trabalho (FACAS *et al.*, 2013).

Mariano e Muniz (2006) afirmam que a profissão docente apresenta características específicas que sobrecarregam o professor, levando a angústia e cansaço em excesso, manifestados em diversos sentimentos, tais como agonia, aborrecimento, fúria, desalento,

desmotivação e estresse. Essas situações prejudicam a saúde e desencadeiam doenças somáticas e psíquicas.

Sobre este sofrimento, Traesel e Merlo (2013) citam as orientações de Esteve (1999), que sugere aos professores admitir novas funções no âmbito social, executando suas habilidades, não diretamente relacionadas ao conhecimento e raciocínio, direcionando suas atividades para ações práticas.

O trabalho em demasia, bem como a insatisfação durante sua execução podem, além de gerar doenças físicas e psicológicas, reduzir a expectativa de vida do profissional. Nesse sentido, incentivar o bem-estar dos trabalhadores requer a adequação do ambiente de trabalho, respeito e reconhecimento, incentivo à formação continuada, e principalmente, o zelo pela saúde desse trabalhador (SOARES; HENIG, 2019).

### 2.2.3 Caracterização do ambiente e riscos

O ambiente de trabalho dos professores possui uma mobilização subjetiva, mas pesquisas indicam também adoecimentos físicos e psicológicos em diferentes espaços. As doenças físicas são decorrentes da atividade em si, tais como problemas nas cordas vocais, na coluna vertebral e varizes decorrentes da postura. Já os adoecimentos psicológicos estão diretamente relacionados à pressão interna e externa, por dirigentes, pais e governo, tendo como resultados principais o estresse, a depressão e, em alguns casos mais extremos a Síndrome de *Burnout* (FREITAS, 2013).

A demanda da qualidade de vida dos colaboradores, com vistas a investimentos melhores nas grandes corporações, é apresentada pelos estudos de profissionais na área, já que é factível a apuração de rendimentos superiores, sobretudo referente ao estímulo da qualidade de vida em circunstâncias do meio do ofício. Tal fomento não provém das exigências céleres, que desejam frutos instantâneos, mas de transformações bem-sucedidas na filosofia empresarial, sendo resultado de um progresso, vagaroso e gradativo, de modificações de pensamentos, pareceres e visões (CABRAL JÚNIOR, 2013).

Conforme Bueno (2008), organizações sociais brasileiras, tal como o Sindicato dos Trabalhadores de Educação do Paraná, pesquisaram o cenário de trabalho dos educadores. Alguns elementos foram ressaltados, dentre eles estão inclusos: iluminação inadequada;

ruídos; falta de ventilação; falta de equipamentos; quadras esportivas sem coberturas; espaço físico; falta de equipamentos audiovisuais; escadarias; calor etc.

As dimensões mencionadas resultaram em vários gêneros de enfermidades no círculo de trabalho dos profissionais de educação, que, em certas ocasiões, necessitam se afastar das obrigações. Os problemas que se destacam são:

**Quadro 7 - Enfermidades recorrentes da esfera educacional**

<b>Doenças</b>	<b>Agentes afetados</b>
Doenças osteomusculares (DORT)	Funcionários (as)
Doenças psicológicas	Professores (as) e funcionários (as)
Perda auditiva induzida ao ruído (PAIR)	Professores (as)
Doenças relacionadas ao aparelho fonador (voz)	Professores (as)
Doenças respiratórias (relacionadas à poeira do giz e do local)	Professores (as) e funcionários (as)

Fonte: Bueno (2008, p.3)

Ainda são apontados os elementos danosos nos ambientes educacionais, sendo eles:

**Quadro 8 - Possíveis agentes nocivos e suas consequências aos profissionais**

<b>Riscos</b>	<b>Consequências</b>
Físicos	O ruído é ressaltado, mesmo contendo outros fatores. Ruídos acentuados e constantes resultam em perturbações nas funções, gerando fadigas, surdez temporária e desconfortos.
Ergonômico	Móveis e equipamentos comprometidos, que não atendem as Normas Regulamentadoras. Além de espaço físico, computadores e assentos sem regulagem na altura, acompanhado de carteiras e alunos em excessos, longe do padrão recomendado para o aprendizado.
Biológicos	Limpeza dos ambientes, em especial os banheiros. A falta de equipamentos e ferramentas necessárias pode levar os funcionários a adotarem técnicas de limpeza prejudiciais à saúde do próprio.

Fonte: Bueno (2008, p. 3)

O quadro 09, abaixo, descreve os riscos à saúde do trabalhador que podem ser gerados pelo ambiente de trabalho, considerando salas de aula, ambientes sociais, laboratórios e ambientes de estágio supervisionado, onde o docente deve também estar presente:

**Quadro 9** - Riscos ambientais aos profissionais

Riscos	Descrição
Físicos	Ruído, calor, frio, pressões, umidade, radiações ionizantes e não ionizantes, vibrações, etc.
Químicos	Poeiras, fumos, gases, vapores, névoas, neblinas, etc.
Biológicos	Fungos, vírus, parasitas, bactérias, protozoários, insetos, etc.
Ergonômicos	Levantamento e transporte manual de peso, monotonia, repetitividade, responsabilidade, ritmo excessivo, posturas inadequadas de trabalho, trabalho em turnos, etc.
Acidentais	Arranjo físico inadequado, iluminação inadequada, incêndio e explosão, eletricidade, máquinas e equipamentos sem proteção, quedas e animais peçonhentos.

Fonte: Bueno (2008, p. 4)

As informações apresentadas pela organização da classe dos educadores são de alta importância, já que atestam as condições a que esses profissionais são expostos. Assim, aqueles que trabalham na esfera escolar também estão submetidos às distintas formas de enfermidades, do mesmo modo que ocorre em outro ofício (CABRAL JÚNIOR, 2013).

O quadro a seguir apresenta um norteamto aos educadores a respeito de cada risco:

**Quadro 10** - Detalhamento dos riscos à saúde gerados por diferentes agentes

Riscos	Agentes	Tipos	Consequências e/ou medidas de controle
Físico	Ruídos	-	Já que os ruídos atuam justamente sobre o sistema nervoso, as consequências são fadiga nervosa; alterações mentais: perda de memória, irritabilidade, dificuldade em coordenar idéias; - hipertensão; modificação do ritmo cardíaco; - modificação do calibre dos vasos sanguíneos; - mudança do ritmo respiratório; perturbações gastrointestinais; diminuição da visão noturna; - dificuldade na percepção de cores, também causando a perda temporária ou definitiva da audição.
	Vibrações	Radiações ionizantes	Os operadores de raio-x e radioterapia estão frequentemente expostos a esse tipo de radiação, que pode afetar o organismo ou se manifestar nos descendentes das pessoas expostas.
		Radiações não ionizantes	São radiações não ionizantes a radiação infravermelha, proveniente de operação em fornos, ou de solda oxiacetilênica, radiação ultravioleta como a gerada por operações em solda elétrica, ou ainda raios laser, micro-ondas, etc. Seus efeitos são perturbações visuais (conjuntivites, cataratas), queimaduras, lesões na pele, etc.

	Calor	-	Desidratação; erupção da pele; câimbras; fadiga física; distúrbios psiconeuróticos; problemas cardiocirculatórios; insolação.
	Frio	-	Feridas; rachaduras e necrose na pele; - enregelamento: ficar congelado; agravamento de doenças reumáticas; predisposição para acidentes; predisposição para doenças das vias respiratórias.
	Pressões anormais	-	ruptura do tímpano quando o aumento de pressão for brusco; liberação de nitrogênio nos tecidos e vasos sanguíneos e morte.
	Umidade	-	Doenças do aparelho respiratório; quedas; - doenças de pele; doenças circulatórias.
Químico	Poeiras	Minerais	Silicose, asbestose, pneumoconiose dos minérios de carvão.
		Vegetais	Bissinose, bagaçose, etc.
		Alcalinas	Doenças pulmonares obstrutivas crônicas, enfisema pulmonar.
		Incômodas	Interação com outros agentes nocivos presentes no ambiente de trabalho, potencializando sua nocividade.
	Fumos	-	Doença pulmonar obstrutiva, febre de fumos metálicos, intoxicação específica de acordo com o metal.
	Névoas	-	Partículas líquidas resultantes da condensação de vapores ou da dispersão mecânica de líquidos. Ex: névoa resultante do processo de pintura a revólver, monóxido de carbono liberado pelos escapamentos dos carros.
	Vapores	Irritantes	Irritação das vias aéreas superiores.
		Asfixiantes	Dor de cabeça, náuseas, sonolência, convulsões, coma e morte.
Anestésicos		Ação depressiva sobre o sistema nervoso, danos aos diversos órgãos, ao sistema formador de sangue (benzeno), etc.	
Biológico	Vírus, bactérias, parasitas, protozoários, fungos e bacilos.	-	As mais comuns são: saneamento básico (água e esgoto), controle médico permanente, uso de EPI, higiene rigorosa nos locais de trabalho, hábitos de higiene pessoal, uso de roupas adequadas, vacinação, treinamento, sistema de ventilação/exaustão.
Ergonômico	-	-	Podem gerar distúrbios psicológicos e fisiológicos e provocar sérios danos à saúde do trabalhador porque produzem alterações no organismo e no estado emocional, comprometendo sua produtividade, saúde e segurança, tais como: cansaço físico, dores musculares, hipertensão arterial, alteração do sono, diabetes, doenças nervosas, taquicardia, doenças do aparelho digestivo (gastrite e úlcera),

			tensão, ansiedade, problemas de coluna, etc.
Acidental	Arranjo físico deficiente; máquinas e equipamentos sem proteção; ferramentas inadequadas; ou defeituosas; eletricidade; incêndio ou explosão; animais peçonhentos; armazenamento inadequado	-	-

Fonte: Bueno (2008, p. 5-7)

Mesmo que a pesquisa efetuada por Bueno (2008) seja rica em assuntos, é notório, em seu estudo, a falta de análises a respeito da forma de atuação da gestão escolar, ou seja, faltou indicar se ela pode ou não atuar na saúde dos profissionais da área educacional (CABRAL JÚNIOR, 2013).

Devido à escassez histórica de ferramentas de análise do corpo de coordenação escolar e de parâmetros que apurem de maneira durável e constante o grau de saúde e bem-estar dos colaboradores da educação, torna-se essencial buscar elementos que demonstrem como está a saúde dos profissionais da educação. Essas contribuições devem se originar do chão de fábrica, do eixo corporativo, para que, de maneira apropriada, adaptados ao verdadeiro âmbito educacional, venham a colaborar para a melhoria da qualidade de vida no meio de ofício dos profissionais de educação (CABRAL JÚNIOR, 2013).

Uma das maiores pesquisas realizadas no Brasil sobre a saúde dos professores, foi conduzida por Codo (1999), a qual destaca que cerca de 48% dos educadores sofrem com algum sintoma da Síndrome de Burnout. A investigação constatou que, a cada quatro educadores, um sofre de exaustão emocional. Por outro lado, cerca de 90% dos trabalhadores em educação estão muito satisfeitos e, a grande maioria, está, ainda, muito comprometida com seu trabalho. Os resultados são provenientes de 52.000 profissionais investigados de um total de 1.440 escolas, nos 27 estados brasileiros.

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. Aparentemente, torna-se incapaz de se envolver emocionalmente com aquilo que faz. No entanto, autores discutem a possibilidade de males como fadiga, depressão, estresse e falta de motivação também apresentarem a desistência como característica marcante.

Devido ao fato de essas síndromes serem ocasionadas a partir de situações relacionadas ao trabalho, há quem desconsidere suas diferenças. Contudo, embora não haja na literatura um consenso em relação à gênese das mesmas, *Burnout* é o resultado de um prolongado processo de tentativas de lidar com determinadas condições de estresse (RABIN, FELDMAN, KAPLAN, 1999).

Bueno (2008) também investigou o conjunto de condições de trabalho dos profissionais da educação, considerando professores e funcionários. Em seus estudos, considerou algumas variáveis: iluminação inadequada, ruídos, falta de ventilação, falta de equipamentos, canchas sem coberturas, espaço físico inadequado, escadarias, calor etc. Nesse sentido, foram detectadas as principais causas de doenças que acometem os profissionais da área de educação, os quais, por vezes, precisam se ausentar de suas funções.

Perda auditiva induzida ao ruído (surdez) e doenças relacionadas ao aparelho fonador (voz), também acometem principalmente professores. Já as doenças osteomusculares (Dort) normalmente são mais frequentes em funcionários. Entretanto, doenças psicológicas e doenças respiratórias (por causa da poeira e giz do local) acometem tanto professores quanto funcionários.

### **2.3 Panorama das pesquisas sobre qualidade de vida no trabalho docente**

Nesta seção, são apresentados os estudos nacionais sobre o tema qualidade de vida no trabalho docente, resultado de um levantamento realizado em bases de dados eletrônicos. Foram utilizados três descritores para a pesquisa: “qualidade de vida”, “qualidade de vida no trabalho” e “qualidade de vida no trabalho docente”. Após, o descritor “ensino médio” foi adicionado para análise mais específica do tema. Buscou-se por publicações científicas entre o ano de 2014 e 2020 no idioma português. Um dos critérios de inclusão utilizado foi que os resultados da pesquisa fossem pertinentes apenas ao título, sendo excluídos se os descritores estivessem presentes somente no assunto ou resumo, pois, durante a pesquisa, observou-se que sem esse critério, muitas outras pesquisas não pertinentes ao tema abordado seriam contabilizadas.

As bases de dados escolhidas foram a Biblioteca Digital de Teses e Dissertações (BDTD), Scientific Electronic Library (SciELO), Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal

de Nível Superior (CAPES) e Banco de Dissertações do Mestrado Profissional em Educação da Universidade de Taubaté (UNITAU).

A pesquisa, feita na base de dados dos referidos portais, apresentou como resultados os dados expostos nos quadros abaixo.

**Quadro 11** – Pesquisa em bases eletrônica de dados utilizando descritores “qualidade de vida”, “qualidade de vida no trabalho” e “qualidade de vida no trabalho docente”

Descritor	BDTD	SciELO	Capes	UNITAU
Qualidade de Vida	1.102	2.482	944	0
Qualidade de Vida no Trabalho	132	404	74	0
Qualidade de Vida no Trabalho Docente	2	15	2	0

Fonte: autora (2020)

A segunda pesquisa utilizou os mesmos critérios, porém foi adicionado o termo “ensino médio” para a consideração de pesquisas mais específicas pertinentes ao tema. Nesse caso, notamos que os estudos sobre a qualidade de vida no trabalho, os quais analisam a perspectiva do docente do Ensino Médio, são praticamente inexistentes. Abaixo, o levantamento desses dados.

**Quadro 12** – Pesquisa em bases eletrônicas de dados utilizando os descritores “qualidade de vida”, “qualidade de vida no trabalho”, “qualidade de vida no trabalho docente” e ensino médio

Descritor	BDTD	SciELO	Capes	UNITAU
Qualidade de Vida + Ensino Médio	2	0	0	0
Qualidade de Vida no Trabalho + Ensino Médio	0	7	0	0
Qualidade de Vida no Trabalho Docente + Ensino Médio	0	3	0	0

Fonte: autora (2020)

Na primeira base de dados, devido à grande quantidade de obras no levantamento, determinou-se a leitura dos resumos dos 30 estudos mais recentes para posterior seleção. Já na segunda base de dados, foram lidos todos os resumos das obras identificadas. Dessas, 17 obras no total foram consideradas relevantes para esse estudo, pois abordavam especificamente a qualidade de vida no trabalho na perspectiva do profissional docente. Na Biblioteca Digital de Teses e Dissertações, 7 dissertações foram selecionadas; no Portal

Capes, 8 artigos; e no Scielo; 2 artigos. As obras de Branquinho (2010) e Pedroso (2010) foram incluídas nesse levantamento porque são relevantes para nosso estudo.

De acordo com o levantamento, pôde-se verificar que a distribuição das pesquisas entre os estados da federação contemplava os estados do Rio de Janeiro, Minas Gerais, Distrito Federal, Amazonas, Santa Catarina, Pará, Mato Grosso, e Tocantins. Os destaques ficam para o estado de Goiás e Paraná, com 2 estudos cada, e São Paulo, com 3 estudos contemplados. Vale ressaltar que uma das pesquisas foi desenvolvida nos estados de São Paulo e Paraná concomitantemente e em uma outra não foi possível a identificação do local de pesquisa.

Quanto à caracterização do ambiente pesquisado, 1 estudo não foi desenvolvido em ambiente escolar; 11 pesquisas foram realizadas com professores de instituições públicas; 4, com instituições públicas e privadas; e 1 em instituição privada. Entre tais instituições, 6 são de Ensino Superior, 5 de Ensino Fundamental, 3 de Ensino Médio e 1 estudo, mais completo, foi realizado em instituições de todos os níveis de educação, do Infantil ao Superior.

As pesquisas que trataram sobre a **avaliação da qualidade de vida no trabalho** foram as de Araújo *et al.* (2015), Gomes *et al.* (2016), Ramos *et al.* (2016), Pizzio; Klein (2015), Dias; Chaveiro e Porto (2018).

A proposta de Araújo *et al.* (2015) foi avaliar essa temática entre os docentes de duas instituições de Ensino Superior, uma pública e outra privada; no estado do Amazonas. A pesquisa contou com 24 participantes, sendo realizada com método quantitativo, utilizando o questionário Job Diagnostic Survey – JDS, baseado Hackman e Oldham (1975). Após a coleta e análise dos dados, os autores sugeriram a continuidade das pesquisas e mudanças organizacionais a partir do levantamento e diagnóstico da qualidade de vida no trabalho nestas instituições.

Gomes *et al.* (2016), seguiram a mesma perspectiva da avaliação da QVT, porém utilizaram dois métodos comparativos: o WHOQOL-abreviado para avaliação da QV, que demonstrou uma avaliação moderadamente satisfatório; e o TQWL-42 para avaliação da QVT, que demonstrou uma avaliação satisfatória para professores universitários.

As pesquisas de Ramos *et al.* (2016) foram desenvolvidas com professores de cursos técnicos e profissionalizantes de uma instituição pública, possuindo características similares ao presente estudo. Utilizando o instrumento proposto por Walton (1973), composto por 37 questões, os resultados demonstraram um nível baixo de QVT, por isso foram sugeridas

modificações no gerenciamento de pessoas, bem como modificações organizacionais e laborais visando à melhoria da QVT.

Em contrapartida, os estudos de Pizzio; Klein (2015) retrataram a QVT de docentes do Ensino Superior. A partir da aplicação de um instrumento específico, o IA\_QVT/UFT – Inventário de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho/Universidade Federal do Tocantins, seus resultados demonstraram que, quanto mais comprometido e integrada a vida pessoal esteja da vida profissional, maior é a QVT desses profissionais, mesmo em condições de trabalho inadequadas.

Dias, Chaveiro e Porto (2018) também pesquisaram docentes de Ensino Superior, em instituições públicas e privadas. Utilizando o questionário TQWL-42, aplicaram-no a 65 fisioterapeutas docentes. Verificou-se, nesse estudo, que os docentes os quais possuíam maior autonomia atuando em outros cargos e salários maiores, apresentavam um nível de QVT melhor.

Outros estudos buscaram determinar **correlações entre a QVT e ambiente de trabalho e saúde**. Em nosso levantamento, destacaram-se Souza (2015), Soares (2016), Cyrino (2014), Branquinho (2010,) Dutra *et al.* (2016) Silva e Cunha (2017), Arantes e Lopes (2019).

Souza (2015) buscou estabelecer as relações entre as condições de trabalho e o adoecimento do trabalhador docente, no estado do Rio de Janeiro. Pôde concluir que o elevado nível de insatisfação pode gerar descompromisso profissional desse docente e, em casos mais extremos, até mesmo o desligamento da profissão em função da insatisfação no trabalho. Diferentemente das demais pesquisas, essa utilizou apenas de referenciais teóricos para o desenvolvimento do estudo.

Outra abordagem levantada descreveu as correlações entre QVT, estresse ocupacional e o clima familiar para docentes de Viçosa/MG. No estudo de Soares (2016), levantou-se a importância do suporte familiar para evitar ou reduzir o estresse ocupacional, que, nessa instituição, encontrava-se em níveis preocupantes. Tal avaliação foi possível utilizando a Escala de Estresse Percebido (Perceived Stress Scale [PSS]) por Cohen *et al.* (1983), um questionário composto por 14 questões, específico para avaliação do estresse ocupacional. Tal como em outras pesquisas, essa também indica para gestão escolar a necessidade de medidas práticas de melhorias no ambiente laboral.

A pesquisa de Cyrino (2014), também realizada no Centro Paula Souza, analisou a QVT por intermédio do absenteísmo, ou seja, o elevado nível de faltas docentes em um

determinado período. Segundo o levantamento de dados feito com questionário baseado em um modelo integrado de Walton (1973) e Westley (1979), foi possível afirmar que o absenteísmo atrapalha o desenvolvimento das atividades dessa organização, sendo consequência do adoecimento docente e consequente afastamento profissional em decorrência do elevado número de horas trabalhadas. A autora sugere ações institucionais em forma de rede, propondo ações de melhorias em todos os níveis de gestão. Outra possibilidade de melhoria traçada esteve relacionada ao incentivo da participação da sociedade nas atividades escolares, contribuindo para uma gestão democrática e participativa.

Branquinho (2010) teve por intenção investigar as relações entre as condições de trabalho, a QVT, e bem-estar e mal-estar de docentes em uma Rede Municipal de Unaí/MG, utilizando do IA\_QVT – Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho. Os resultados dessa pesquisa demonstraram que a QVT desses docentes estava diretamente associada ao contexto de trabalho, que, mesmo não sendo considerado o ideal por muitos, traduzia mais situações de bem-estar que mal-estar no trabalho.

Em uma abordagem direcionada ao aspecto da saúde, a pesquisa de Dutra *et al.* (2016) analisou a Síndrome de Burnout e sua correlação com o ambiente de trabalho. Utilizando-se do instrumento *Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo-CESQT*, a pesquisa demonstrou a constante cobrança aos professores para se adaptarem às mudanças sociais, bem como aos avanços tecnológicos, pois “Cada vez mais se exige um perfil dinâmico, com domínio de habilidades e competências no campo da pesquisa do ensino e da extensão, que o professor seja capaz de ensinar e produzir conhecimentos” (DUTRA, *et.al*, 2016, p.132). Diante dessa perspectiva, os autores afirmam que essas condições comprometem não somente os aspectos profissionais, mas a saúde psíquica do docente reverberando na sua saúde física e social.

Silva e Cunha (2017) buscaram levantar as inter-relações entre QVT e esgotamento profissional a partir de uma ficha sociodemográfica e uma entrevista semiestruturada. A partir de uma análise qualitativa com docentes de Ensino Fundamental e Médio, os estudos puderam comprovar que os docentes possuem uma rotina de trabalho cansativa, bem como excesso de trabalho; alimentação inadequada, dores de cabeça e falta de momentos de lazer; fatores esses que impactam em sua qualidade de vida, mas não determinam necessariamente um indicador severo de esgotamento profissional. Isso prejuízo recai sobre a qualidade de vida, mas, apesar disso, relatam se sentir realizados na profissão e buscam maneiras de contornar tais adversidades.

Em uma pesquisa complexa, que atinge docentes da Educação Infantil, Ensino Fundamental, Ensino Médio e Superior, Arantes e Lopes (2019) também utilizaram uma abordagem voltada a aspectos da saúde para correlacionar QVT e sintomas depressivos. Tal abordagem teve como instrumento de coleta de dados um questionário sociodemográfico, o Inventário de Beck e o Whoqol- bref. Tal como outros estudos, esse indicou que a maior incidência de sintomas depressivos ocorre em docentes mulheres, as quais possuem entre 06 e 10 anos na docência e atuam exclusivamente como professoras.

Uma outra abordagem utilizada para a QVT é a **análise das percepções dos docentes** sobre esse tema, que, no levantamento teórico de nosso estudo, foram representados pelos estudos de Silva Neto (2017), Wilberstaedt *et al.* (2016) e Soares e Henig (2019).

Silva Neto (2017) levantou as percepções de QVT de docentes atuantes no Ensino Fundamental em uma escola pública no Distrito Federal. O levantamento de dados foi feito por intermédio de questionário e entrevista, com roteiro elaborado a partir do cotidiano da escola, com as coerências e as incoerências apresentadas. O autor pôde concluir que a indisciplina dos alunos, seguida pela falta de comunicação com a gestão são os fatores preponderantes para a insatisfação no trabalho. Outros fatores a serem considerados na origem de angústia e de sofrimento para o docente são: cobrança por resultados, execução de ações diferentes das planejadas anteriormente e falta de liberdade no trabalho.

Buscando identificar percepções sobre saúde e doença no trabalho, Wilberstaedt *et al.* (2016) analisaram os relatos de 16 docentes de uma rede estadual de ensino, utilizando de entrevistas e grupo focal para levantamento dos dados. Esse estudo aponta que os docentes dessas unidades acreditam na necessidade de um pensamento reflexivo da QV, para assim produzir melhorias no estilo de vida, métodos de ensino e vivência social. Em consonância com a pesquisa de Cyrino (2014), também acreditam que a participação da sociedade tem papel fundamental no auxílio e promoção de ações que contribuam na QV docente.

Soares e Henig (2019) propuseram levantar as percepções de QVT para docentes de Ensino Médio, de duas instituições públicas e três privadas. O levantamento de dados quantitativo foi realizado a partir do instrumento desenvolvido por Walton (1973), com questões estruturadas; já o levantamento qualitativo através de entrevista com uma questão aberta. Após levantamento de dados com 56 docentes, a pesquisa pôde concluir que os docentes das escolas particulares se encontram mais satisfeitos em relação a sua atividade laboral que os docentes das redes públicas.

Com uma proposta diferenciada das demais, Peruchi (2017) buscou analisar, não necessariamente a QVT, mas as condições desse trabalho na perspectiva de docentes de Ensino Fundamental, no município de São Paulo. Como método de pesquisa, a autora propôs inicialmente a participação em um curso semipresencial. Posteriormente, os docentes foram convidados a criar um material em que descrevessem espontaneamente suas condições de trabalho. Esse material foi analisado e categorizado. Como resultados, foi possível levantar que os fatores relacionados a ambiente, os quais interferem negativamente no trabalho, são: ruído, temperatura inadequada e limpeza precária nas escolas. Quanto à organização do trabalho, foram levantadas: a falta de tempo para execução das atividades; falta de comprometimento de alguns docentes e situação de violência, como alguns fatores identificados que dificultam o trabalho em sala de aula.

Diferentemente dos demais, Pedroso (2010) em sua pesquisa, propôs a criação de um instrumento de avaliação de qualidade de vida no trabalho denominado TQWL-42 (Total Quality of Work Life). Baseado nos moldes do Instrumento de Avaliação da Qualidade de Vida, da Organização Mundial da Saúde – Whoqol, e tendo por alicerce teóricos clássicos da QVT. O objetivo da pesquisa foi desenvolver um instrumento específico para avaliação da QVT, com direcionamento para o público contemporâneo brasileiro.

O Apêndice I desse trabalho apresenta os quadros representativos com levantamento das pesquisas divididas por bases de dados aqui apresentados.

### 3 METODOLOGIA

Gil (2008 p. 27), caracteriza método como “caminho para se chegar a um determinado fim. E método científico como um conjunto de procedimentos intelectuais e técnicos para se atingir o conhecimento.” Em se tratando de metodologia científica, as pesquisas podem ser classificadas de diversas maneiras e, do ponto de vista da sua natureza, ela pode ser básica ou aplicada. Diante desse pressuposto, nossa pesquisa classifica-se como aplicada, no sentido de “gerar conhecimentos para aplicação prática e dirigidos à solução de problemas específicos” problemas esses que serão direcionados à comunidade docente do Centro Paula Souza (SILVA E MENEZES, 2005, p. 20).

Quanto aos objetivos, a pesquisa possui caráter exploratório. Acerca disso, Gil (1991) define que a pesquisa exploratória tem como propósito descrever um problema a fim de torná-lo explícito ou a construir hipóteses.

Nosso estudo teve como propósitos: levantar informações sobre quais aspectos são relevantes para os docentes do Centro Paula Souza possuírem qualidade de vida no trabalho e fazer correlações entre a qualidade de vida no trabalho e as variáveis da execução do trabalho docente. Porém, não é finalidade desse trabalho justificar e explicar o motivo de tais fenômenos.

A abordagem do problema será difundida de maneira quantitativa e qualitativa, denominando-se método misto. Creswell (2007) descreve detalhadamente a importância desse método, visto que esses processos se fortaleceram devido à indispensabilidade de deixar clara a meta de agrupar dados qualitativos e quantitativos em uma única pesquisa. Com a inserção de múltiplos procedimentos de dados e análises, as dificuldades desses alvos carecem de processos mais claros. Nesse sentido, esses procedimentos foram desenvolvidos para atender a necessidade de pesquisadores em formar projetos acessíveis a partir de análises.

Ao coordenar esses conceitos, Creswell (2007) acredita que um estudo desenvolvido a partir do método misto precisa deixar claro seus objetivos tanto qualitativos como quantitativos.

Nesse sentido, nosso estudo caracteriza-se por apontar numericamente a frequência e a intensidade de opiniões sobre determinado público e avaliar numericamente o grau de satisfação da qualidade de vida no trabalho docente. A partir desse pressuposto, o estudo pretendeu levantar numericamente fatores que revelassem e retratassem a qualidade de vida no trabalho para os docentes de uma instituição de ensino de nível médio e técnico.

Silva e Menezes (2005, p.20) consideram a pesquisa quantitativa como “tudo que pode ser quantificável, o que significa traduzir em números opiniões e informações para classificá-las e analisá-las [...], requer o uso de recursos e técnicas estatísticas [...]”.

Para posterior julgamento dos dados, foi utilizado o método estatístico, que permite obter, de conjuntos complexos, representações simples de dados e constatar relações entre si. Todavia a estatística pode ser considerada mais do que apenas um meio de descrição racional; é, também, um método de experimentação e prova, pois é método de análise (LAKATOS; MARCONI, 2003).

A abordagem qualitativa também foi utilizada com o intuito de avaliar quais fatores são predominantes para um docente possuir a qualidade de vida no trabalho, suas causas e consequências. Silva e Menezes (2005, p.20) também consideram essa pesquisa qualitativa: “um vínculo indissociável entre o mundo objetivo e a subjetividade do sujeito que não pode ser traduzido em números”.

O primeiro procedimento técnico para o desenvolvimento dessa pesquisa foi a atividade bibliográfica. Utilizou-se, basicamente, fontes retratadas nos últimos cinco anos. Exceções foram consideradas quando o assunto abordado for de grande relevância para esse estudo. Os termos qualidade de vida, qualidade de vida no trabalho e ensino médio foram utilizados como descritores para a revisão da literatura.

O levantamento de dados foi realizado por intermédio de questionário, aplicado via WhatsApp ao público-alvo dessa pesquisa, e posteriormente foram realizadas entrevistas semiestruturadas para complemento dos dados e informações.

A partir da identificação do nível de QVT dos docentes e de melhorias sugeridas pelos mesmos, como contribuição desse trabalho, foi possível estabelecer critérios para um avanço no processo dialógico da liderança formal, bem como fornecer subsídios para melhorar a QVT na instituição. Ficou a critério dos gestores utilizar tais informações para realizar intervenções ou não.

### **3.1 Participantes**

Segundo dados da Supervisão Regional em maio de 2019, essa região possuía aproximadamente 910 docentes contratados por prazo indeterminado, ou seja, efetivos. O levantamento da quantidade de docentes contratados por prazo determinado (até dois anos) se torna inviável devido à grande rotatividade de docentes nas escolas continuamente.

Para proceder à escolha dos participantes, inicialmente foram estabelecidos alguns critérios de inclusão e de exclusão, verificados no momento da seleção.

Os critérios escolhidos para inclusão dos participantes na pesquisa foram: ter contrato por tempo indeterminado e ter sede de trabalho na região do Vale do Paraíba e Litoral Norte. Nessa instituição em específico, existe a possibilidade de o docente atuar exclusivamente em sala de aula, afastar-se parcialmente para coordenação de curso ou desenvolvimento de projetos, ou se afastar plenamente para algum cargo administrativo. Foram convidados a participar da pesquisa e responder ao questionário todos os professores (n= 910) que atendiam aos critérios de inclusão.

Após responderem ao questionário, os participantes foram convidados a participarem da entrevista. Para as entrevistas, utilizou-se do critério de saturação das respostas, ou seja, a repetição das falas para encerrar a continuidade da realização da mesma pela pesquisadora.

### **3.2 Instrumentos**

À luz de pesquisas recentes acerca do tema, o questionário *Total Quality of Work Life* (Qualidade de Vida no Trabalho Total) - TQWL-42 se mostrou o mais adequado para ser atribuído a essa pesquisa, pois avalia especificamente a QV no âmbito do trabalho. A palavra “*Total*” no nome do instrumento enfatiza que esse avalia a qualidade de vida no trabalho de forma global, analisando os mais variados fatores que compõe a QVT.

Validado por Pedrosa (2010), o TQWL-42 mensura os diferentes aspectos da qualidade de vida no trabalho e, por intermédio de fórmulas estatísticas, estabelece níveis de avaliação, somados a subsídios para uma posterior análise qualitativa mais crítica e pontual.

Fundamentado nos modelos clássicos de qualidade de vida no trabalho de Walton (1973), Hackman e Oldham (1974), Westley (1979), Werther e Davis (1983) e Nadler e Lawler (1983) e seguindo os moldes dos instrumentos Whoqol, o instrumento desenvolvido nesse estudo é composto por 47 questões. Dessas, cinco são destinadas ao conhecimento da amostra, enquanto as demais (42) são divididas igualmente em cinco grandes esferas: Biológica/Fisiológica, Psicológica/Comportamental, Sociológica/Relacional, Econômica/Política e Ambiental/Organizacional. Essas esferas são compostas por ramificações (subesferas) denominadas aspectos, dentro dos quais foram agrupadas as questões.

As letras A, B, C, D e E representam, respectivamente, as esferas Biológica/Fisiológica, Psicológica/Comportamental, Sociológica/Relacional, Econômica/Política e Ambiental/Organizacional. A letra F, por sua vez, representa o aspecto Autoavaliação da qualidade de vida no trabalho, o que não está inserido em nenhuma esfera. Os números 1, 2, 3 e 4, que antecedem a pontuação, fazem menção ao aspecto pertencente à esfera.

Os números 1 e 2, que sucedem a pontuação, denominam o tipo de questão, sendo que o número 1 representa a questão que determina o nível com o qual a variável abordada no aspecto está presente na vida do colaborador; enquanto o número 2 representa a questão que objetiva avaliar a satisfação do colaborador com relação à variável em exame. Os quadros a seguir demonstram cada uma das esferas, seus aspectos e respectivas questões desse questionário.

A primeira esfera, determinada biológica e fisiológica, levanta informações das relações entre o corpo humano e a execução da atividade laboral.

**Quadro 13** - Questões referentes à esfera Biológica e Fisiológica

ESFERA	SUBESFERA (ASPECTO)	QUESTÕES
<b>Biológica e Fisiológica</b>	Disposição física e mental	A1.1 - Com que frequência você se sente cansado durante o trabalho?
		A1.2 - O quanto você está satisfeito(a) com a disposição que você possui para trabalhar?
	Capacidade de trabalho	A2.1 - Você se sente capaz de realizar as suas tarefas no trabalho?
		A2.2 - O quanto você está satisfeito(a) com a sua capacidade de trabalho?
	Serviços de saúde e assistência social	A3.1 - A empresa em que você trabalha disponibiliza atendimento médico, odontológico e social aos seus colaboradores?
		A3.2 - Quão satisfeito(a) você está com os serviços de saúde e de assistência social disponibilizados pela empresa em que você trabalha?
	Tempo de repouso	A4.1 - Com que frequência você se sente sonolento(a) durante o trabalho?
		A4.2 - Quão satisfeito(a) você está com o tempo que você possui para dormir?

Fonte: Pedroso (2010, p.98)

O próximo quadro retrata a esfera psicológica e comportamental, mostrando temas relacionados ao comportamento e sua significância para as tarefas executadas.

**Quadro 14** - Questões referentes à esfera Psicológica e Comportamental

ESFERA	SUBESFERA (ASPECTO)	QUESTÕES
<b>Psicológica e Comportamental</b>	Autoestima	B1.1 - Com que frequência você se sente incapaz de realizar o seu trabalho?
		B1.2 - O quanto você está satisfeito(a) consigo mesmo(a)?
	Significância da tarefa	B2.1 - O quão importante você considera o trabalho que você realiza?
		B2.2 - O quanto você está satisfeito(a) com a contribuição que o seu trabalho representa para a empresa como um todo e para a sociedade?
	Feedback	B3.1 - Em que medida você consegue compreender o quão correto ou errado você realiza o seu trabalho?
		B3.2 - Quão satisfeito(a) você está com as informações que te fornecem sobre o seu desempenho no trabalho?
	Desenvolvimento pessoal e profissional	B4.1 - A empresa em que você trabalha te incentiva e/ou libera para fazer cursos e outras atividades relacionadas com o seu trabalho?
		B4.2 - O quanto você está satisfeito(a) com o apoio que a empresa em que você trabalha concede para o seu desenvolvimento pessoal e profissional?

Fonte: Pedroso (2010, p.99)

A esfera Sociológica e Relacional contempla a relação entre os pares durante a jornada de trabalho e o período de lazer intrajornada.

**Quadro 15** - Questões referentes à esfera Sociológica e Relacional

ESFERA	SUBESFERA (ASPECTO)	QUESTÕES
<b>Sociológica e Relacional</b>	Liberdade de expressão	C1.1 - Na empresa em que você trabalha, você pode expressar a sua opinião sem que isso te prejudique?
		C1.2 - O quanto você está satisfeito(a) com relação à possibilidade de expressar suas opiniões livremente na empresa em que você trabalha?
	Relações interpessoais	C2.1 - Com que frequência você tem desentendimentos com os seus superiores ou colegas de trabalho?
		C2.2 - Quão satisfeito(a) você está com a sua equipe de trabalho?
	Autonomia	C3.1 - Em que medida você pode tomar decisões no seu trabalho, sem a necessidade de consultar o seu supervisor?
		C3.2 - O quanto você está satisfeito(a) com o nível de autonomia que te é concedido no seu trabalho?

	Tempo de lazer	C4.1 - Com que frequência você pratica atividades de lazer?
		C4.2 - O quanto você está satisfeito(a) com o tempo que você possui para praticar atividades de lazer?

Fonte: Pedroso (2010, p.100)

As questões direcionadas ao aspecto financeiro são contempladas na esfera Econômica e Política.

#### Quadro 16 - Questões referentes à esfera Econômica e Política

ESFERA	SUBESFERA (ASPECTO)	QUESTÕES
<b>Econômica e Política</b>	Recursos financeiros	D1.1 - O seu salário é suficiente para você satisfazer as suas necessidades?
		D1.2 - O quanto você está satisfeito(a) com o seu salário?
	Benefícios extras	D2.1 - Em que medida a empresa em que você trabalha apresenta vantagens e benefícios?
		D2.2 - O quanto você está satisfeito(a) com as vantagens e benefícios oferecidos pela empresa em que você trabalha?
	Jornada de trabalho	D3.1 - Você julga o seu trabalho cansativo e exaustivo?
		D3.2 - O quanto você está satisfeito(a) com a sua jornada de trabalho semanal?
	Segurança de emprego	D4.1 - Com que frequência ocorrem demissões na empresa em que você trabalha?
		D4.2 - O quanto você está satisfeito(a) com relação à segurança de permanecer empregado na empresa em que você trabalha?

Fonte: Pedroso (2010, p.101)

A avaliação específica do ambiente de trabalho é realizada a partir da esfera ambiental e organizacional, revelando particularidades das tarefas exercidas no dia a dia do profissional.

**Quadro 17** - Questões referentes à esfera Ambiental e Organizacional

ESFERA	SUBESFERA (ASPECTO)	QUESTÕES
<b>Ambiental e Organizacional</b>	Condições de trabalho	E1.1 - As condições de trabalho (temperatura, luminosidade, barulho, etc.) do seu cargo são adequadas?
		E1.2 - Quão satisfeito(a) você está com as suas condições de trabalho?
	Oportunidade de crescimento	E2.1 - A empresa em que você trabalha oferece plano de carreira e/ou possibilidades de você ser promovido de cargo?
		E2.2 - O quanto você está satisfeito(a) com o plano de carreira e/ou a possibilidade de promoção de cargo presentes na empresa em que você trabalha?
	Variedade da tarefa	E3.1 - Com que frequência você julga o seu trabalho monótono?
		E3.2 - O quanto você está satisfeito(a) com a variedade de atividades que você realiza no seu cargo?
	Identidade da tarefa	E4.1 - Com que frequência você realiza no seu trabalho atividades completas, ou seja, do início ao fim?
		E4.2 - O quanto você está satisfeito(a) com o trabalho que você realiza?

Fonte: Pedroso (2010, p.102)

Por fim, o último aspecto aborda uma análise pessoal da qualidade de vida no trabalho, com duas questões: uma com a intenção de avaliar e a outra que mensura o seu nível de satisfação da qualidade de vida no trabalho.

**Quadro 18** - Questões referentes à esfera de Autoavaliação da QVT

ASPECTO	QUESTÃO
<b>Autoavaliação da qualidade de vida no trabalho</b>	F1.1 – Como você avalia a sua Qualidade de Vida no Trabalho?
	F1.2 – O quanto você está satisfeito(a) com a sua Qualidade de Vida no Trabalho?

Fonte: Pedroso (2010, p.102)

Todas as questões do TQWL- 42 são fechadas e utilizam uma escala de respostas do tipo Likert, compostas por cinco elementos, variando entre 1 e 5. Esses extremos representam 0% e 100%, respectivamente. As escalas de respostas usadas são as que estão presentes nos instrumentos WHOQOL, à exceção da variação da escala de avaliação que enfatiza a felicidade do indivíduo (muito infeliz – muito feliz).

Assim, foram utilizados cinco tipos diferentes de escala de respostas, conforme pode ser observado no quadro 19:

**Quadro 19** - Escala de respostas do TQWL-42

<b>ESCALA</b>	<b>0%</b>	<b>25%</b>	<b>50%</b>	<b>75%</b>	<b>100%</b>
<b>Intensidade</b>	Nada	Muito pouco	Mais ou menos	Bastante	Extremamente
<b>Avaliação</b>	Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
	Muito ruim	Ruim	Nem bom Nem ruim	Bom	Muito bom
<b>Capacidade</b>	Nada	Muito pouco	Médio	Muito	Completamente
<b>Frequência</b>	Nunca	Raramente	Às vezes	Repetidamente	Sempre

Fonte: Pedroso (2010, p.96)

Quanto às entrevistas, elas tiveram seu roteiro baseado nas obras de Branquinho (2010) e Ferreira (2011). Esse roteiro apresenta um total de onze questões: as duas primeiras foram responsáveis pela caracterização profissional do entrevistado, identificando o tempo de atuação na instituição e, se o mesmo da pesquisa, se encontra atuando unicamente em sala de aula, parcialmente ou plenamente afastado para cargo administrativo.

As quatro questões seguintes avaliaram as condições de trabalho na escola, tais como a descrição de um dia típico de trabalho, a organização do trabalho (nesse item, consideram-se aspectos como cobranças e execução de normas), condições de trabalho, reconhecimento profissional e crescimento profissional, bem como o relacionamento socioprofissional entre colegas, direção, pais e alunos.

As próximas questões levantaram aspectos específicos pertinentes à qualidade de vida no trabalho, as percepções dos respondentes sobre o que é esse conceito, bem como sensações de bem-estar e mal-estar no trabalho atuando nesta instituição.

A entrevista foi finalizada com uma questão sobre sugestão de melhorias para o ambiente de trabalho, caso o entrevistado tivesse autonomia para fazê-lo. Por fim, seguiram-se os agradecimentos e sugestões para a continuidade desse estudo.

### 3.3 Procedimentos para coleta de dados

Para dar início à coleta de dados, foi preciso, inicialmente, solicitar a autorização para a Supervisão Regional do Centro Paula Souza, responsável pela região pesquisada, para se realizar a coleta de dados, conforme Apêndice II e III.

Por utilizar seres humanos para a coleta de dados, a pesquisa foi submetida ao Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade de Taubaté (CEP-UNITAU), que tem a finalidade maior de defender os interesses dos sujeitos da pesquisa em sua integridade e dignidade, contribuindo para o desenvolvimento da pesquisa dentro de padrões éticos.

Assim que autorizada a pesquisa, mediante Certificado de Apresentação de Apreciação Ética (CAAE) nº 30879820.2.0000.5501, o questionário, que consta no Apêndice IV, foi encaminhado aos docentes via WhatsApp. No corpo da mensagem, o docente foi informado sobre critério de exclusão da pesquisa, segundo o qual somente os docentes contratados por tempo indeterminado, ou seja, efetivos, e com sede de trabalho nessa região responderiam ao questionário. O recebimento das respostas ocorreu durante o mês de maio de 2020. Nessa mensagem constou também um link de acesso ao Google Formulários para que respondessem as questões de forma simples e objetiva. Mas, antes das questões, o participante aceitaria as condições descritas no Termo de Consentimento e Livre Esclarecido (TCLE), conforme anexo A.

Houve certa dificuldade no recebimento dos questionários tendo em vista o momento atual de adaptação dos docentes ao trabalho em *home office*, em decorrência da Pandemia Covid-19. Muitos desses profissionais ainda estavam se adequando às novas plataformas e metodologias de trabalho.

Após o recebimento e compilação dos dados do questionário, foram realizadas as entrevistas semiestruturadas, cujo roteiro está presente no Apêndice V. Tais entrevistas buscaram compreender e relacionar as concepções sobre a QVT. O critério de saturação foi aplicado para a definição do número de docentes escolhidos para a entrevista e a pesquisadora determinou quando as informações foram suficientes ao estudo.

Sobre esse critério, Minayo (2017) enfatiza as variáveis positivas, pois, mesmo que as extremas dimensões das práticas precisem ser antecipadas, diversos agentes sociais significantes geralmente são encontrados no desenrolar do estudo e possibilitam sua inserção progressiva na amostra. A quantidade de sujeitos tem menor importância do que o esforço de

identificar o número máximo possível de associação do objeto empírico, notando todas suas conexões e dimensões.

O horário de cada entrevista foi combinado previamente com cada docente, com a intenção de respeitar suas possibilidades e garantir que a entrevista ocorresse no tempo adequado para as respostas. Os entrevistados não conheceram as perguntas previamente, pois houve a intenção de incentivo à espontaneidade das respostas. A primeira preocupação foi a de informar aos professores selecionados a natureza do estudo, para que não houvesse qualquer desconfiança quanto ao uso do material coletado. Após isso, foram feitas as questões pertinentes ao tema de nosso estudo.

Essas entrevistas foram realizadas pela própria pesquisadora, por intermédio da plataforma *Google Meet*, tendo em vista o período de pandemia e distanciamento social obrigatório. A sequência da realização das entrevistas se deu pela disponibilidade de cada docente, que foram entrevistados individualmente e a seu tempo. Em média, as entrevistas tiveram duração entre 20 e 40 minutos.

As respostas foram transcritas integralmente para serem analisadas individualmente. A organização da análise de dados deu-se de acordo com o questionamento e sequência das perguntas, entretanto algumas das respostas puderam ser agrupadas em função do seu nível de semelhança.

As informações armazenadas no formato digital serão mantidas sob a guarda do pesquisador por um período de cinco anos, quando então serão inutilizadas.

### **3.4 Procedimentos para análise de dados**

Creswell (2007) acredita que o planejamento da análise de dados possui diversos elementos. Esse processo consiste em extrair sentido dos dados de texto e imagem. Em outras palavras, demanda: ordenar os dados para análise, guiar diferentes análises, detalhar e estudar os dados, representar os dados e realizar uma interpretação ampla desses dados.

No caso de nosso estudo, os dados obtidos por meio de questionário foram devidamente ordenados de maneira sistemática. Foi utilizado o padrão de Lakatos e Marconi (2003) para tal procedimento, respeitando as seguintes etapas:

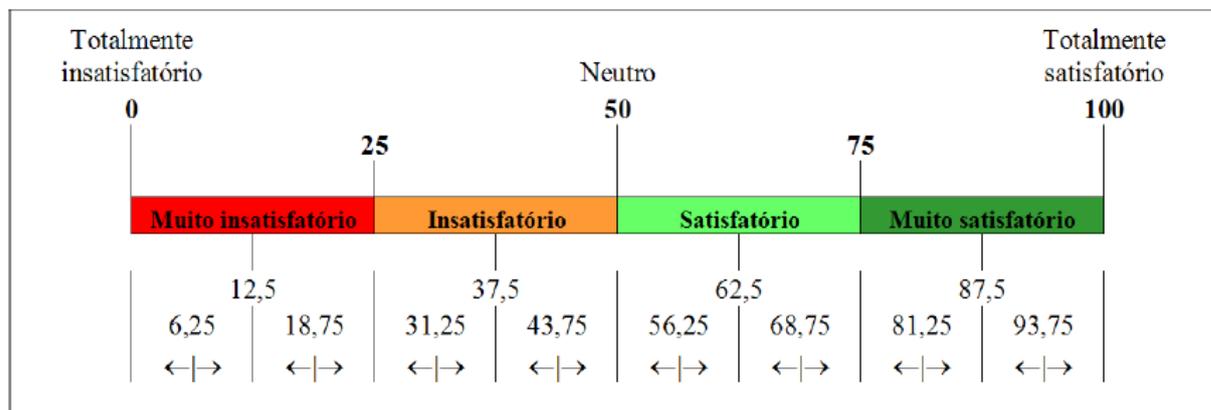
a) Seleção: verificação crítica do material coletado, a fim de evitar o registro de grande quantidade de dados desnecessários, bem como registros incompletos. Essa seleção evita problemas posteriores na codificação de dados;

b) Codificação: utilizada para categorizar os dados obtidos, os quais são transformados em símbolos para tabulação e contagem. Trata-se da transformação dos dados qualitativos em quantitativos. Essa técnica não é automática, pois exige critérios para sua execução, que podem ser próprios do pesquisador ou não. No caso do presente estudo, o critério empregado seguirá todas as determinantes da metodologia do procedimento TQWL-42.

c) Tabulação: disposição em tabelas que permite ao pesquisador maior facilidade na verificação e levantamento das inter-relações entre os dados. Possibilita, ainda, representações gráficas e análise estatística do processo, de modo que as hipóteses possam ser comprovadas ou contestadas.

Esse procedimento foi executado com o auxílio do Software Excel. Utilizou-se uma planilha, disponibilizada por Pedroso (2010), que possibilita a tabulação dos dados, geração de gráficos e realização de cálculos estatísticos, previamente estabelecidos pelo autor desse instrumento.

Para a análise das respostas do TQWL-42, Pedroso (2010) utilizou-se da escala proposta Timossi *et al.* (2009). Essa escala possui um ponto neutro para a avaliação da QVT, indicada pelo número 50. Os valores de referência entre 25 e 75 indicam satisfação e insatisfação no trabalho respectivamente. Em pontos mais extremos, os valores entre 0-25 e 75-100 representam respectivamente insatisfação total e satisfação total, entretanto o autor considera os limites totais para satisfação e insatisfação inexistentes, ao menos em teoria, como pode ser observado na figura 5.

**Figura 5** - Classificação da QVT

Fonte: Timossi (2009) *apud* Pedroso (2010, p.109)

Sabendo que as respostas podem ser classificadas em uma escala de 0 a 100 pontos e suas categorias divididas a cada 25, as setas existentes na representação de Timossi *et al.* (2009) são indicadores de tendência. Com indicações de 6,25 pontos, essas numerações representam tendências para a análise seja mais exata. Nesse sentido, segue no quadro 17 com um indicativo dos intervalos, seu significado ou resultado, e qual a tendência indicativa (PEDROSO, 2010).

**Quadro 20** - Escala de níveis de satisfação da QVT

INTERVALO	RESULTADO	TENDENCIA
0 a 6,25	Muito insatisfatório	Tendência para totalmente insatisfatório
6,26 a 18,75		Tendência neutral
18,76 a 25		Tendência para insatisfatório
25,01 a 31,25	Insatisfatório	Tendência para muito insatisfatório
31,26 a 43,75		Tendência neutral
43,76 a 50		Tendência para neutro/satisfatório
50,01 a 56,25	Satisfatório	Tendência para neutro/insatisfatório
56,26 a 68,75		Tendência neutral
68,76 a 75		Tendência para muito satisfatório
75,01 a 81,25	Muito satisfatório	Tendência para satisfatório
81,26 a 93,75		Tendência neutral
93,76 a 100		Tendência para totalmente satisfatório

Fonte: Timossi (2009) *apud* Pedroso (2010, p.109)

Com a aplicação do TQWL-42, sendo o tamanho da amostra  $n = 55$ , os dados foram tabulados. Na intenção de oferecer contribuições e aprimorar as propriedades psicométricas do instrumento, eles foram processados no *software* Jasp v.0.13.1 e calculados, considerando: a) consistência interna através do coeficiente de confiabilidade do  $\omega$  de McDonald; b) análise fatorial confirmatória; c) Validade discriminante d) validade de critério; e) validade concorrente.

Em seguida, foi realizada a análise dos dados qualitativos obtidos por intermédio de entrevistas semiestruturadas. Inicialmente, as entrevistas gravadas foram transcritas em meio digital e tratadas pelo *software* IraMuTeQ. Esse *software* é gratuito e possui interface simplificada; oferecendo diversos relatórios de análise qualitativa de dados tais como Análises Lexográficas Clássicas; Especificidades; Método de Classificação Hierárquica Descendente (CDH); Análise de similaridade e Nuvem de Palavras (CAMARGO; JUSTO, 2013). Esse método de tratamento de dados com a intenção do alcance de informações imparciais para análise dos dados.

A análise de conteúdo consiste na união de técnicas de análise das comunicações, fazendo uso de procedimentos ordenados e precisos de descrição do conteúdo das mensagens (BARDIN, 2011). Como afirma Chizzotti (2006, p. 98), “o objetivo da análise de conteúdo é compreender criticamente o sentido das comunicações, seu conteúdo manifesto ou latente, as significações explícitas ou ocultas”.

Para a análise dos dados, foram cumpridas as etapas descritas pela autora, tais como a pré-análise, nessa pesquisa, composta pela leitura flutuante do conteúdo; a exploração do material, realizada a partir da codificação e categorização do conteúdo (nesse caso, realizada pelo *software* IraMuTeQ); e posterior tratamento dos resultados, que são as interpretações realizadas após a organização dos dados.

## 4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Nesta seção, são apresentados os resultados oriundos das pesquisas de campo. Apresentamos, primeiro, a discussão dos dados obtidos a partir do questionário TQWL-42; bem como as contribuições psicométricas obtidas por meio desse instrumento. Na sequência, tratamos da análise das entrevistas semiestruturadas.

Inicialmente, foram analisadas as informações recebidas por intermédio do questionário, tais como a caracterização sociodemográfica desses sujeitos e, em seguida, a análise dos elementos constituintes das chamadas “esferas” do TQWL-42, que tratam de grupos de questões relacionadas a determinado tema em específico para avaliação da QVT. Os resultados foram processados pelo *software* Jasp v.0.13.1, sendo possível analisar com novos critérios esse instrumento. Posteriormente, foi realizada a análise das entrevistas, com agrupamento e categorização das respostas a partir *software* IraMuTeQ, bem como a discussão com outros estudos similares.

### 4.1 Contribuições ao questionário TQWL-42

Como contribuições ao presente instrumento, nosso estudo realizou alguns procedimentos de análise psicométrica com o intuito de indicar melhorias ao seu aperfeiçoamento.

#### 4.1.1 Consistência interna

O termo de consistência interna compreende a avaliação do grau de confiança das respostas adquiridas no questionário. Os variados elementos que formam a pesquisa têm de nortear aos mesmos resultados, isto é, ela mensura se os componentes geram respostas similares. Dessa forma, a confiabilidade de uma ferramenta consiste na ampliação do instrumento para fornecer conclusões suscetíveis a reproduções. Há alguns anos, a constante  $\alpha$  de Cronbach foi classificada como o indicador de confiabilidade dos resultados atingidos em um instrumento psicométrico mais adequado. Contudo, no cenário atual, em razão das

constantes progressões da estatística como ciência, é orientado realizar a aplicação do coeficiente  $\omega$  de McDonald (ZIMBARG *et al.*; 2006; SIMSEK *et al.*; 2008).

Para avaliar essa instrução, em nosso estudo, foram calculados ambos os indicadores de consistência interna e, de fato, o  $\omega$  de McDonald apresentou melhor sensibilidade, indicando 11 inconsistências em relação ao  $\alpha$  de Cronbach, que indicou apenas 10. Foi aplicada, então, a análise do  $\omega$  de McDonald para cada questão e os valores indicam uma consistência interna satisfatória, conforme tabela 01.

**Tabela 01** – Escala de confiabilidade do instrumento TQWL-42

$\omega$ de McDonald	$\alpha$ de Cronbach
0,867	0,844

Fonte: *Software Jasp* (2020)

Como o  $\alpha$  Cronbach estabelecido em 0,844, a análise também determina o aumento da confiabilidade das respostas caso algumas questões fossem excluídas do instrumento. Em nosso estudo, foram identificadas inconsistências em 10 questões. Duas delas reportam indicadores mais significativos, que, se excluídas do instrumento, aumentariam o nível de confiabilidade do  $\alpha$  Cronbach. Foram as questões B1.1 - “Com que frequência você se sente incapaz de realizar o seu trabalho?” e A4.1 - “Com que frequência você se sente sonolento (a) no trabalho?”, as quais, caso fossem excluídas, os indicadores do  $\alpha$  Cronbach aumentariam sua confiabilidade para 0,858 e 0,857 respectivamente.

No mesmo raciocínio, o  $\omega$  de McDonald foi constituído com um indicador de 0,867, porém apresentando 11 inconsistências nas questões desse instrumento. Dessas, as questões B1.1 - “Com que frequência você se sente incapaz de realizar o seu trabalho?”, com indicador 0,877 e C2.1 - “Com que frequência você tem desentendimentos com os seus superiores ou colegas de trabalho?”, com indicador 0,876 são as questões mais incoerentes nessa avaliação.

#### 4.1.2 Análise fatorial confirmatória

Esta análise consiste na averiguação da ferramenta, avaliando se ela possui a aptidão de aferir o mesmo modelo de resultados para grupos diferenciados. Essa aptidão ocorre caso o arranjo do instrumento seja compatível para vários públicos, tais como homens e mulheres, adultos e idosos, entre demais exemplos.

A Análise Fatorial Confirmatória é frequentemente empregada para analisar o padrão de medida apresentado em uma amostra de equação estrutural, na qual as dimensões observadas e termos são moldados em uma sucessão de regressões (SCHMITT, 2011).

Trata-se de um modelo propício ao pesquisador para avaliar a condição de existência de conexão entre os aspectos observados, demonstrando as correlações entre tais medidas avaliadas (BROWALL, 2013).

**Tabela 2** - Valor do  $\chi^2$ , graus de liberdade e o valor de  $p$  para o Instrumento TQWL-42

Modelo	$\chi^2$	GL	P
Linha de base	2244,433	780	
Fator	1608,740	730	<0,001*

\* Significante para  $p < 0,001$

Fonte: *Software Jasp* (2020)

A significância ( $p < 0,001$ ) é confirmada pela razão entre o  $\chi^2/GL$  cujo resultado deve ser menor que 5 para ser significativa. Como  $\chi^2/GL = 2,20 < 5$ , fica evidente a validade concorrente desse instrumento.

#### 4.1.3 Validade discriminante

A validade discriminante é empregada para averiguar a capacidade de um instrumento em diferenciar o seu objetivo alvo de outras variáveis possíveis de conflitos. Foi utilizada a análise fatorial exploratória para apontar as diferentes cargas fatoriais ( $\lambda$ ) de cada questão; sendo o valor de referência para inclusão em um dos fatores que  $\lambda \geq 0,30$ . Esta ação torna possível identificar as questões com as maiores cargas fatoriais, as diferenciando de outras

questões que podem confundir a sensibilidade do instrumento (FIGUEIREDO; SILVA, 2010).

Neste caso, foram identificadas 07 questões com  $\lambda \geq 0,30$ , passíveis de confundimento: A1.1 – “Com que frequência você se sente cansado(a) durante o trabalho?”; A3.1 – “A empresa em que você trabalha disponibiliza atendimento médico, odontológico e social aos seus colaboradores?”; A3.2 – “Quão satisfeito(a) você está com a qualidade dos serviços de saúde e de assistência social disponibilizados pela empresa em que você trabalha?”; B1.1 – “Com que frequência você se sente incapaz de realizar o seu trabalho?”; D3.1 – “Você julga o seu trabalho cansativo e exaustivo?”; D4.1 – “Com que frequência ocorrem demissões na empresa em que você trabalha?”; E3.1 – “Com que frequência você julga o seu trabalho monótono?”

Outras 5 questões não estavam associadas a nenhum dos três fatores identificados: A4.1 – “Com que frequência você se sente sonolento(a) durante o trabalho?”; B4.1 – “A empresa em que você trabalha te incentiva e/ou libera para fazer cursos e outras atividades relacionadas com o seu trabalho?”; C2.1 – “Com que frequência você tem desentendimentos com os seus superiores ou colegas de trabalho?” D1.1 – “O seu salário é suficiente para você satisfazer as suas necessidades?” e “D4.2 - O quanto você está satisfeito(a) com relação à segurança de permanecer empregado na empresa em que você trabalha?”

#### 4.1.4 Validade de critério

A validade de critério compara o resultado de cada domínio do instrumento com a questão genérica, isto é, compara os domínios obtidos com a percepção geral da Qualidade de Vida, ou seja, o quanto cada domínio está associado à qualidade de vida dos sujeitos (OLIVEIRA, 2017; COSTA, 2020).

Sendo o  $\rho$  Spearman determinado em 0,767 ( $P < 0,001$ ) a partir da relação entre o escore final e a questão geral, esse indicador se revelou, em nosso estudo, como positivo, evidenciando que as questões de nosso questionário estão intimamente ligadas à questão principal, com abordagem ampla ao tema: F1.1 - “Como você avalia a sua Qualidade de Vida no Trabalho?”.

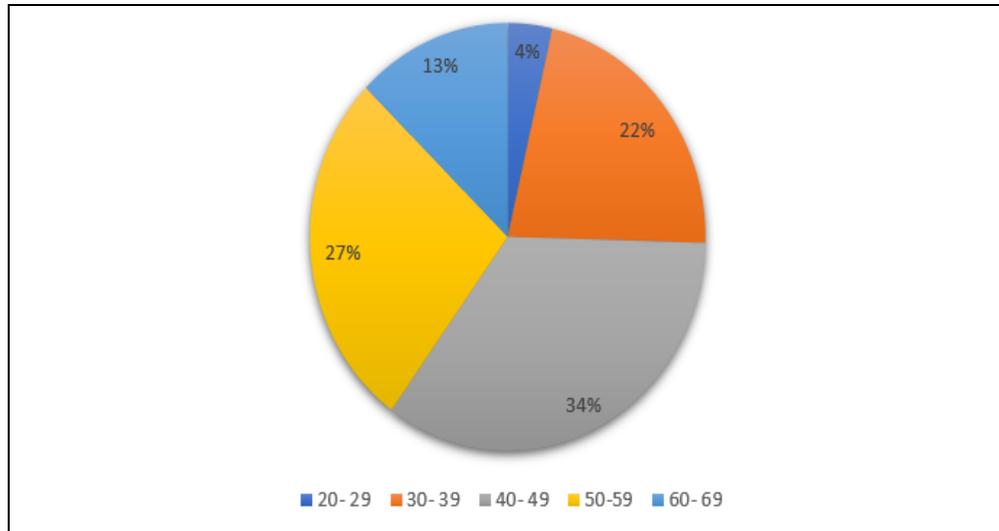
#### 4.1.5 Validade concorrente

A validade concorrente é a comparação dos resultados obtidos pelo instrumento proposto, com os resultados de um outro similar. Para isso, o TQWL-42 foi comparado ao questionário QVT-25. Esse instrumento foi escolhido por decisão metodológica, pois apresenta versão validada em português e utiliza a escala Likert (COSTA, 2020). Nessa circunstância, o  $\tau$  Kendall representado em 0,432; sendo  $<5$  indica não significância, ou seja, esse instrumento possui capacidade de medir a QVT com a mesma eficiência que um outro instrumento já validado por Oliveira (2017), nesse caso o QVT-25.

#### 4.2 Perfil sociodemográfico dos participantes

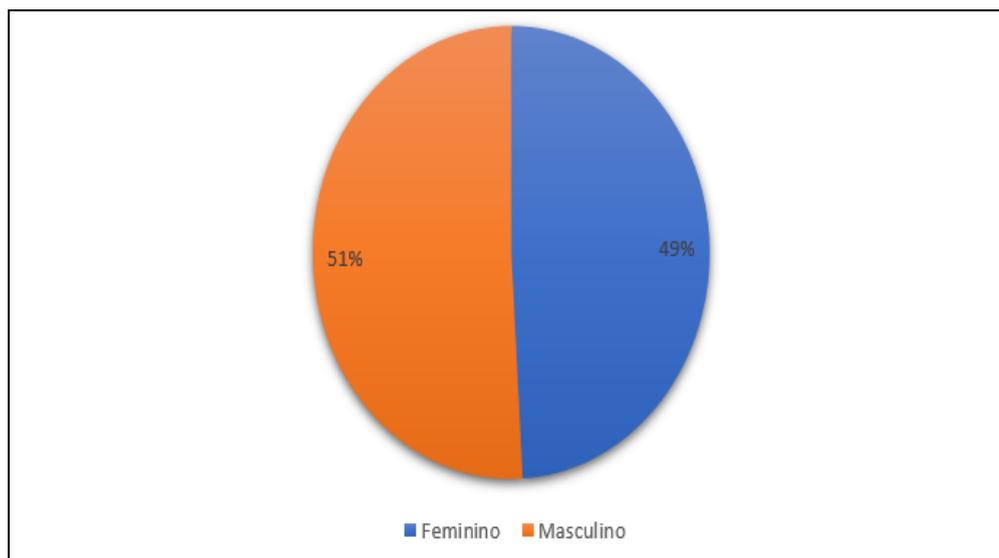
A fim de caracterizar o perfil sociodemográfico dos participantes – um dos objetivos propostos nesse estudo – foram coletadas informações como idade, gênero, estado civil, tempo de atuação na instituição e escolaridade.

Participaram da pesquisa 55 sujeitos, que apresentaram idades entre 28 e 69 anos. Desses, 34% possuem entre 40 – 49 anos e 27% entre 50-59 anos, demonstrando que a maioria dessas pessoas são profissionais experientes na docência ou em outras profissões técnicas. Tal resultado alinha-se com os dados obtidos por Cyrino (2014) em suas pesquisas, demonstrando que há uma predisposição a um aumento de docentes nos intervalos etários citados, o que insinua o prosseguimento no magistério para uma possível aposentadoria.

**Figura 6** - Caracterização dos sujeitos por idade

Fonte: autora (2020)

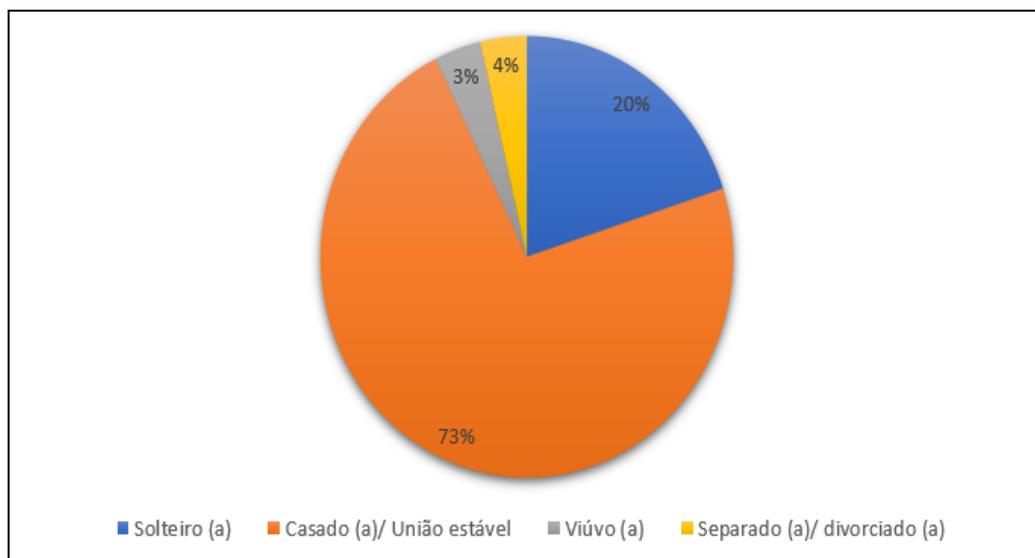
Quanto ao gênero, percebe-se uma uniformidade entre os docentes, pois 50,9% dos respondentes são homens e 49,1%, mulheres, como pode ser observado na figura 7. Essa informação coincide com os dados do Anuário Brasileiro da Educação Básica (2019) que aponta o crescente número de docentes homens atuando no Ensino Médio.

**Figura 7** - Caracterização dos sujeitos por gênero

Fonte: autora (2020)

Em relação ao estado civil, a grande maioria dos docentes participantes da pesquisa classifica-se como casados ou em uma união estável, totalizando 72,7% do total, como pode ser observado na figura 8.

**Figura 8** - Caracterização dos sujeitos por estado civil

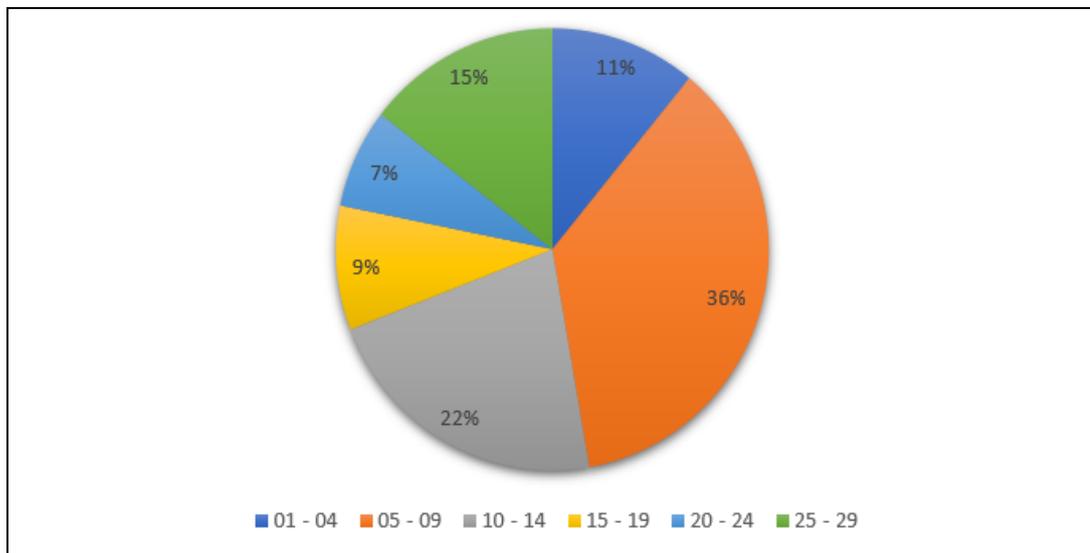


Fonte: autora (2020)

Os docentes de ensino técnico atuantes nas unidades escolares do Centro Paula Souza, pertencente à Regional escolhida para esse estudo, possuem entre 1 e 28 anos de carreira na instituição, sendo que a maioria possui mais de 08 anos de atuação, como pode ser observado na figura 9 a seguir.

O longo período de atuação na instituição indica a concentração de cargo e a chance de possuir aposentadoria dupla, já que o pacto de trabalho no Centro Paula Souza é através da CLT, ao passo que, nas Secretarias da Educação Estaduais e Municipais, o regime é estatutário. A baixa remuneração e a necessidade de certificar basicamente uma aposentadoria em duas maneiras de contrato de trabalho, podendo ser por CLT e estatutário, é capaz de motivar o acúmulo de cargos e uma densa carga horária de trabalho em, no mínimo, duas instituições, por parte dos docentes (CYRINO, 2014).

**Figura 9** - Caracterização dos sujeitos por tempo de atuação no CPS (em anos)

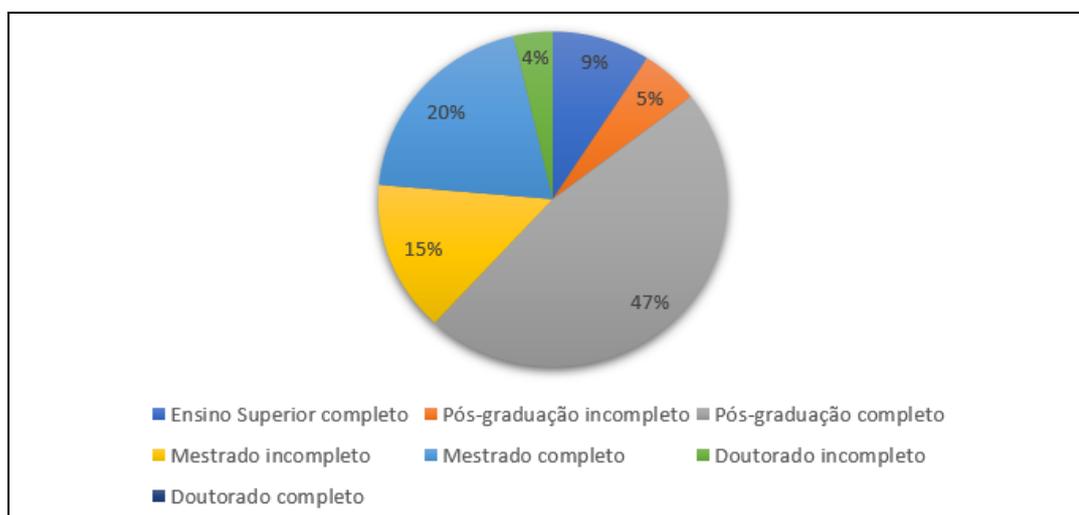


Fonte: autora (2020)

Sobre essa fase da carreira, contando com muitos anos de trabalho, como se vê entre os docentes pesquisados, Huberman (1992) a denomina como a “fase de estabilização”, em que o professor faz uma escolha pela docência, por ser professor, mas não necessariamente por toda carreira desse profissional. Para os professores das Escolas Técnicas Estaduais, por exemplo, essa fase corresponde ao possível afastamento de cargos administrativos e/ou industriais em outras organizações, o que geralmente ocorre com os docentes com origem de formação pelo bacharelado e não licenciatura.

Outro aspecto considerado nessa pesquisa foi a escolaridade dos docentes. Observou-se um nível alto de profissionais com cursos em nível de pós-graduação, representando 47,3% dos docentes com *Especialização Latu Sensu* completa, 20% com Mestrado completo e 14,5% com Mestrado incompleto, como pode ser observado na figura 10.

**Figura 10** - Caracterização dos sujeitos por escolaridade



Fonte: autora (2020)

Tais informações demonstram que os docentes dessas unidades de ensino possuem um nível de escolaridade maior que a média dos docentes atuantes no estado de São Paulo, pois também de acordo com o Anuário Brasileiro da Educação Básica (2019), 30,4% dos docentes atuantes na Educação Básica escolar possuem algum curso de pós-graduação.

No que tange à formação, são exigências para o magistério nas instituições das ETECs, com encargo de conteúdo profissionalizante, o contrato realizado com os docentes tecnólogos não licenciados e bacharéis (sendo que a instrução pedagógica pode suceder subsequentemente) e professores licenciados. Para assumir as aulas, os docentes devem seguir, conforme o Catálogo de Requisitos oficial no ano corrente, as orientações para o componente curricular e para o curso. Além disso, para a distribuição das aulas, há um nível de hierarquia, segundo o qual se dá preferência àqueles que possuem contrato sem tempo específico, portanto, admitidos por concurso público; os que possuem licenciatura ou formação pedagógica complementar; e, por último, os docentes com bacharelado ou tecnólogos. Seguindo o nível de prioridades, posteriormente, assumem as aulas os contratados por processo seletivo com tempo de contrato determinado (CYRINO,2014).

### 4.3 Percepções da qualidade de vida no trabalho: questionário

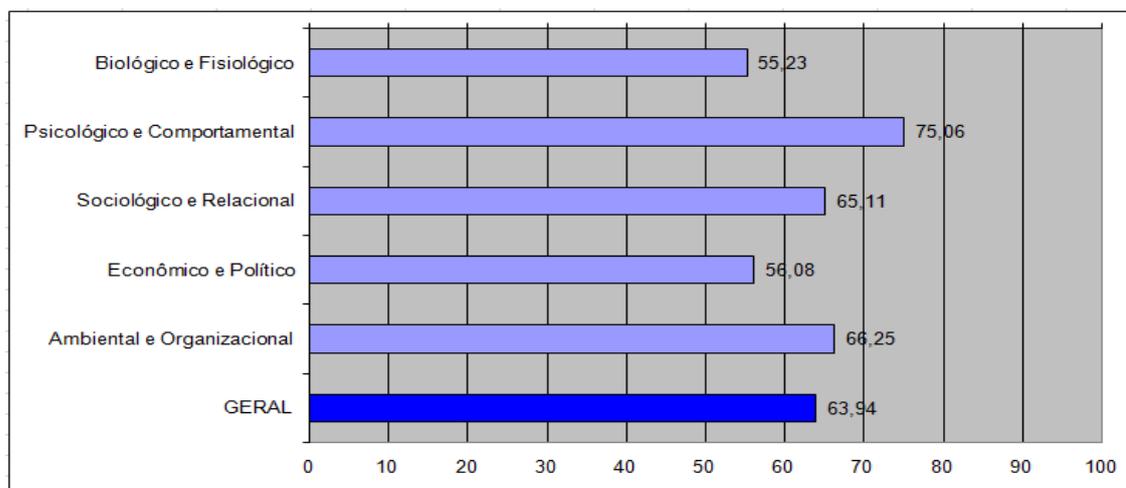
As percepções docentes sobre QVT foram avaliadas a partir de dois instrumentos: o TQWL-42 e entrevista semiestruturadas. No tocante aos resultados encontrados a partir do questionário, a primeira representação ocorre com as questões agrupadas, resultando nas chamadas esferas, obtidas por meio desse instrumento. Foram classificadas conforme a representação de Timossi *et al.* (2009), descrita anteriormente nos procedimentos de análise de dados. A determinação de cores de identificação foi especificada a partir do resultado obtido, sendo: roxa para resultados muito insatisfatórios; vermelha para resultados insatisfatórios; amarela para resultados satisfatórios; e verde para resultados muito satisfatórios.

**Quadro 21** - Avaliação da QVT com aspectos agrupados em esferas

<b>ESFERA</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>RESULTADO</b>	<b>TENDÊNCIA</b>
<b>Biológica e Fisiológica</b>	55,23	Satisfatório	Neutro/insatisfatório
<b>Psicológica e Comportamental</b>	75,06	Muito satisfatório	Satisfatório
<b>Sociológica e Racional</b>	65,11	Satisfatório	Neutro
<b>Econômica e Política</b>	56,08	Satisfatório	Neutro/insatisfatório
<b>Ambiental e Organizacional</b>	66,25	Satisfatório	Neutro
<b>Avaliação geral da QVT</b>	63,94	Satisfatório	Neutro

Fonte: autora (2020)

A partir da avaliação dos indicadores, é possível analisar que a maioria demonstra resultados satisfatórios, com alguma indicação de muito satisfatório. Em contrapartida, todos eles possuem tendências negativas, ou seja, possibilidades desses indicadores se tornarem neutros ou insatisfatórios caso não aconteça a manutenção das condições que trabalho para um ambiente propício. A figura 11 demonstra um gráfico em barras com a avaliação da QVT agrupadas em esferas.

**Figura 11** - Avaliação da QVT com aspectos agrupados em esferas

Fonte: autora (2020)

Posteriormente, foram realizadas as análises das referidas esferas, divididas em seções, para levantamento de seus respectivos aspectos e discussão com a literatura pertinente.

#### 4.3.1 Esfera Biológica e Fisiológica

A primeira esfera, **Biológica e Fisiológica**, compreende questões relacionadas à disposição física e mental, capacidade de trabalho, serviços de saúde e assistência social e tempo de repouso. O posicionamento dos respondentes compreende uma classificação de 55,23, considerado o menor indicador de todas as esferas, porém identificado como satisfatório, com tendência para neutro/insatisfatório.

**Quadro 22** – Avaliação da Esfera Biológica e Fisiológica

ASPECTOS	INDICADOR	RESULTADO	TENDÊNCIA
<b>Disposição física e mental</b>	62,50	Satisfatório	Neutro
<b>Capacidade de Trabalho</b>	82,05	Muito satisfatório	Neutro
<b>Serviços de Saúde e Assistência Social</b>	10,00	Muito insatisfatório	Neutro
<b>Tempo de repouso</b>	66,36	Satisfatório	Neutro

Fonte: autora (2020)

A **Disposição física e mental** é um desses aspectos que, com indicador de 62,50, representa que os docentes das ETEC 's participantes do estudo possuem uma boa disposição para a realização de suas atividades laborais. Também avaliado como muito satisfatório foi o item **Capacidade de trabalho**, que obteve uma avaliação de 82,05 e serviu para analisar a capacidade do indivíduo em desenvolver suas funções no cargo. Entretanto, os docentes julgaram que trabalho com outras pessoas é exaustivo para a saúde, por conta do estresse, gerado na interação direta com os estudantes e o público, ou por causa das outras relações dentro do meio institucional, principalmente aquelas ações que vão contra seus valores e disponibilidades. É importante salientar que esses contextos geram imunidade baixa e repercussões no cenário de saúde global do ser, beneficiando status de gripes sucessivas, enxaquecas, depressão, quadros de labirintite, hipertensão, problemas dermatológicos entre outros (SANCHEZ *et al.*, 2017).

A respeito da relação entre QV e QVT, é preciso apontar a significância da esfera da saúde, já que essa é uma das mais necessárias para uma boa QV. A definição de saúde não consta somente na falta de doenças, mas também no equilíbrio de bem-estar físico, social e mental. Em linhas gerais, a proporção da saúde é vista como o elemento essencial para o desenvolvimento em diversas esferas, como social, econômica e pessoal do ser. Além disso, a QV está interligada com o prazer individual, sofrendo interferência da rotina em todas as questões, inclusive da satisfação do sujeito em relação ao ambiente em que ele se insere e, especialmente, no trabalho, já que é lá que ele passa a maior quantidade de seu tempo (GOMES *et al.*, 2016).

Avaliado como “muito insatisfatório”, o aspecto **Serviços de Saúde e Assistência Social** recebeu a avaliação 10,0. Atualmente, inexistente no Centro Paula Souza, os docentes sentem falta da possibilidade de se associarem a planos médicos, odontológicos, entre outros, por intermédio da instituição. Nessa situação, coloca-se como o pior indicador avaliado por estes docentes.

É fato que não há um atendimento médico pela instituição, visto que o CPS é uma autarquia da Secretaria do Desenvolvimento Econômico, Ciência e Tecnologia e Inovação, por isso não há direitos de atendimento médico, via convênio estadual, como o fornecido pela Secretaria de Educação do Estado. Dessa forma, os exames periódicos, se realizados, são por via particular (CYRINO, 2014).

Quanto ao **Tempo de repouso**, que obteve avaliação de 66,36; observa-se que os docentes se encontram satisfeitos com essa condição. Tratou-se de um item que avaliou o tempo de descanso entre uma jornada e outra. Tal indicador se revelou como positivo, pois a instituição cumpre com rigor a necessidade de descanso de onze horas entre uma jornada e outra, conforme artigo 66 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), exigindo que as Escolas Técnicas façam o horário de aulas de cada professor, respeitando esse interstício.

#### 4.3.2 Esfera Psicológica e Comportamental

A segunda esfera, denominada **Psicológica e Comportamental**, buscar levantar aspectos relacionados a autoestima, significância da tarefa, *feedback* das atividades desenvolvidas, desenvolvimento pessoal e profissional. Essa esfera obteve o valor de 75,06, a melhor avaliação entre todas as esferas, sendo considerada muito satisfatória, com tendência para satisfatória.

**Quadro 23** – Avaliação da Esfera Psicológica e Comportamental

ASPECTOS	INDICADOR	RESULTADO	TENDÊNCIA
<b>Autoestima</b>	74,09	Satisfatório	Muito satisfatório
<b>Significância da tarefa</b>	85,00	Muito satisfatório	Neutro
<b>Feedback</b>	69,32	Satisfatório	Muito satisfatório
<b>Desenvolvimento pessoal e profissional</b>	71,82	Satisfatório	Muito satisfatório

Fonte: autora (2020)

A **Autoestima** desses docentes um dos maiores indicadores, representado em 74,09. Nesse questionário, a autoestima busca analisar a imagem de si mesmo que o profissional possui no ambiente de trabalho. Outro indicador similar é a **Significância da tarefa** que avalia o quão importante o participante da entrevista acredita que seja o trabalho realizado. Nesse caso, o resultado obtido foi de 85,00; o maior índice levantado nesse questionário. A esse respeito, Freitas (2013) aborda, sobre a necessidade do fomento originário da sociedade, a valorização desses profissionais com práticas eficientes para o reconhecimento dessa função. No caso de nossa pesquisa, os dizeres dos professores afluam a autovalorização, mas

revelam também a necessidade de motivação dos superiores deles, mesmo que por meio de gestos simples, mas que são de alta significância, na visão dos participantes do estudo.

O retorno sobre a atividade realizada, denominado nesse aspecto **Feedback**, também foi avaliado, com o indicador 69,32. Esse retorno é sobre o quão certas ou erradas foram as atividades realizadas pelo trabalhador, até mesmo para que ele possa desenvolver em sua profissão.

Considerados como aspectos satisfatórios, esses docentes consideram que é positiva a avaliação do **Desenvolvimento pessoal e profissional**, com índice de em 71,82. No que tange à evolução profissional, Gatti (2009) enfatiza o aumento da necessidade da formação pedagógica, mediante os desafios profissionais a serem enfrentados pelos docentes, impulsionados pelas desigualdades sociais e culturais presentes no âmbito escolar.

#### 4.3.3 Esfera Sociológica e Relacional

O próximo levantamento é da terceira esfera, designada como **Sociológica e Racional**. Faz parte desta esfera itens como liberdade de expressão, relações interpessoais, autonomia e tempo de lazer. Com avaliação estimada em 65,11; esta esfera é considerada satisfatória com tendência neutra.

**Quadro 24** – Avaliação da Esfera Sociológica e Relacional

ASPECTOS	INDICADOR	RESULTADO	TENDÊNCIA
<b>Liberdade de expressão</b>	67,50	Satisfatório	Neutro
<b>Relações interpessoais</b>	76,14	Muito satisfatório	Satisfatório
<b>Autonomia</b>	59,55	Satisfatório	Neutro
<b>Tempo de lazer</b>	57,27	Satisfatório	Neutro

Fonte: autora (2020)

Os respondentes consideram que possuem uma boa **Liberdade de expressão** nessa instituição, podendo expressar opiniões sem serem punidos. Tal afirmativa é passível de ser feita a partir do indicador 67,50. Em paralelo à liberdade de expressão, seguem as **Relações interpessoais**, em que foram avaliadas as relações entre companheiros de trabalho, superiores e subordinados e alcançou-se um indicador de 76,14.

No que se refere a essa visão de vivência integrada, Tardif (2002) descreve que o profissional da educação dificilmente trabalha sozinho. Ele se depara com a relação com outros sujeitos, tendo início nos estudantes. Isso se dá porque a prática docente não é efetuada apenas como um produto, sobre um episódio ou obra a ser gerada. Ela é efetivada de forma sólida através de uma conexão de comunicação com outros indivíduos, em um cenário em que o ser humano é decisivo e influente. Além disso, nessa relação, estão presentes crenças, símbolos, princípios, emoções, ações que são submetidas a diferentes interpretações e escolhas. Nesse, os docentes das unidades de ensino, onde nossa pesquisa ocorreu, demonstram uma boa relação entre os agentes envolvidos na rotina escolar.

Um dos indicadores com valor baixo, 59,55; mas ainda considerado satisfatório é a **Autonomia**. Esse elemento merece atenção, pois está direcionado à liberdade que o profissional possui para tomar suas decisões, sem contactar superiores antecipadamente.

Os estudos de Cyrino (2014) confirmam as variações nas percepções quanto à Autonomia. Referente à permissão do superior para desempenhar as funções, esses estudos mostram que a necessidade de pulverização das informações nos variados graus existe em múltiplas atividades pedagógicas possíveis nos cursos técnicos, tais como visitas em organizações, atuação em eventos como palestras, *workshops*, feiras e reuniões de várias áreas de atuação profissional. Já a respeito dos dados requeridos para exercer atividades educacionais, foi evidenciado que essas são satisfatórias para a prática com relação ao contínuo avanço tecnológico, enquanto exigências técnicas do mercado de trabalho. Assim, por um lado, a realização das atividades pedagógicas diferenciadas é uma realidade e uma exigência da formação técnica; por outro, ela esbarra nas muitas autorizações obrigatórias para que elas se concretizem.

Como a inserção dos estudantes é com idade inferior a 18 anos, no Ensino Médio integrado ou nos cursos conjuntos a partir do 2º ano do Ensino Médio regular, é possível realizar essas atividades diversas vezes, dependendo da validação do responsável do acadêmico. Dessa maneira, existe a necessidade de organização em parceria com os coordenadores de curso para efetuação dessas atividades. Além disso, grande parcela dos cursos técnicos concomitantes é disponível no período noturno e ocorre alunos que possuem empregos, os quais, nos melhores pensamentos, possuem disponibilidade para atuação em atividades externas nos dias de sábado (CYRINO, 2014).

O **Tempo de lazer**, para realizar tais atividades é considerado suficiente por esses docentes, sendo avaliado em 57,27. Ainda assim, Sanchez *et al.* (2017) acredita que a QV dos

professores seria ainda melhor na condição de um menor número de atividades destinadas a eles e uma jornada de trabalho semanal menos densa. Isso ajudaria nas atividades de lazer e recreação, pois esses problemas geram esgotamento físico e psicológico nos docentes.

#### 4.3.4 Esfera Econômica e Política

O levantamento referente às percepções **Econômicas e Políticas** é feito na quarta esfera, obtendo um índice de 56,08 e avaliado por esse instrumento como satisfatório com tendência para neutro/insatisfatório. Para chegar a esse valor, foram respondidas questões pertinentes a Recursos financeiros, Benefícios extras, Jornada de trabalho e Segurança de emprego.

**Quadro 25** – Avaliação da Esfera Econômica e Política

ASPECTOS	INDICADOR	RESULTADO	TENDÊNCIA
<b>Recursos Financeiros</b>	55,68	Satisfatório	Neutro/Insatisfatório
<b>Benefícios extras</b>	35,23	Insatisfatório	Neutro
<b>Jornada de trabalho</b>	57,27	Satisfatório	Neutro
<b>Segurança de emprego</b>	76,14	Muito satisfatório	Satisfatório

Fonte: autora (2020)

Os **Recursos Financeiros**, com indicador de 55,68, são um dos menores itens avaliados por esses docentes. Considerado satisfatório, mas com tendência para a insatisfação, tal indicador questiona se os recursos financeiros recebidos pelo profissional são suficientes para seu sustento e de sua família. Mesmo com tantos resultados considerados como positivos, alguns aspectos em específico foram considerados negativos.

A renda é outro fator a ser levado em consideração. Várias pesquisas apontaram que a QVT de docentes possui um tópico ligado com o salário justo e adequando como elemento de maior insatisfação e comprometimento desse público. Para a remuneração ser avaliada como justa para o funcionário, é preciso ser formada por três agentes diferentes: remuneração fundamental, motivação salarial e benefícios extras. O salário básico é baseado na consistência que o trabalhador recebe o pagamento. A motivação salarial são projetos fundados com o objetivo de recompensar o trabalhador pelo seu desempenho favorável,

através de bônus e participação dos lucros e resultados, por exemplo. Já os benefícios extras consistem em férias, seguros de vida, refeições subsidiadas, vale-transporte, entre demais auxílios. Nesse contexto, o baixo salário resulta em acúmulo de cargos, estresse e exaustão (DIAS; CHAVEIRO; PORTO, 2018).

Os recursos financeiros e incentivos extras, como saúde e auxílio social, recursos esses encarregados de promover um estímulo maior, conforto e segurança, estão ligados ao grau da QV dos sujeitos. Dessa forma, é necessário que a instituição promova adaptação e melhoria desses agentes, com o objetivo de atingir os almejos dos funcionários (GOMES *et al.*, 2016).

Com indicador de 35,23 e considerado “insatisfatório”, o aspecto **Benefícios extras** foram avaliados como um elemento negativo para suas vidas profissionais dos sujeitos de nossa pesquisa. Tal indicador se deu pelo fato de o docente receber apenas o seu salário, sem mais benefícios, como vale refeição e serviços de saúde, que contam no próximo aspecto analisado.

Diante do panorama apresentado pelos resultados do questionário, foi possível definir que os aspectos melhor avaliados estão relacionados à identificação pessoal com as atividades docentes, bem como a importância dessa atividade profissional. De maneira geral, os docentes se sentem seguros quanto à estabilidade no emprego, o que reflete diretamente no relacionamento interpessoal com os colegas de trabalho.

A representação do tempo que o profissional possui para realização de seu trabalho, denominada **Jornada de trabalho**, estabeleceu-se com índice 57,27. Sabendo que o período de aulas é fixo, este é um indicador que pode ser flexibilizado apenas para profissionais atuantes em cargos de coordenação ou administrativos, uma realidade diferente dos que atuam exclusivamente em sala de aula.

A presença em atividades de descanso oportuniza aos participantes uma disposição maior, maior presteza lógica, diminui o estresse e possibilita uma administração do tempo mais eficiente. Além disso, o docente que apresenta uma relação positiva com a saúde demonstra não somente ausência de enfermidades, mas também demonstra uma competência de aumentar a satisfação com a vida e melhor coordenação do estresse. Adiciona-se a isso a circunstância das relações sociais gerarem uma sensação de antiestresse e satisfação com os indivíduos.

Outro elemento que interfere na QV é o estilo de vida, sendo que a ausência de atividades físicas é a maior causadora da saúde debilitada em alta quantidade de sujeitos. O fato de somar exercícios físicos constantes na rotina desses seres já possibilita condições

melhores na saúde geral e na QV. Ainda, quando se possui uma rotina na prática de atividades físicas, emergem benefícios emocionais, fomentados pelo aumento da liberação de hormônios pelo sistema nervoso e influencia na redução do estresse, ansiedade, depressão tensão, além de beneficiar o sono, relações interpessoais, bem-estar e, conseqüentemente, na QV dos sujeitos (SANCHEZ *et al.*, 2017).

Com avaliação também de 76,14, o aspecto **Segurança de emprego**, que verifica a estabilidade no cargo, obteve uma boa avaliação. Como nessa pesquisa o público-alvo é composto por docentes contratados por período indeterminado (por concurso público), percebe-se que os participantes se sentem confortáveis quanto à estabilidade no emprego, mesmo sendo admitidos por regime CLT. Os contratos de trabalho escolar da organização avaliada seguem os parâmetros estabelecidos pela CLT, podendo ser contrato por tempo não especificado de atuação e por meio do concurso público, quando as aulas são livres, e por contrato com tempo determinado, por intermédio de processo seletivo, quando há substituição de aulas (CYRINO, 2014).

A mesma condição de satisfação pode ser percebida nos estudos de Gomes *et al.* (2016), que desenvolveram suas pesquisas também em uma instituição pública. Chegaram à conclusão de que os docentes contratados não têm altas exigências de serviços providos pela instituição, por conta da circunstância de estarem iniciando a carreira, adentrando o mercado de trabalho e à procura de experiência profissional, assim como por possuírem conhecimento de que os cenários negativos de trabalho são por um período específico. Já aqueles que são efetivados há um tempo maior na instituição, reivindicam mais daquilo que é ofertado para o desempenho no serviço, ainda mais por ser um cargo que assegura seus benefícios.

#### 4.3.5 Esfera Ambiental e Organizacional

A quinta esfera analisa dados pertinentes à questão **Ambiental/Organizacional** e obteve avaliação de 66,25. Tal dado representa que os respondentes se sentem satisfeitos, com uma tendência neutra. Essa esfera evidencia itens relacionados a condições de trabalho, oportunidade de crescimento, variedade da tarefa e identidade da tarefa para chegar a esse indicador:

**Quadro 26** – Avaliação da Esfera Ambiental e Organizacional

ASPECTOS	INDICADOR	RESULTADO	TENDÊNCIA
<b>Condições de trabalho</b>	64,32	Satisfatório	Neutro
<b>Oportunidade de crescimento</b>	61,14	Satisfatório	Neutro
<b>Variedade da tarefa</b>	62,05	Satisfatório	Neutro
<b>Identidade da tarefa</b>	77,50	Muito satisfatório	Satisfatório

Fonte: autora (2020)

As **Condições de trabalho**, avaliadas em 64,32, são consideradas aceitáveis pelos docentes dessa instituição, porém com várias considerações a serem realizadas, tendo em vista a discrepância nas condições físicas entre algumas unidades, normalmente entre as unidades sede e unidades chamadas classes descentralizadas.

Sobre isso, Gatti (2009) admite que materiais e infraestruturas sejam circunstâncias necessárias, mas não o bastante para a promoção de procedimentos estudantis mais eficazes humanamente. Na verdade, a formação dos docentes, as maneiras que atuam em sala de aula, em um projeto educacional, seu ingresso na instituição e no sistema de ensino são os tópicos essenciais. De outro modo, a condição econômica, cultural e científica vigente é específica em algumas qualidades. O processo de uma sociedade industrial para uma sociedade de informação, de uma sociedade estável e segura para uma sociedade diversificada e volátil origina inúmeras crises. As desigualdades não são caracterizadas apenas como uma estrutura básica de um centro e de uma periferia, mas como diversos centros e diversas periferias, em grau local ou mundial.

Por outro viés, com índice satisfatório, ainda que bem menor, consta o aspecto das **Oportunidades de crescimento profissional**, que, com indicador de 61,14, não acompanha proporcionalmente a necessidade de formação desses profissionais.

Dias; Chaveiro e Porto (2018) corroboram essa afirmativa, pois acreditam que, no campo acadêmico, a iniciativa pela qualificação relaciona-se direta ou indiretamente com a evolução profissional desses trabalhadores, pois, diante de um número maior de titulações, podem possuir carreiras mais sólidas bem como possibilidade de flexibilização nos turnos e quantidade de aulas dadas.

O elemento **Variedade da tarefa**, determinado pelo indicador de 62,05 por esses docentes, indica que os profissionais estão satisfeitos com a variedade de atividades desenvolvidas, seja em aula ou extra classe. É importante lembrar que, no Centro Paula

Souza, além das atividades próprias do cargo docente, e os profissionais ainda têm a possibilidade de se afastar parcialmente ou totalmente das aulas para cargos de coordenação ou administrativos, caso sejam indicados. Dias, Chaveiro e Porto (2018) notaram que os professores, os quais realizam alguma função de chefia e/ou gestão, além das práticas docentes revelam uma média estatisticamente superior quando comparados com os que não têm essas atividades.

Com um dos menores indicadores, estão os aspectos relacionados ao âmbito econômico, os quais são: recursos financeiros, benefícios extras e serviços de saúde e assistência social, que foram considerados, em nosso estudo, como pouco satisfatórios ou insatisfatórios.

O elemento **Identidade da tarefa**, que avalia a capacidade do profissional desenvolver as tarefas do início ao fim, foi avaliado com o indicador de 77,50. No caso do docente, essa avaliação está diretamente relacionada ao formato do seu trabalho no cumprimento dos horários de aula, porém devem ser consideradas também atividades pré e pós-aula.

Freitas (2013), em seus estudos, cita a questão da dinâmica entre o prazer e o sofrimento no trabalho docente. Como o trabalho docente é composto por constantes cobranças internas e externas à escola, essa se mostra uma profissão com algumas vivências de sofrimento. Porém, as estratégias utilizadas pelos professores para lidar com insatisfações se concentram em buscar mais desconcentração com os estudantes e trabalhar conjuntamente para amenizar esses momentos. Em relação ao prazer, ficou evidente em nosso estudo que os professores são reconhecidos pelos estudantes, o que produz sentimentos de utilidade e responsabilidade em trabalhar com formação de pessoas, justificando os indicadores considerados muito satisfatórios na relação direta com a atividade laboral.

#### 4.3.6 Avaliação Geral da QVT

A **autoavaliação** da qualidade de vida no trabalho é feita na quinta e última esfera. Esse último item obteve um indicador de 63,94, considerando a QVT satisfatória com tendência muito satisfatória:

**Quadro 27** – Avaliação Geral da QVT

ASPECTOS	INDICADOR	RESULTADO	TENDÊNCIA
<b>Auto avaliação da QVT</b>	71,82	Satisfatório	Muito satisfatório

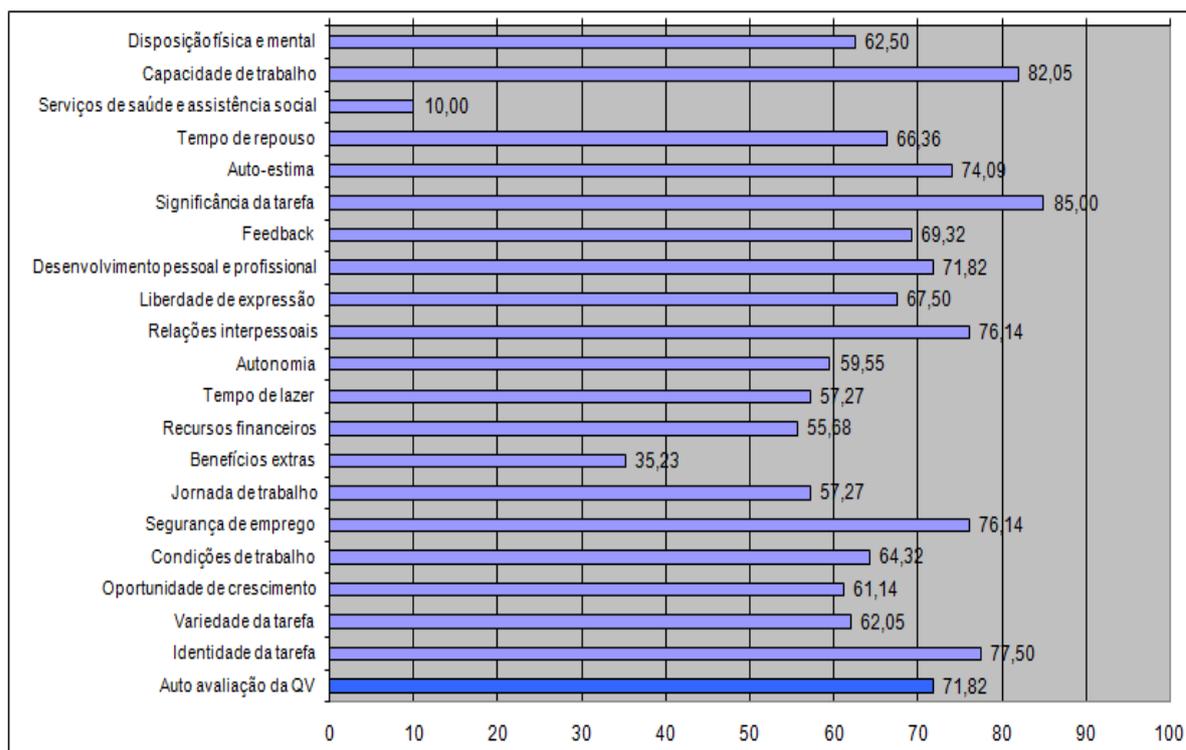
Fonte: autora (2020)

Um dos itens mais importantes desse instrumento, é a **Autoavaliação** da qualidade de vida no trabalho. Com indicador 71,08 considerado satisfatório com tendência para muito satisfatório, é possível avaliar que os docentes atuantes nas ETECs da Região do Vale do Paraíba e Litoral Norte se avaliam com uma boa qualidade de vida no trabalho.

No que se refere a isso, Pedroso (2010) diz que o conceito QVT é consequência de múltiplos elementos, como remuneração, benefícios extrassalariais, motivações, circunstâncias físicas do trabalho, sentimento de segurança, saúde física, mental e o bem estar. Dessa maneira, a QVT é compreendida como o produto de sucintas minúcias as quais, quando acumuladas de maneira negativa a certo nível de insatisfação ou enfermidades, gera a diminuição do desempenho do funcionário e, dessa forma, resulta em insatisfação com a sua QVT e QV.

Pode-se entender, a partir disso, que a saúde influencia e é influenciada pela QV e, também, pela QVT, sendo eles extremamente interligados. Como em demais profissões, a responsabilidade com a saúde do docente pode estar ligada a diferentes elementos e é vinculada à baixa QV. Dessa forma, é necessário investigar as informações a respeito da saúde dos professores, averiguando requisitos biológicos, ergonômicos, psicossociais e ocupacionais no ensino, assim como financiar estudos que apurem ações as quais beneficiam a relação de convivência entre os profissionais (SANCHEZ *et al.*, 2017).

Outro produto decorrente da aplicação do TQWL-42 é a identificação individualizada de alguns aspectos que Sanchez (2017) considera relevantes para a avaliação da QVT. No caso de nosso estudo, as 48 questões são agrupadas em 21 aspectos, os quais foram analisados de acordo com cada indicador, seu resultado e tendência, demonstrados na figura 12.

**Figura 12** - Avaliação da QVT segundo aspectos individuais

Fonte: autora (2020)

Para melhor visualização da avaliação dos aspectos, além da demonstração dividida segundo as esferas pertinentes, os dados obtidos foram classificados segundo o nível de satisfação, conforme as imagens a seguir.

A figura 13 evidencia os cinco aspectos considerados **“muito satisfatórios”** para a qualidade de vida no trabalho, segundo os docentes do Centro Paula Souza, com indicadores entre 71,01 > 100:

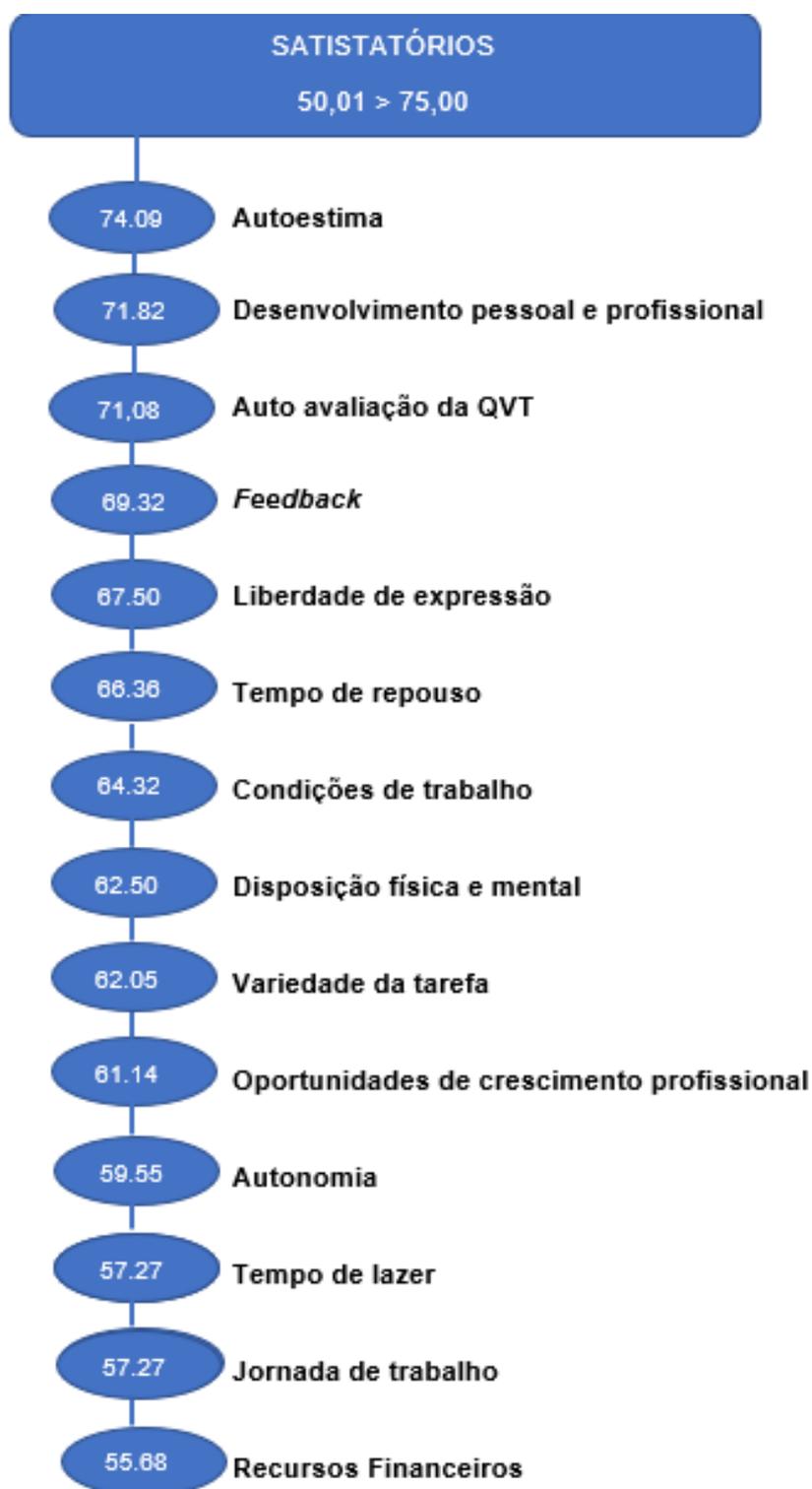
**Figura 13** - Esquema dos aspectos considerados “muito satisfatórios”



Fonte: autora (2020)

Diante do panorama apresentado pelos resultados do questionário, foi possível definir que os aspectos com melhor avaliação estão relacionados à identificação pessoal com as atividades docentes, bem como a importância dessa atividade profissional. De maneira geral, os docentes sentem-se seguros quanto à estabilidade no emprego, o que reflete diretamente no relacionamento interpessoal com os colegas de trabalho.

Com 14 aspectos possuindo índices entre 50,01 > 75,00, foi identificado nessa pesquisa que a maioria dos aspectos avaliados, na visão dos docentes pesquisados, são “satisfatórios”, ou seja, são suficientes e aceitáveis na rotina de trabalho.

**Figura 14** - Esquema dos aspectos considerados “satisfatórios”

Fonte: autora (2020)

Os benefícios extras, classificados como insatisfatórios em um indicador de 35,23, são inexistentes nessa instituição, demonstrando claramente a insatisfação dos docentes nesse aspecto:

**Figura 15** - Esquema dos aspectos considerados “insatisfatórios”



Fonte: autora (2020)

Por fim, o pior indicador foi 10,0 e está relacionado aos Serviços de Saúde e Assistência Social, sendo essas as principais queixas dos docentes. Nesse sentido, observamos a falta de um plano médico oferecido pela empresa.

**Figura 16** - Esquema dos aspectos considerados “muito insatisfatórios”



Fonte: autora (2020)

Ao analisarmos os elementos individualmente classificados por ordem decrescente de satisfação, é possível perceber que os elementos relativos à importância da tarefa exercida foram os mais bem avaliados, reconhecidos como muito satisfatórios. Seguido pelas condições gerais de trabalho avaliadas como satisfatórias, e posteriormente benefícios extras e serviços de saúde e assistência social, considerados insatisfatórios e muito insatisfatórios respectivamente.

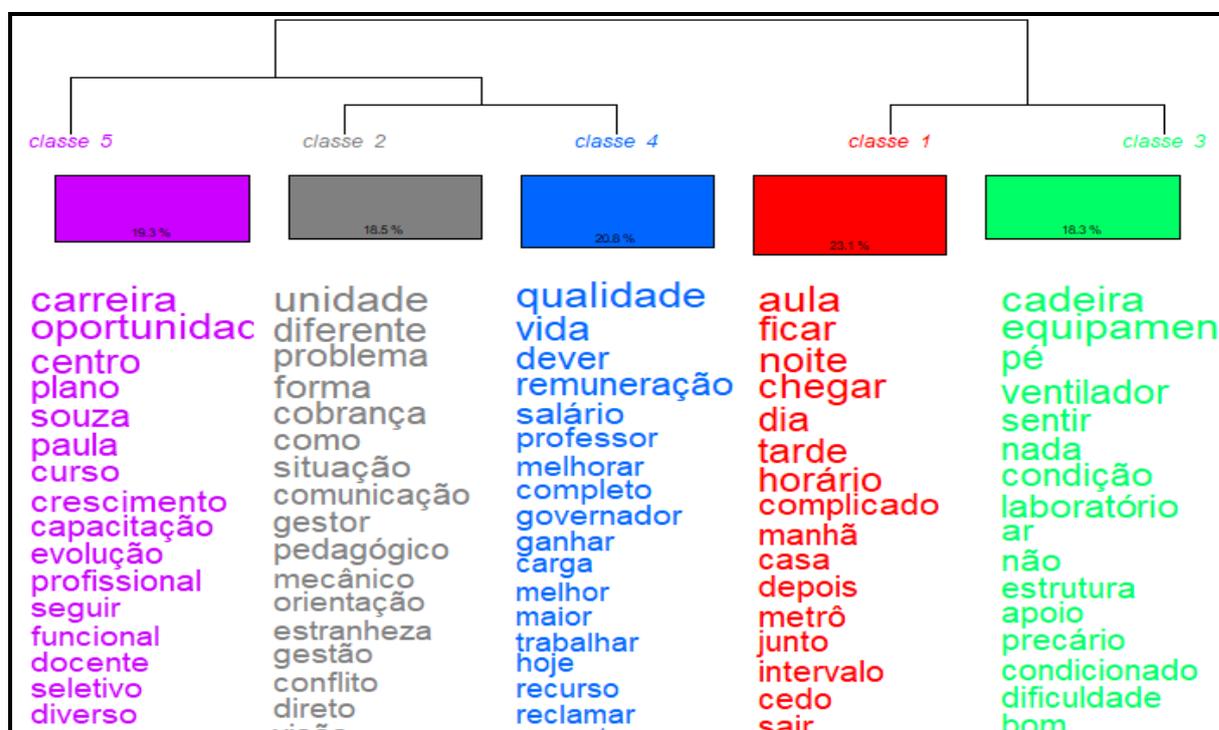
#### 4.4 Percepções da qualidade de vida no trabalho: entrevistas

Participaram dessa etapa da pesquisa 20 que descreveram suas percepções acerca da qualidade de vida no trabalho.

Ao agrupar as entrevistas em segmentos de textos similares entre si, o IRaMuTeQ apresentou 5 classes de palavras, denominadas Classe 1, Classe 2, Classe 3, assim por diante. Essas cinco Classes de Palavras ascendentes da classificação hierárquica descendente (CHD) estão descritas adiante.

A CHD, uma das análises mais relevantes do software, consiste em agrupar os segmentos dos textos e os vocabulários que estejam relacionados, formando um esquema hierárquico de classes de termos. A partir desse agrupamento, pode ser analisado o conteúdo do corpus, nomeada a classe e estudados os grupos de narrativas. A série de termos descritos em cada Classe foram classificados pelo software por aproximação lexical, demonstrando quais classes se aproximam ou se distanciam segundo seus significados. Ilustramos isso com a figura 17.

**Figura 17** - Dendograma das classes de palavras



Fonte: IRaMuTeQ (2020)

Ao analisar o Dendograma gerado pelo IRaMuTeQ, na extrema esquerda, a Classe 5 apontou termos recorrentes em 19,3% das narrativas dos professores. Há duas ramificações, sendo, da esquerda para a direita, a Classe 2, representada em 18,5% das narrativas e a Classe 4, com 20,6%. Ao lado, encontra-se a Classe 1, concebida com 23,1% das narrativas e a Classe 3 com 18,3%.

Neste sentido, percebemos que as falas dos docentes se agruparam em dois grandes temas distintos. Um composto pela classe 5, com ramificações nas classes 2 e 4, que retrata principalmente as percepções da QVT sobre os elementos positivos ou negativos nas condições de trabalho. O segundo grande grupo, determinado pelas classes 1 e 3 descrevem sobre as condições e recursos de trabalho.

O Dendograma expõe os termos divididos em classes de palavras e classificados por listas. As primeiras palavras apresentam-se grafadas em tamanho maior, e que vão diminuindo conforme o decorrer da lista. O tamanho das palavras evidencia a repetição na narrativa dos entrevistados, sendo as palavras maiores as mais repetidas nas narrativas docentes, e por consequência a redução do tamanho das palavras representa a menor repetição nas falas.

Outro relatório gerado pelo IRaMuTeQ é denominado *Rapport*, que exibe a mesma lista de palavras de cada uma das Classes com a sequência em que as palavras aparecem e suas incidências, sendo possível identificar a semelhança entre os termos.

Porém, para a nomeação de cada uma das classes utilizamos outros relatórios individuais, contendo segmentos de frases para cada uma das classes determinadas; neste caso foram consultados 5 diferentes relatórios, com segmentos de frases que contém as palavras que constituem aquela classe. A partir da análise das narrativas dos sujeitos, foi possível nomear as cinco classes: (1) Condições de trabalho, (2) Limitações à qualidade de vida no trabalho, (3) Recursos de trabalho, (4) Qualidade de vida no trabalho e (5) Sugestões de melhorias.

A **Classe 1**, sobre **Condições de trabalho**, demonstrou a repetição de termos relacionados ao dia a dia do docente, quando, na entrevista, lhes foi solicitado que falassem sobre um dia típico de trabalho. Os termos mais citados nessa Classe foram: aula, ficar, noite e chegar. Os demais termos, com menor incidência, também se relacionam a esses, tais como manhã e tarde (noite); ficar (chegar, sair, horário). Descrevemos, abaixo, os trechos que evidenciam essa categorização:

Eu divido meus **horários** nos três **períodos**. **Então**, tem **dia** que vou de **manhã** e a **tarde**, tem **dia** que vou **manhã** e **noite** e tem **dia** que vou **tarde** e **noite** (ENTREVISTA\_02).

Esse **horário** é durante os **dias** de terça e sexta e nas segundas eu trabalho de **tarde** e **noite** para atender o pessoal desses **períodos** também (ENTREVISTA\_19).

Porque o professor **dá aulas** em várias unidades. **Então** não tem isso porque ele tem que **sair** de uma unidade para outra, além do **tempo** de estrada que causa **cansaço**. Acaba prejudicando a vida pessoal porque você só quer descansar, já que a **semana** foi muito **cansativa** (ENTREVISTA\_14).

Não tem um local para ele se esticar e falta um conforto para que ele **passe** esse **tempo** na escola. Quando eu **dava aula**, eu ia para escola 13h e **saía** 23h. Nesse **período**, das 17h às 19h, eu **ficava sentada**, pois não tinha onde **ficar** (ENTREVISTA\_13).

As narrativas docentes demonstram que estes profissionais se apresentam cansados com a rotina de trabalho, pois lecionam em diferentes períodos do dia e em várias unidades de ensino. Diante da necessidade de deslocamento de uma unidade à outra, uma das queixas foi o período na estrada, que somado ao trabalho em si atrapalha a jornada de descanso e até mesmo a vida pessoal. Nesse contexto, as narrativas dos entrevistados confirmam os estudos de Gatti, Barreto e André (2011), em que demonstram a preocupação com as condições do trabalho docente, pois esses profissionais atuam em diversos turnos de aula e, muitas vezes, até mais de uma instituição.

A consequência da atuação desse docente em diversos turnos e instituições foi claramente demonstrada nas falas dos professores entrevistados em nosso estudo:

No final do **dia** você se **sente** muito **cansado**. **Então** na última **aula**, por exemplo, você não tem aquele gás todo, embora tentemos fazer da melhor **maneira** possível. Mas **chegando** em **casa** você **fica** exausto (ENTREVISTA\_14).

Tem **dias** que dou **aula** em três instituições. **Então** o **tempo** é pouco e o **cansaço** é alto (ENTREVISTA\_04).

**Normalmente** eu não faço **intervalo** com professores, eu **fico** na sala de **aula** porque eu tenho preguiça por eu estar **cansado** (ENTREVISTA\_04).

Na unidade que eu trabalho, na ETEC x, no **intervalo** eu estou no **andar** de **cima**. **Então** estou fazendo janela da terceira e quarta **aula** na mesma sala. **Então** no **intervalo** eu **prefiro ficar** na sala descansando (ENTREVISTA\_19).

O esgotamento relatado pelos docentes na presente pesquisa devido aos diversos turnos de trabalho e os aspectos relacionados a ele também foram encontrados por Silva e

Cunha (2017) em suas pesquisas que descreveram sobre esse esgotamento profissional de professores experientes da Educação Básica. Seus resultados mostram que os docentes possuem uma rotina de trabalho complexa e cansativa, o que desencadeia cansaço, alimentação inadequada, trabalho extra, falta de momentos de lazer e sintomas como dores de cabeça e no corpo. Isso resulta negativamente na qualidade de vida, mas, apesar disso, os docentes expõem sentimentos de realização na profissão e procuram maneiras de contornar tais adversidades.

Diante das condições físicas e psicológicas dos docentes na presente pesquisa são levantadas percepções de responsabilidade da gestão, pois tais docentes acreditam que os responsáveis pela gestão escolar devem conhecer e gerir de forma mais prática às necessidades específicas de sala de aula. Acerca disso, relataram que:

Na minha percepção há uma desconexão entre gestão e quem está dentro da sala de **aula**. Aas dores que a gente **sente ali** as vezes quem está na gestão não **sente** as mesmas dores, por distanciamento mesmo (ENTREVISTA\_02).

Reconhecimento é uma palavra **complicada** porque é pessoal. De mim não tem reconhecimento, não tem visão porque a visão **fica** para quem está aparecendo na linha de **frente então** nos bastidores **tudo** o que **acontece** não tem reconhecimento (ENTREVISTA\_03).

Pois é **ali** que eu sinto a dor do meu colega, que sei o que eles estão **passando**, porque **cobrar** da gente para fazer acompanhamento do aluno eu **dando** 34 **aulas** eu tenho 212 alunos (ENTREVISTA\_15).

Os docentes apontam em suas narrativas que seria importante que a gestão escolar compreendesse o cotidiano docente. Ramos *et al.* (2016) recomendam a necessidade de ajustes quanto à política de gestão de pessoas no grupo pesquisado, que, no caso de nosso estudo, são os docentes. Arantes e Lopes (2019) trazem uma visão mais ampla, pois acreditam que se faz indispensável que os governantes responsáveis tenham seu foco e atenção para o panorama da QVT e assumam compromissos com intuito de investimento em políticas públicas de saúde, as quais contemplem a área de educação.

A **Classe 2** evidenciou as **Limitações à qualidade de vida no trabalho**, trazendo os termos “unidade, diferente, problema, forma e cobrança” como predominantes.

Ao analisar as relações entre cada uma dessas palavras nas narrativas dos professores, observou-se que existem algumas discrepâncias entre uma unidade e outra na forma como são geridas, conforme se verificam em:

Depende muito da **forma** que a **unidade** consegue as coisas, depende muito da **forma** que a **unidade** faz a **gestão**. **Unidades** são muito boas e tem **unidades** que não tem um corpo tão legal porque é a **forma** política que elas foram geridas relacionadas (ENTREVISTA\_03).

Dificuldades não tenho em nenhuma das duas **unidades**. Às vezes e existem **formas diferentes** de enxergar a **mesma situação**, acho que enxergamos por um ângulo e **também** soma pois **como vemos** de **formas diferentes** conversamos e podemos chegar a um denominador comum **sempre** pensando naquilo que é melhor para a **unidade** (ENTREVISTA\_18).

São algumas **gestões** assim o que me **incomoda**, muito são as **discrepâncias**, acho que é isso vou resumir essa pergunta pra você o que me **incomoda** muito são as **discrepâncias** entre as **unidades** (ENTREVISTA\_08).

No decorrer das falas percebemos que a falta de uniformidade na gestão escolar desta instituição gera incômodo aos docentes na percepção da sua QVT. De acordo com Lück (2009), a gestão escolar estabelece um dos ramos de atuação profissional na educação. Os objetivos dessa categoria são: desenvolver o planejamento, a organização, a liderança, a orientação, a mediação, a coordenação, o monitoramento e a avaliação das atividades relacionadas à efetividade das ações educacionais orientadas para a realização da aprendizagem e formação dos alunos. Porém, a gestão escolar modificou-se nos últimos anos, aumentando as responsabilidades com intuito da melhoria no ensino, ocupando-se, além da administração escolar, da gestão de problemas complexos, os quais demandam atividades coordenadas na superação das dificuldades do dia a dia escolar, inclusive no trato da qualidade de vida no trabalho destes docentes.

Os termos problema, forma e cobrança também se repetiram em diversas narrativas dos docentes participantes de nosso estudo. Nesses, foi possível identificar sua direta relação também com a gestão escolar.

Em relação à **cobrança** por **resultado** ou algo do **tipo**, a **maior cobrança** que nós temos é em relação a evasão **escolar**. Essa é uma **cobrança** de **nível** institucional e para todas as **unidades** (ENTREVISTA\_15).

Motivação e ao **mesmo** tempo **como diretora** teria uma cobrança diferente. Poderia ter um convívio com todos mas sendo mais firme nas nossas decisões (ENTREVISTA\_03).

Ter essa compreensão, esse cuidado no tratamento com a **pessoas**. Coisas acontecem, **problemas surgem**, prazos às vezes estouram, exposições caem no colo da gente e a **forma** com que o **gestor lida** com a gente (ENTREVISTA\_20).

Vejo como um **problema**, mas em relação ao ambiente da escola acho que primeiro é um **distanciamento** muito grande entre a **equipe gestora** e

o **núcleo pedagógico** com os professores, principalmente em relação a questão de trabalho, envolvimento e interesse nas questões **pedagógicas**. (ENTREVISTA\_17)

Outro aspecto considerado como uma limitação à QVT é a forma como as cobranças são aplicadas a estes docentes, sendo considerada a proximidade dos gestores e do núcleo pedagógico a atividade prática docente uma ação necessária para melhoria nos processos de trabalho.

Diante das constantes cobranças sociais por condutas e resultados, Peruchi (2017) descreve que os conflitos com os pares, sejam superiores, colegas de trabalho, alunos, pais, entre outros podem se tornar um dos fatores estressantes dessa profissão, inclusive levando a patologias mais severas. Ramos et al. (2016) destacam a necessidade de incentivar processos de melhoria nos feitos organizacionais e de gestão das pessoas para que, no caso de nosso estudo, por meio da colaboração entre gestores e docentes, a produção do conhecimento para o ensino técnico e profissionalizante possa avançar.

A **Classe 3** foi denominada **Recursos de trabalho**, pois apresenta os elementos cadeira, equipamentos, pé e ventilador como os mais citados; itens básicos para o desenvolvimento do trabalho docente. Vemos isso em:

A **cadeira** que eu tinha antes eu **não** relava o **pé** no chão. Tinha uma caixinha embaixo da minha mesa com vários **livros** que era onde eu apoiava o **pé** (ENTREVISTA\_09).

**Não** são adaptadas, a realidade de cada **escola**, as **condições** de trabalho são **precárias**, simples, e a gente tem que muitas vezes se adaptar à realidade, procurar alternativas por **falta** de **equipamento** e **falta** de **estrutura** (ENTREVISTA\_19).

**Depende** muito, por **conta** de trabalhar em uma descentralizada **dependemos** da outra **escola**, do **equipamento** e **prédio** da outra **escola**, então é relativo para certas coisas é **precária**, mas para **atender** o pessoal temos bastante **equipamentos** que **não** são tão precários como em outros **departamentos** (ENTREVISTA\_17).

Questão política, porque você vê muitas coisas inadequadas, que você acredita que não é aquilo e você **não consegue** fazer **nada**. Você vê assim uma unidade está sem **ventilador**, a outra unidade tem um monte de **ar-condicionado**, você vê discrepância e **não** pode fazer nada entendeu (ENTREVISTA\_15).

Os sujeitos descrevem a necessidade de investimentos na compra de recursos para a execução do trabalho e para mobiliários que garantam conforto e estabilidade ergonômica, tanto durante a jornada de trabalho, quanto para o período de descanso.

A respeito disso, Peruchi (2017) exalta a importância de as normas trabalhistas serem aplicadas no ambiente laboral, em especial a NR 17 (norma regulamentadora), que trata dos pressupostos psicofisiológicos para uma atividade de trabalho saudável, relacionada à ergonomia e a condições ambientais propícias ao desenvolvimento das atividades necessárias.

A **Classe 4**, determinada como “**Qualidade de Vida no Trabalho**”, expressou as palavras qualidade, vida, dever, remuneração e salário como as mais citadas. Diante do exposto, percebeu-se que a qualidade de vida no trabalho para esses docentes está diretamente ligada ao aspecto financeiro, conforme vemos nos trechos abaixo:

Qualidade de vida no trabalho pra mim, então, já que eu sou um **professor** aposentado, gostaria de ter **qualidade** de **vida** como sendo um processo resultante de uma **remuneração** digna. Assim eu poderia ser **mais completo** com o esforço que a gente desempenha em função do ensino (ENTREVISTA\_20).

No Centro Paula Souza acredito que para **melhorar** a qualidade de vida **deve** haver a **remuneração** por **carga**, de **modo** que o **professor** pudesse estar um tempo **maior** se especializando para contribuir **mais** para a formação do aluno de forma ativa (ENTREVISTA\_04).

A rotina do **professor** é pesada. Você precisa de uma **carga** horária grande para ter uma **remuneração** razoável, embora **ache** que isso seja um diferencial no Centro, a gente acabe pegando uma **carga** horária **completa** para poder ter uma condição de **vida melhor** (ENTREVISTA\_09).

Se eu **fosse governadora**, pensaria em uma forma de **remuneração** equivalente ao que é **hoje**, com uma **carga** horária menor, porque desgaste de quem **trabalha** em salas muito numerosas de aula muita fala é muito desgastante (ENTREVISTA\_18).

Os dados da entrevista confirmaram as informações recebidas no questionário, em que foram demonstrados resultados quanto ao aspecto salário, mas com tendência de insatisfação.

Estes docentes acreditam que a QVT está diretamente relacionada a um salário justo e carga horária menor, considerando a redução do desgaste físico e psicológico e melhor formação para a dedicação às aulas.

Cyrino (2014) menciona, ainda, que, quando o profissional gosta do que faz, tem visão social, consciência e cidadania, ele se torna participante das atividades escolares, inclusive atividades extras. Mas aqueles que se sentem obrigados em função somente do salário, esses não se conectam nem interagem nas questões da escola enquanto formadora.

Nesse sentido, Peruchi (2017) descreve a existência de docentes engajados em seu trabalho, que, por esse motivo, muitas vezes, ficam sobrecarregados para ter o melhor

desempenho nas atividades. Em uma outra perspectiva, há professores desmotivados porque, muitas vezes, não possuem reconhecimento do seu trabalho. Os dois cenários proporcionam exaustão física e mental, o primeiro pelo excesso de atividades, e o segundo por uma baixa autoestima e desestímulo ao trabalho, o que, inclusive, pode levar a doenças psicossomáticas.

As **Sugestões de melhorias** foram levantadas na **Classe 5**, indicando a hipoteticamente a possibilidade de o entrevistado ter mais autonomia para realizar mudanças no ambiente de trabalho visando à QVT, caso fosse diretor de escola, secretário da educação ou governador. Além do termo Centro Paula Souza, foram citados, com mais frequência, carreira, oportunidade e plano e curso, fatores considerados mais relevantes para incentivo à QVT.

Acho que o **Centro Paula Souza** dá muitas **oportunidades** muitos  **cursos** não tenho ideia da quantidade de  **cursos** que eu já fiz comecei como professor e fui  **coordenador** de vários  **cursos** hoje sou  **coordenador** da classe descentralizada (ENTREVISTA\_02).

A gente tem bastante  **oportunidade dentro** da instituição  **oportunidade** de crescimento até pessoal pois temos muitas  **capacitações** são bem acessíveis a todos por outro lado alguns cursos que temos que fazer fora como o mestrado (ENTREVISTA\_18).

Então esse  **plano** de  **carreira** eu acho que é um  **reconhecimento** acho que é um investimento também (ENTREVISTA\_16).

Mas podemos  **pensar** que de repente se houver um interesse é  **seguir carreira** nos projetos que se tem no  **Centro Paula Souza** e talvez essa  **carreira** se fizesse de fora poderia ter alguma  **oportunidade** maior de  **crescimento** (ENTREVISTA\_20).

Como sugestões, esses docentes citam principalmente a melhoria no plano de carreira, e reconhecimento financeiro, pois acreditam que o incentivo à carreira é uma forma clara de valorização deste profissional.

Dias, Chaveiro; Porto, (2018) consideram que o salário não é o único fator motivacional da atividade laboral. Porém, quando defasado, pode decorrer na necessidade da busca por outros empregos, gerando exaustão física, psicológica e, por consequência, o baixo empenho nas atividades.

Considerados como aspectos positivos por esses docentes e que deveria ter continuidade, estão as oportunidades de formação profissional, indicadas como relevantes para QVT. Nóvoa (2017) acredita que talvez não exista melhor maneira de ponderar um ofício

do que analisar a maneira como cuida da formação dos seus futuros profissionais. A imagem da profissão docente é a imagem das suas instituições de formação.

Por fim, é importante considerar que os resultados encontrados pelo instrumento TQLW-42 apontaram que os aspectos de QVT relacionados à capacidade do professor, autoestima, relações interpessoais, significância e identidade da tarefa apresentaram níveis altos de satisfação, demonstrando que para os docentes os aspectos internos como capacidade intelectual, relacional ou profissional são percebidos por eles como muito satisfatórios. Enquanto isso, os aspectos externos como benefícios extras, assistência social e de saúde, que dependem da gestão, da estrutura da instituição e do plano de carreira docente foram apontados como um dos limitadores à QVT. Tais aspectos (externos) também foram encontrados nas narrativas docentes, ao apontarem que as condições de trabalho, o posicionamento dos gestores, os recursos de trabalho e a remuneração interferem na QVT e requerem melhoria para que ela de fato aconteça na docência.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nesta seção são apresentadas as informações pertinentes aos objetivos iniciais traçados nesse estudo, bem como considerações sobre todo seu desenvolvimento.

O tema qualidade de vida no trabalho foi estudado a partir da ótica de um grupo de docentes de Escolas Técnicas do Estado de São Paulo, as quais se localizam na Regional que atende o Vale do Paraíba e o Litoral Norte. Com uma problemática que visava identificar reflexões que esses docentes faziam sobre qualidade de vida no trabalho, foi possível identificar o que eles consideram como qualidade de vida no trabalho, levantando as percepções sobre as condições de trabalho e também sugestões de melhoria no contexto laboral em diferentes âmbitos, tais como plano de carreira e recompensas, salário, ambiente, recursos e formação continuada.

A caracterização dos 55 docentes participantes do estudo encontrou um grupo homogêneo entre homens e mulheres, em sua maioria casados, que possuem entre 40 e 50 anos, que atuam no Centro Paula Souza há 5 até 9 anos e possuem especialização *Latu Sensu* completa.

A partir da aplicação do questionário TQWL-42, foi possível avaliar o nível de qualidade de vida no trabalho desses profissionais, chegando ao indicador de 63,94, que representa a QVT como satisfatória. Entretanto, esse nível de satisfação está relacionado a significância e identidade com a atividade exercida na docência e a autoestima. Aspectos relacionados aos benefícios, assistência social e saúde foram apontados como insatisfatórios pelos docentes.

O mesmo instrumento apontou a autoavaliação da QVT destes docentes com indicador de 71,82; o que indica um nível de exigência mais brando na avaliação do tema.

O uso combinado do questionário e entrevista para verificar a percepção dos docentes acerca da QVT foi importante para além da “aferição” percepção da QVT, mas para dar voz ao docente para que ele pudesse narrar suas percepções sobre suas vivências na docência relacionadas ao tema. A percepção sobre a QVT, a partir das narrativas docentes mostrou que as condições de trabalho, o posicionamento dos gestores, os recursos de trabalho e a remuneração interferem na QVT e requerem melhoria. Tais aspectos também foram apontados no questionário como limitantes à QVT. As condições de trabalho destes docentes

foram descritas como cansativas, realizadas em muitos turnos e diferentes escolas, o que por consequência acarreta mais tempo no trânsito, entre trajetos.

Como limitações à qualidade de vida no trabalho, foram levantados os aspectos que consideram a gestão destas escolas distante da realidade do docente atuante em sala de aula, revelando o desconhecimento ou não atendimento às necessidades dos docentes por parte dos gestores escolares.

Quanto aos recursos de trabalho, os docentes os consideram satisfatórios para execução do trabalho. Ainda que acreditem não ser o ideal, por necessitarem de constantes consertos, julgam-nos como suficientes. Nas entrevistas, porém, é evidenciado a discrepância destes recursos em diferentes unidades, sendo algumas bem equipadas e estruturadas e outras com condições inadequadas para atuação destes profissionais.

Como sugestões de melhorias no trabalho, tais professores indicaram com frequência termos como: plano de carreira, oportunidade, plano e curso. Diante desse fato, entendemos que os docentes participantes do estudo esperam a continuidade no incentivo à formação profissional, com oportunidades de realização de cursos. Como melhorias, esperam a manutenção do salário e plano de carreiras, os quais são vistos como reconhecimento profissional.

Neste sentido percebemos que a interferência direta da gestão no impacto da percepção de QVT destes docentes. Também se faz necessária a criação de políticas públicas para melhoria na divisão de recursos de trabalho, benefícios salariais e mudanças na infraestrutura de deslocamento, tendo em vista a região geográfica analisada.

Com o levantamento de dados a partir da aplicação de um questionário e da realização de entrevistas, foi possível atender ao objetivo dessa pesquisa que era de avaliar a qualidade de vida no trabalho de docentes do Centro Paula Souza. Contudo, a percepção de QVT foi estudada apenas para um grupo de professores e não para uma amostra representativa do corpo docente da região. Inicialmente, no projeto de pesquisa, a amostra seria representativa dos docentes do Centro Paula Souza da região. Entretanto, com a pandemia da Covid-19 o retorno dos docentes foi muito aquém do previsto e houve dificuldade em receber respostas dos questionários destinados a esses profissionais.

Mesmo com essa limitação, acreditamos que o presente estudo contribui com as pesquisas acadêmicas contemporâneas, pois a abordagem da qualidade de vida no trabalho para docentes de Ensino Médio ainda é pouco difundida e essa questão se torna ainda mais crítica na perspectiva do Ensino Médio técnico. Como contribuição para a instituição em

questão, o Centro Paula Souza, esse diagnóstico possibilitou levantar aspectos prioritários os quais podem ser modificados na intenção de melhorar a qualidade de vida docente.

Para concluir, sugere-se como estudos futuros uma análise mais abrangente sobre o tema em questão, com o desenvolvimento de um programa de qualidade de vida no trabalho, que não apenas avalie, mas garanta a efetividade de mudanças organizacionais.

## REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, M. s A. B. *Et. al.* Qualidade de vida: definição, conceitos e interfaces com outras áreas de pesquisa. São Paulo: Escola de Artes, Ciências e Humanidades – EACH. USP, 2012.
- ARANTES, A. E. da S.; LOPES, S. R. de A. Sintomatologia depressiva em docentes e suas possíveis consequências no tocante à qualidade de vida. **Psicologia e Saúde em debate**, v. 5, n. 2, p. 24-42, 26 dez. 2019.
- ARAÚJO, P. C. D. *et al.* Avaliação sobre qualidade de vida no trabalho entre os docentes de duas instituições de ensino superior: uma realidade no estado do Amazonas. **Revista Eletrônica Gestão & Sociedade**, v.9, n.23, p. 961-976. Maio/Agosto, 2015.
- BARDIN, L. Análise de conteúdo. São Paulo: Edições 10, 2011, 229 p.
- BARROS, A. M. A.; GARJULLI, C.Z.; POLYCARPO, J.S. A relação entre qualidade de vida no trabalho e sustentabilidade do ponto de vista dos gestores. In: TAVEIRA, I.M.R.; LIMONGI-FRANÇA, A.N.; FERREIRA, M.C. (org.). **Qualidade de Vida no Trabalho: estudos e metodologias brasileiras**. Curitiba: CRV, 2015. p. 107-121.
- BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial [dos] Estados Unidos do Brasil: secção 1, Rio de Janeiro, DF, ano 82, n. 184, p. 11937-11984, 9 ago. 1943.
- BRASIL. **Resolução CNE/CP 2/2015** - Define as Diretrizes Curriculares Nacionais para a formação inicial em nível superior (cursos de licenciatura, cursos de formação pedagógica para graduados e cursos de segunda licenciatura) e para a formação continuada. Brasília: MEC, 2015.
- BROWALL, M et al. Validity and reliability of the Swedish version of the Memorial Symptom Assessment Scale (MSAS): an instrument for the evaluation of symptom prevalence, characteristics, and distress. *J Pain Symptom Manage*, 46, n. 1, p. 131-141, Jul 2013.
- BUENO, E. I. A saúde do trabalhador em educação. Técnico em Segurança do Trabalho. **Sindicato dos Trabalhadores da Educação do Paraná**. Registro no MT: 35/013717-5. Disponível em: < <http://www.app.com.br> >. Acesso em: 03 fev 2020.
- CABRAL JÚNIOR, Ubirajara Baptista (Org). Qualidade de vida no ambiente de trabalho de profissionais da educação. 1. ed. Petrópolis, RJ: De Petrus *et Allii*; Rio de Janeiro: Faperj, 2013.
- CAMARGO; Brígido Vizeu; JUSTO, Ana Maria. IRAMUTEQ: Um Software Gratuito para Análise de Dados Textuais. **Temas em Psicologia**, v.21, n.2, p. 513-518, 2013.
- CENTRO PAULA SOUZA. **Grupo de Supervisão Educacional**. Disponível em: < <http://www.cpsctec.com.br/> > Acesso em: 02 fev 2019.

CENTRO PAULA SOUZA. **Perfil e Histórico**. Disponível em: <  
<http://www.portal.cps.sp.gov.br/quem-somos/perfil-historico/> > Acesso em: 02 fev 2019.

CHAMON, E.M. Q.O. **Qualidade de Vida no Trabalho**. Rio de Janeiro: Brasport, 2011.

CHIZZOTTI, A. **Pesquisa em ciências humanas e sociais**. 8 ed. São Paulo: Cortez, 2006.  
CODO, W., & Vasques-Menezes, I. (1999). **O que é burnout?** Em W. Codo  
(Org.), *Educação: Carinho e trabalho* (pp. 237-255). Rio de Janeiro: Vozes.

CONDE, D. M.; PINTO-NETO, A. M. Qualidade de vida. *Revista Brasileira Ginecologia  
Obstet.*, v. 30, n. 1, p. 535-536, 2008.

CONSTANTINO, M.A.C.; ARELLANO, E.B.; PEÇANHA, L.C.N.; LIMONGI-FRANÇA,  
A.C. **Qualidade de vida no trabalho: conceitos e práticas organizacionais**. In: TAVEIRA,  
I.M.R.; LIMONGI-FRANÇA, A.N.; FERREIRA, M.C. (org.). **Qualidade de Vida no  
Trabalho: estudos e metodologias brasileiras**. Curitiba: CRV, 2015. p. 79-90.

COSTA, F. T. **Escala de qualidade de vida de mulheres fisicamente ativas e  
na pós-menopausa (pmqv-23)**. Tese (doutorado). Universidade Metodista de Piracicaba.  
Programa de Pós Graduação em Ciências do Movimento Humano. 2020.

CRESWELL, J. W. **Projeto de Pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. 2ed.  
Porto Alegre: Artmed, 2007.

CYRINO, M. T. F. Absenteísmo e qualidade de vida no trabalho docente do Centro Paula  
Souza: região do Vale do Paraíba e Litoral Norte. Dissertação (mestrado). Universidade  
Federal de Juiz de Fora, **Faculdade de Educação/CAEd**. Programa de Pós-Graduação em  
Educação, 2014. 161 p.

DAVIS, K.; NEWSTROM, J. W. **Comportamento humano no trabalho: uma abordagem  
psicológica**. São Paulo: McGraw-Hill, 1996. v.1.

DAVOGLIO, T. R.; LETTNIN, C.C.; BALDISSERA, C. G. Avaliação da Qualidade de Vida  
em Docentes Brasileiros: Uma revisão sistemática. **Revista Pro-Posições** (UNICAMP –  
online). V.26, n.3(78). Set/dez. 2015.

DEJOURS, C. O trabalho como enigma. In: S. Lagman & L. Sznalwar (Orgs.). **Christphe  
Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. Rio de Janeiro: Fio Cruz, 2004.  
p. 127-140.

DIAS, A. C. B.; CHAVEIRO, N; PORTO, C. C. Qualidade de vida no trabalho de  
fisioterapeutas docentes no município de Goiânia, Goiás, Brasil. *Ciênc. saúde coletiva*, Rio de  
Janeiro, v. 23, n. 9, p. 3021-3030. Disponível em:  
<[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-  
81232018000903021&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232018000903021&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em 08 de Set de 2020.

DUTRA, L. B. *et al.* A Síndrome de Burnout em docentes do ensino superior de instituições  
privadas de Santarém, PA. **Tempus, actas de saúde colet.** Brasília, 10(3), 115-136, set, 2016.

EL-AOUAR, W.A.; SOUZA, W. J de. **Com músicos, com qualidade de vida: contribuições teórico metodológicas aos estudos em qualidade de vida no trabalho (QVT) ANAIS...** Brasília, ANPAD, 2005.

FACAS, E.P. *et al.* Trabalho e riscos de adoecimentos em professores de uma unidade federativa do Brasil. In: FREITAS, L.G. (org.) **Prazer e Sofrimento no Trabalho Docente: pesquisas brasileiras.** Curitiba: Juruá, 2013. p. 93-105.

FERNANDES, E. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar.** Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

FERREIRA, M. C. A ergonomia da atividade se interessa pela qualidade de vida no trabalho? Reflexões empíricas e teóricas. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho.** v. 11, n.1, p. 83-99, 2008.

FERREIRA, M.C. (2009). Inventário de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho (IA\_QVT): Instrumento para diagnóstico e planejamento. In: **Anais do 11º Fórum Internacional de Qualidade de Vida no Trabalho**, Porto Alegre.

FERREIRA, M. C. **Qualidade de Vida no Trabalho: Uma Abordagem Centrada no Olhar dos Trabalhadores.** Brasília, DF: Edições Ler, Pensar, Agir, 2011.

FIGUEIREDO, D, SILVA, J. Visão além do alcance: uma Introdução à análise fatorial. **Opinião Pública**, Campinas, v.16, n 1, p. 160-185, 2010.

FLEURY, A.R.D.; MACÊDO, K.B. O sofrimento, as defesas e patologias de professores de uma IES pública. In: FREITAS, L.G. (org.) **Prazer e Sofrimento no Trabalho Docente: pesquisas brasileiras.** Curitiba: Juruá, 2013. p. 129-148

FREITAS, L.G. Docente, seu trabalho e a dinâmica de prazer-sofrimento. In: FREITAS, L.G. (org.) **Prazer e Sofrimento no Trabalho Docente: pesquisas brasileiras.** Curitiba: Juruá, 2013. p. 35-47.

GASPARINI, S. M.; BARRETO, S. M.; ASSUNÇÃO, A. O professor, as condições de trabalho e os efeitos sobre sua saúde. *Revista Educação e Pesquisa.* v. 31, n. 2, p. 189-199, 2005.

GATTI, B. A. **Atratividade da Carreira Docente no Brasil.** São Paulo/SP: Fundação Carlos Chagas, 2009.

GATTI, B. A.; BARRETO, E. S. S.; ANDRÉ, M. E. D. A. **Políticas docentes no Brasil: um estado da arte.** Brasília: UNESCO, 2011.

GATTI, B. Formação de professores: condições e problemas atuais. **Revista Brasileira de Formação de Professores - RBFP**, vol. 1, n. 1, p.90-102, maio/2009.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

- GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1991.
- GOMES, K. K. *et al.* Qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho em docentes da saúde de uma instituição de ensino superior. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**. V 15, n 1, 2017, p. 18-28.
- GONÇALVES, A. Em busca do diálogo do controle social sobre o estilo de vida. In: VILARTA, R. (org.) **Qualidade de Vida e políticas públicas: saúde, lazer e atividade física**. Campinas, IPES, 2004, p. 17-26.
- HACKMAN, J. R.; OLDHAM, G. R. Development of the job diagnostic survey. **Journal of Applied Psychology**. v. 60, n. 2, 1975.
- HUBERMAN, M. O ciclo de vida profissional dos professores. In *Vidas de professores*. Portugal: Porto Editora, 1992.
- IMBERNÓN, F. **Formação docente e profissional: formar-se para a mudança e a incerteza**. 9. ed. v. 14. São Paulo: Cortez, 2011.
- LAKATUS, E. M.; MARCONI, M. A. **Metodologia do trabalho científico: procedimentos básicos, pesquisa bibliográfica, projeto e relatório publicações e trabalhos científicos**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2001.
- LAKATUS, E. M.; MARCONI, M. A. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.
- LÉDA, D.B. Prazer e sofrimento no trabalho de professores: um estudo em instituições de ensino superior privadas no Maranhão. In: FREITAS, L.G. (org.) **Prazer e Sofrimento no Trabalho Docente: pesquisas brasileiras**. Curitiba: Juruá, 2013. p. 107-127.
- LEITE, J. A. P. **Estresse, Estratégias de enfrentamento e qualidade de vida no ambiente de trabalho: Um estudo em um instituto de pesquisa Taubaté – SP, 2009**. Taubaté, 2009, p.217. Dissertação (Mestrado), Universidade de Taubaté.
- LIMA FILHO, D.L. **Formação de Tecnólogos** In: Boletim Técnico do SENAC, Rio de Janeiro: V.25, n.03. set/dez. 1999.
- LIMONGI-FRANÇA, A.C. **Qualidade de vida no trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2009.
- LIMONGI-FRANÇA, A. C.; RODRIGUES, A. L. **Stress e trabalho: guia básico como uma abordagem psicossomática** (4ª ed.) São Paulo: Atlas, 2005.
- MARCELO, C. A identidade docente: constantes e desafios. **Formação docente**. Belo horizonte, vol.01, n.01, p. 109-131, ago-dez. 2009.
- MARIANO, M.S.S.; MUNIZ, H.P. Trabalho Docente e Saúde: o caso dos professores da segunda fase do ensino fundamental. **Estudos e Pesquisas em Psicologia**. Rio de Janeiro, ano 6, n. 1, p. 76-88, 2006.

MARIZ, R.S.; NUNES, C.G.F. O contexto do trabalho dos professores (as) na educação superior: as mudanças no mundo do trabalho e o trabalho no mundo do trabalho. In: FREITAS, L.G. (org.) **Prazer e Sofrimento no Trabalho Docente: pesquisas brasileiras**. Curitiba: Juruá, 2013. p. 50-62.

MARTINEZ, K. A. S. C.; VITTA, A.; LOPES, E. S. Avaliação da qualidade de vida dos professores universitários da Cidade de Bauru-SP. *Salusvita, Bauru*, v. 28, n. 3, p. 217-224, 2009.

MARTINS, S.R. Reconhecimento da inteligência prática e sua repercussão nos processos de saúde In: TAVEIRA, I.M.R.; LIMONGI-FRANÇA, A.N.; FERREIRA, M.C. (org.). **Qualidade de Vida no Trabalho: estudos e metodologias brasileiras**. Curitiba: CRV, 2015. p. 234-246.

MINAYO, M. C. S.; Et. al. Qualidade de vida e saúde: um debate necessário. **Ciênc. saúde coletiva**, Rio de Janeiro, v. 5, n. 1, p. 7-18, 2000. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-81232000000100002&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232000000100002&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em 31 Jul 2018.

MINAYO, M. C. S.; Amostragem e saturação em pesquisa qualitativa: consensos e controvérsias. **Revista Pesquisa Qualitativa**. São Paulo (SP), v. 5, n. 7, p. 01-12, abril. 2017

MINAYO M.C.; HARTZ, Z.; BUSS, P. Qualidade de Vida e Saúde: um debate necessário. **Ciência & Saúde Coletiva**, v.5, n.1, p. 7-18, 2000.

NADLER, D. A.; LAWLER, E. E. **Quality of work life: perspectives and directions**. *Organizational Dynamics*, Amsterdam, v. 11, n. 3, p. 20-30, 1983.

OLIVEIRA, H *et al.* QVT-25: Construção e Validação de um Instrumento de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho. **Revista CPAQV – Centro de Pesquisas Avançadas em Qualidade de Vida**. v. 9, n. 1, 2017.

OMS. The World Health Organization Quality of Life Assessment (WHOQOL): position paper from the World Health Organization. **Social science and medicine**. v.41, n.10, 1995, p.403-409.

PEDROSO, B. **Desenvolvimento do TQWL-42: um instrumento de avaliação da qualidade de vida no trabalho**. Dissertação (Mestrado). Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção. 2010.

PERUCHI, V. S. Condições do trabalho docente na perspectiva de professores do município de São Paulo. Dissertação (mestrado). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Programa de Pós graduação em fonoaudiologia. 2017.

PENTEADO, R. Z.; PEREIRA, I. M. T.B. Qualidade de vida e saúde vocal de professores. **Rev. Saúde Pública**, São Paulo, v. 41, n. 2, p. 236-243, Apr. 2007. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-89102007000200010&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-89102007000200010&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 31 jul. 2018

PIZZIO, A.; KLEIN, K. Qualidade de vida no trabalho e adoecimento no cotidiano dos docentes do Ensino Superior. **Educ. Soc.** Campinas, v. 36, n. 131, p. 493-513, junho de 2015. Disponível em <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0101-73302015000200493&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-73302015000200493&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em 30 de jul de 2019.

RABIN, S., FELDMAN, D., & KAPLAN, Z. (1999). Stress and intervention strategies in mental health professionals. **British Journal of Medical Psychology**, 72, 159-169.

RAMOS, F. L. *et al.* Qualidade de vida no trabalho (QVT) de professores do ensino técnico e profissionalizante: o caso de Irati-PR. **Cinergis**, Santa Cruz do Sul, v. 17, n. 3, set. 2016. ISSN 2177-4005. Disponível em: <<https://online.unisc.br/seer/index.php/cinergis/article/view/8059>>. Acesso em: 29 fev. 2020.

REZENDE, M.S.; ATHAYDE, M.R.C.; ARAÚJO, A.S. Psicologia do Trabalho e organizacional e qualidade de vida no trabalho: contribuições da abordagem sociotécnica e do “modelo” japonês. In: TAVEIRA, I.M.R.; LIMONGI-FRANÇA, A.N.; FERREIRA, M.C. (org.). **Qualidade de Vida no Trabalho: estudos e metodologias brasileiras**. Curitiba: CRV, 2015. p. 289.

RODRIGUES, M.V.C. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. 9ª ed. Petrópolis: Vozes, 2002.

ROMANOWSKI, J. P. **Formação e Profissionalização Docente**. Curitiba: IBPEX, 2007.

ROSA, M.A. Capacidade para o trabalho e qualidade de vida entre profissionais da área da saúde. In: TAVEIRA, I.M.R.; LIMONGI-FRANÇA, A.N.; FERREIRA, M.C. (org.). **Qualidade de Vida no Trabalho: estudos e metodologias brasileiras**. Curitiba: CRV, 2015. p. 30.

ROUQUAYROL, M.Z; ALMEIDA FILHO, N. **Epidemiologia e saúde**. 5 ed. Rio de Janeiro: MEDSI, 1999.

SÁ, T. T.; NETO, F. R. A. A Docência no Brasil: História, Obstáculos e Perspectivas de Formação e Profissionalização no Século XXI. **Tropos: comunicação, sociedade e cultura**, 2016. Disponível em: <<https://periodicos.ufac.br/index.php/tropos/article/view/461>> Acesso em: 20 fev 2020.

SANCHES, M. P.F.P. A constituição da identidade profissional dos docentes da educação profissional técnica de nível médio: possibilidades e desafios. Dissertação (mestrado). Universidade do Sul de Santa Catarina. **Programa de Pós Graduação em Educação**, 2014.

SANTOS, E. C.; ESPINOSA, M. M.; MARCON, S. R. Qualidade de vida, saúde e trabalho de professores do ensino fundamental. **Acta paul. enferm.** São Paulo, v. 33, eAPE20180286, 2020. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0103-21002020000100415&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-21002020000100415&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em 08 de set de 2020.

SANTOS, H. J. X. Relação entre aspectos nutricionais e qualidade e de vida percebida em docentes universitários. 2015. Tese de Doutorado (Doutorado em Educação) – Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre.

SCHIRRMESTER, R.; LIMONGI-FRANÇA, A.N. A qualidade de vida no trabalho: relações com o comprometimento do trabalho organizacional nas equipes multicontratuais. In: TAVEIRA, I.M.R.; LIMONGI-FRANÇA, A.N.; FERREIRA, M.C. (org.). **Qualidade de Vida no Trabalho: estudos e metodologias brasileiras**. Curitiba: CRV, 2015. p. 47-63.

SCHIMITT, T. A. Current Methodological Considerations in Exploratory and Confirmatory Factor Analysis. *Journal of Psychoeducational Assessment*, v. 29, n.4, p.304–321, 2011.

SCHÖN, D. Formar professores como profissionais reflexivos. In: NÓVOA, A. **Os professores e a sua formação**. Lisboa: Dom Quixote, 1992.

SILVA, E. L.; MENEZES, E. M. **Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação**. 4. ed. Florianópolis, 2005.

SILVA, L. B.; CUNHA, A. G. Experiências de trabalho de professores experientes da educação básica: qualidade de vida e esgotamento profissional. **Psicologia e Saúde em debate**, v. 2, n. 2, p. 76-95, 1 jan. 2017.

SILVA, M. A. D.; DE MARCHI, R. **Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho**. São Paulo: Best Seller, 1997.

SILVA NETO, U. G. da. O trabalho docente na sociedade da informação: possibilidades e desencantos. 2017. 72 f. Dissertação. **Programa Strictu Sensu em Gestão do Conhecimento e da Tecnologia da Informação** - Universidade Católica de Brasília, Brasília, 2017.

SIMSEK, G. G.; NOYAN, F. McDonald's  $\omega$ , Cronbach's  $\alpha$ , and Generalized for Composite Reliability of Common Factors Structures. *Communications in Statistics - Simulation and Computation*, v. 42, n.9, p.2008-2025, 2013.

SKEVINGTON, S. M.; O'CONNELL, K. A. Can we identify the poorest quality of life? Assessing the importance of quality of life using the WHOQOL-100. **Quality of Life Research**. v.13, n. 1, p. 23-34, 2004.

SOARES, L. J. e S.; HENIG, E. V. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS PROFESSORES DO ENSINO MÉDIO DA REDE PÚBLICA E PRIVADA: O caso comparativo em cinco escolas de Rondonópolis, Mato Grosso. **Revista Estudos e Pesquisas em Administração**. V3, n.2, p. 96-114. Disponível em: <  
<https://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/repad/article/view/8554> > Acesso em: 08 de set de 2020.

SOARES, M. B. Análise do estresse ocupacional em docentes da Universidade Federal de Viçosa e suas interferências na qualidade de vida e suporte familiar. 2016. 105f. Dissertação (Mestrado). **Programa de Pós Graduação em Economia Doméstica** - Universidade Federal de Viçosa, Viçosa. 2016.

SOUZA, J. R. S. A relação entre as condições de trabalho e o adoecimento do trabalhador docente brasileiro. 2015, 86 f. Dissertação (Mestrado) **Programa em Educação Profissional**

**em Saúde** - Fundação Oswaldo Cruz. Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio, Rio de Janeiro, 2015

TARDIF, M. A profissionalização do ensino passados trinta anos: dois passos para a frente, três para trás. **Educação & Sociedade**, Campinas, vol. 34, n. 123, p. 551-571, abr-jun. 2013.

TARDIF, M. **Saberes docentes e formação profissional**. Petrópolis: Vozes, 2002

TARDIF, M.; LESSARD, C. **O trabalho docente**: elementos para uma teoria da docência como profissão de interações humanas. Petrópolis, RJ: Vozes, 2005.

TAVEIRA, I.M.R. Representações sociais da qualidade de vida no trabalho In: TAVEIRA, I.M.R.; LIMONGI-FRANÇA, A.N.; FERREIRA, M.C. (org.). **Qualidade de Vida no Trabalho**: estudos e metodologias brasileiras. Curitiba: CRV, 2015. p. 385-405. Todos Pela Educação; Editora Moderna. **Anuário Brasileiro da Educação Básica 2019**. São Paulo, 2014. Disponível em: <[https://www.todospelaeducacao.org.br/\\_uploads/\\_posts/302.pdf](https://www.todospelaeducacao.org.br/_uploads/_posts/302.pdf)>. Acesso em: 28 jun 2020.

TRAESEL, E.S.; MERLO, A.R.C. A psicodinâmica do trabalho docente no contexto de uma escola pública do Rio Grande do Sul. In: FREITAS, L.G. (org.) **Prazer e Sofrimento no Trabalho Docente**: pesquisas brasileiras. Curitiba: Juruá, 2013. p. 129-148

TREVISAN, S. P. Ciência, meio ambiente e qualidade de vida: uma proposta de pesquisa para uma universidade comprometida com sua comunidade. *Ciência & Saúde Coletiva*, v. 5, n. 1, p. 179-186, 2000.

TRIOLA, Mário F. **Introdução à Estatística**. 7a. Ed. Rio de Janeiro: LTC, 1999.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

VICENTINI, P. P.; LUGLI, R. G. **História da Profissão Docente no Brasil**: representações em disputa. São Paulo: Cortez Editora, 2009, 234p.

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

WEBBER, D.V. **Profissão Professor** - desafios e possibilidades do direito ambiental laboral frente ao mal-estar docente. Dissertação (Mestrado). Universidade de Caixas do Sul. Caxias do Sul, 2011.

WESTLEY, W. A. Problems and Solutions in the Quality of Working Life. **Human Relations**. 1979.

WILBERSTAEDT, Ioná Outo de Souza; VIEIRA, Marcia Gilmar Marian; SILVA, Yolanda Flores e. Saúde e qualidade de vida: discursos de docentes no cotidiano de uma escola pública de Santa Catarina. **Trab. educ. saúde**, Rio de Janeiro, v. 14, supl. 1, p. 219-238, Nov. 2016. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1981-77462016000400219&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1981-77462016000400219&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 20 mar 2020.

ZIMBARG, R.E; REVELLE, W.; McDONALD, R. Estimating Generalizability to a Latent Variable Common to All of a Scale's Indicators: A Comparison of Estimators for  $\omega_h$ . Applied Psychological Measurement. p.121-144, 2006.

## ANEXO A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

**Pesquisa:** “Qualidade de Vida no Trabalho para o Docente do Ensino Médio Técnico”

**Orientador:** Prof. Dr(a) Alexandra Magna Rodrigues

**Pesquisador Responsável:** Tamy Fernandes Pereira

Você está sendo convidado(a) para participar, como voluntário, em uma pesquisa. Após ser esclarecido(a) sobre as informações a seguir, no caso de aceitar fazer parte do estudo, assine ao final deste documento, que está em duas vias. Uma delas é sua e a outra é do pesquisador(a) responsável. Em caso de recusa você não será penalizado(a) de forma alguma.

### **Informações sobre a pesquisa:**

**Título do Projeto:** “Qualidade de Vida no Trabalho para o Docente do Ensino Médio Técnico”

**Objetivo da pesquisa:** Avaliar a qualidade de vida no trabalho de docentes do Centro Paula Souza na Região do Vale do Paraíba e Litoral Norte.

**Coleta de dados:** a pesquisa terá como instrumento de coleta de dados um questionário denominado TQWL 42, que visa mensurar diferentes aspectos da qualidade de vida no trabalho a partir de uma análise quantitativa. Tal questionário possui 47 questões, sendo 5 para caracterização do participante e 42 para levantamento de questões específicas relacionadas à qualidade de vida no trabalho. Posteriormente, serão realizadas entrevistas, com roteiro baseado na concepção de Branquinho (2010), com 5 questões. As entrevistas tem por objetivo levantar percepções específicas em relação ao dia a dia do docente em seu ambiente de trabalho. Tais instrumentos serão aplicados à uma população de aproximadamente 874 docentes contratados de modo efetivo, afastados do cargo ou não, nas cidades de Arujá, Caçapava, Cachoeira Paulista, Caraguatatuba, Cruzeiro, Guaratinguetá, Jacareí, Lorena, Mogi das Cruzes, Pindamonhangaba, Santa Isabel, São José dos Campos, São Sebastião e Taubaté.

**Destino dos dados coletados:** o(a) pesquisador(a) será o responsável pelos dados originais coletados por meio dos questionários e entrevistas permanecendo de posse dos mesmos por um período não inferior a 5 (cinco) anos, quando então os mesmos serão destruídos. Os dados originais serão guardados, tomando-se todo o cuidado necessário para garantir o anonimato dos participantes. As informações coletadas no decorrer da pesquisa, bem como os conhecimentos gerados a partir dos mesmos não serão utilizadas em prejuízo das pessoas ou da instituição onde a pesquisa será realizada. Os dados coletados por meio de questionários e entrevistas serão utilizados para a dissertação a ser apresentada ao Mestrado em Educação da Universidade de Taubaté (SP), bem como para divulgar os dados por meio de publicações em periódicos e/ou apresentações em eventos científicos.

**Riscos, prevenção e benefícios para o participante da pesquisa:** o possível risco que a pesquisa poderá causar aos voluntários é que os mesmos poderão se sentir desconfortáveis, inseguros ou não desejarem fornecer alguma informação pessoal solicitada pelo pesquisador, por meio do questionário ou da entrevista. Com vistas a prevenir os possíveis riscos gerados pela presente pesquisa, aos participantes ficam-lhes garantidos os direitos de anonimato; de abandonar a qualquer momento a pesquisa; de deixar de responder qualquer pergunta que ache por bem assim proceder; bem como solicitar para que os dados por ele fornecidos durante a coleta não sejam utilizados. O benefício esperado com o desenvolvimento da pesquisa será o fato de oferecer aos participantes e à comunidade acadêmica maiores informações e conhecimentos acerca dos aspectos que compõem a qualidade de vida no trabalho para o docente do ensino médio técnico. Cabe aqui ressaltar também que, pelo aspecto interdisciplinar que se pretende abordar no presente estudo, os conhecimentos gerados por

meio da pesquisa poderão despertar o interesse de profissionais, instituições, pesquisadores e fundamentar estudos em outras áreas do conhecimento no que diz respeito ao presente objeto de pesquisa. Contudo, os principais benefícios do presente estudo poderão se apresentar somente ao final do mesmo, quando das conclusões do mesmo.

**Garantias e indenizações:** fica garantido o direito às indenizações legalmente estabelecidas aos indivíduos que, por algum motivo, sofrerem qualquer tipo de dano pessoal causado pelos instrumentos ou técnicas de coleta de dados. Os participantes têm o direito de serem informados a respeito dos resultados parciais e finais da pesquisa, para isto, a qualquer momento do estudo, terão acesso aos pesquisadores responsáveis pela pesquisa para esclarecimento de suas dúvidas.

**Esclarecimento de dúvidas:** o(a) investigador(a) é mestrando(a) da Turma 2018 do Mestrado em Educação da Universidade de Taubaté (SP), Tamy Fernandes Pereira, residente no seguinte endereço: Av. Itália, nº 1200 – Taubaté/SP, podendo também ser contatado pelo telefone (12) 98212.4224 (inclusive ligações a cobrar). A pesquisa será desenvolvida sob a orientação do(a) Prof. Dr(a). Alexandra Magna Rodrigues a qual pode ser contatado pelo telefone (12) 99610.7649A supervisão da presente pesquisa será feita pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade de Taubaté, situado na Rua Visconde do Rio Branco, 210 – Bairro: Centro, Taubaté-SP, no telefone: (12) 3625-4217.

A presente pesquisa não acarretará quaisquer tipos de ônus e/ou despesas aos participantes, sendo os dados coletados nas dependências da Instituição, onde os participantes que comporão a amostra atuam, em horário condizente com as disponibilidades dos mesmos. Da mesma forma fica aqui esclarecido que a participação no presente estudo é em caráter voluntário, não havendo nenhum tipo de pagamento pela sua participação no mesmo, ficando excluídas as indenizações legalmente estabelecidas pelos danos decorrentes de indenizações por danos causados pelo pesquisador.

As informações serão analisadas e transcritas pelo(a) pesquisador(a), não sendo divulgada a identificação de nenhum participante. O anonimato será assegurado em todo processo da pesquisa, bem como no momento das divulgações dos dados por meio de publicação em periódicos e/ou apresentação em eventos científicos. O depoente terá o direito de retirar o consentimento a qualquer tempo. A sua participação dará a possibilidade de ampliar o conhecimento sobre qualidade de vida no trabalho para o docente do ensino médio técnico.

**NOME DO PESQUISADOR: Tamy Fernandes Pereira**  
**TELEFONE: (12) 98212.4224 “INCLUSIVE LIGAÇÕES À COBRAR”**  
**E-MAIL: tamy.adm@gmail.com**

  
\_\_\_\_\_  
**Tamy Fernandes Pereira**  
Pesquisadora responsável

**DECLARAÇÃO:**

Declaro que li e que compreendi todas as informações contidas neste documento, sanei todas as minhas dúvidas, junto ao pesquisador, quanto a minha participação no presente estudo, ficando-me claros, quais são os propósitos da presente pesquisa, os procedimentos a serem realizados, os possíveis desconfortos e riscos, as garantias de não utilização das informações em prejuízo das pessoas no decorrer e na conclusão do trabalho e da possibilidade de obter esclarecimentos permanentes. Ficou claro também que a minha participação não será paga, bem como não terei despesas, inclusive se decidir em desistir de participar da pesquisa.

Concordo em participar desse estudo podendo retirar meu consentimento a qualquer momento, sem necessidade de justificar o motivo da desistência, antes ou durante a pesquisa, sem penalidades, prejuízo ou perda de qualquer benefício que possa ter adquirido.

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2019.

\_\_\_\_\_  
Assinatura do participante

Nome do participante: \_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_  
**Amy Fernandes Pereira**  
Pesquisadora responsável

Declaramos que assistimos à explicação do (a) pesquisador (a) ao participante, que as suas explicações deixaram claros os objetivos do estudo, bem como todos os procedimentos e a metodologia que serão adotados no decorrer da pesquisa.

\_\_\_\_\_  
Testemunha

\_\_\_\_\_  
Testemunha

## ANEXO B – PROTOCOLO DE INSCRIÇÃO NA PLATAFORMA BRASIL



## PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

**DADOS DO PROJETO DE PESQUISA**

**Título da Pesquisa:** Qualidade de Vida no Trabalho para o Docente do Ensino Médio Técnico

**Pesquisador:** TAMY FERNANDES PEREIRA

**Área Temática:**

**Versão:** 1

**CAAE:** 30879820.2.0000.5501

**Instituição Proponente:** Universidade de Taubaté

**Patrocinador Principal:** Financiamento Próprio

**DADOS DO PARECER**

**Número do Parecer:** 4.018.819

**Apresentação do Projeto:**

Apresentação satisfatória.

**Objetivo da Pesquisa:**

O objetivo é avaliar a qualidade de vida, em relação ao trabalho, dos docentes das instituições do Centro Paula Souza no Vale do Paraíba.

**Avaliação dos Riscos e Benefícios:**

Como descrito no projeto, os riscos são baixos; apenas o de sentir-se entediado ao responder as perguntas. Os benefícios serão advindos da avaliação dos pontos positivos e negativos do trabalho; isso permitirá aos gestores da instituição melhorar a qualidade de vida de seus docentes.

**Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:**

O trabalho é relevante.

**Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:**

Termos satisfatórios.

**Recomendações:**

Caso ocorra qualquer mudança metodológica importante, como a alteração na forma de coleta de dados ou do instrumento de coleta em decorrência do isolamento social em virtude da COVID 19, a alteração deverá ser informada ao CEP/UNITAU por meio de uma emenda postada na Plataforma Brasil.

**Endereço:** Rua Visconde do Rio Branco, 210

**Bairro:** Centro

**CEP:** 12.020-040

**UF:** SP

**Município:** TAUBATÉ

**Telefone:** (12)3635-1233

**Fax:** (12)3635-1233

**E-mail:** cep@unitau.br

## ANEXO C – OFÍCIO



UNITAU

Universidade de Taubaté  
Autarquia Municipal de Regime Especial  
Reconhecida pelo Dec. Fed. nº 78.924/76  
Recredenciada pela Portaria CEE/GP nº. 241/13  
CNPJ 45.176.153/0001-22

PRPPG – Pró-reitoria de Pesquisa e Pós-graduação  
Rua Visconde do Rio Branco, 210 Centro Taubaté-SP 12020-040  
Tel.: (12) 3625.4217 Fax: (12) 3632.2947  
prppg@unitau.br

Ofício nº PPGEDH –016/2019

Taubaté, 11 de maio de 2019.

Prezado (a) Senhor (a):

Somos presentes a V. S. para solicitar permissão de realização de pesquisa pela aluna **TAMY FERNANDES PEREIRA**, do Mestrado Profissional em Educação da Universidade de Taubaté, trabalho a ser desenvolvido durante o corrente ano de 2019, intitulado “**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO PARA O DOCENTE DO ENSINO MÉDIO TÉCNICO**”. O estudo será realizado com todos os docentes contratados por prazo indeterminado do Centro Paula Souza na Região do Vale do Paraíba e Litoral Norte, na(s) cidade(s) de Arujá, Caçapava, Cachoeira Paulista, Caragatatuba, Cruzeiro, Guaratinguetá, Jacareí, Lorena, Mogi das Cruzes, Pindamonhangaba, Santa Isabel, São José dos Campos, São Sebastião e Taubaté, sob a orientação do Prof. Dr(a). Alexandra Magna Rodrigues.

Para tal, será realizada aplicação de questionários e após realização de entrevistas, por meio de um instrumento elaborado para este fim, junto à população a ser pesquisada. Será mantido o anonimato da instituição e dos participantes.

Ressaltamos que o projeto da pesquisa passará por análise e aprovação do Comitê de Ética em pesquisa da Universidade de Taubaté.

Certos de que poderemos contar com sua colaboração, colocamo-nos à disposição para mais esclarecimentos no Programa de Pós-graduação em Educação e Desenvolvimento Humano da Universidade de Taubaté, no endereço Rua Visconde do Rio Branco, 210, CEP 12.080-000, telefone (12) 3625-4100, ou com Tamy Fernandes Pereira, telefone (12) 98212.4224, e solicitamos a gentileza da devolução do Termo de Autorização da Instituição devidamente preenchido.

No aguardo de sua resposta, aproveitamos a oportunidade para renovar nossos protestos de estima e consideração.

Atenciosamente,

**Rita de Cássia Foroni Oliveira**  
Secretária do Programa de Pós-graduação em Educação

Ilmo (a). Sr (a) Márcio Mota de Campos  
ASSISTENTE DE SUPERVISÃO EDUCACIONAL  
AV. TOMÉ PORTES DEL REI, 525 - VILA SÃO JOSÉ  
TAUBATÉ - SP

**ANEXO D – TERMO DE AUTORIZAÇÃO DA INSTITUIÇÃO**

Taubaté, 11 de maio de 2019.

De acordo com as informações do ofício PPGEDH nº 016/2019 sobre a natureza da pesquisa intitulada **“QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO PARA O DOCENTE DO ENSINO MÉDIO TÉCNICO”**, com propósito de trabalho a ser executado pelo(a) aluno(a) Tamy Fernandes Pereira, do Mestrado Profissional em Educação da Universidade de Taubaté, e, após a análise do conteúdo do projeto da pesquisa, a Instituição que represento, autoriza a realização de questionários e após realização de entrevistas com 874 docentes contratados por prazo indeterminado na Região do Vale do Paraíba e Litoral Norte, que atuam neste local, sendo mantido o anonimato dos profissionais e autorizada a divulgação do nome da Instituição.

Atenciosamente,



---

MÁRCIO MOTA DE CAMPOS  
GESTOR DE SUPERVISÃO EDUCACIONAL  
AV. TOMÉ PORTES DEL REI, 525 - VILA SÃO JOSÉ  
TAUBATÉ - SP

## APÊNDICE I – TRABALHOS SELECIONADOS PARA LEITURA

### Trabalhos selecionados para leitura da BDTD

Nº	Título	Autor/Ano	Objetivo	Principais resultados
1	A relação entre as condições de trabalho e o adoecimento do trabalhador docente Brasileiro.	Souza (2015)	Investigar as condições de vida e trabalho dos docentes brasileiros e os impactos que isto tem sobre sua saúde, tendo seu fundamento na experiência pessoal da autora como professora e pedagoga em rede pública e privada, nos diferentes níveis de ensino.	Os dados apresentados neste trabalho sobre a nocividade das condições de trabalho dos docentes no contexto brasileiro, prioritariamente da Rede Pública, enfatizam um elevado nível de insatisfação, cujo correlato lógico é o risco de descompromisso crescente dos professores com o processo ensino/aprendizagem ou, até mesmo, de desligamento da profissão diante das frustrações e desencantamentos delas decorrentes.
2	O Trabalho docente na sociedade da informação: possibilidades e desencantos.	Silva Neto (2017)	Verificar a percepção do professor sobre sua representação social e os efeitos dessa percepção no trabalho docente.	A presente pesquisa aponta para a importância das consequências físicas, psíquicas e sociais geradas pela sociedade da informação nos docentes e suas práticas educativas.
3	Condições do Trabalho Docente na Perspectiva de professores do município de São Paulo.	Peruchi (2017)	Analisar as condições do trabalho docente na perspectiva de professores do município de São Paulo.	Os fatores que mais se destacaram, referentes ao ambiente foram ruído, poeira, e a temperatura. Quanto a organização do trabalho, falta de comprometimento, seguido de material didático inadequado estarem estressados.
4	Análise do estresse ocupacional em docentes da Universidade Federal de Viçosa e suas interferências na Qualidade de Vida e suporte familiar.	Soares (2016)	Avaliar a relação entre os níveis de estresse, a qualidade de vida e o clima familiar dos docentes da Universidade Federal de Viçosa (UFV) e entender como o suporte familiar pode amenizar os efeitos do estresse no exercício da docência.	Os docentes da Universidade Federal de Viçosa possuem níveis preocupantes de estresse, sendo necessário que a instituição tome medidas para melhorar a qualidade de vida desse seguimento de servidores.
5	Absenteísmo e qualidade de vida no trabalho do Centro Paula Souza – Região do Vale do Paraíba e Litoral Norte.	Cyrino (2014)	Estudar a qualidade de vida no trabalho docente na Regional do Vale do Paraíba e Litoral Norte do Centro Paula Souza e sua relação com o absenteísmo	Apresenta a construção da proposta de ação e intervenção, envolvendo ações da gestão escolar integradas com ações institucionais num formato

			docente, a fim de levantar possíveis estratégias de gestão que minimizem o problema.	de rede, que determinam várias frentes integradoras no sentido de garantir melhorias da gestão escolar, da prevenção e das estratégias, minimizando o absenteísmo docente.
6	Qualidade de Vida no Trabalho e vivências de bem estar e mal estar em professores da rede pública municipal de Unai/MG.	Branquinho (2010)	Investigar a relação entre o contexto de trabalho docente de uma rede municipal de ensino e a qualidade de vida no trabalho, bem estar e mal estar dos professores.	Na percepção dos professores, QVT significa ter relações socioprofissionais harmoniosas e cooperativas, valorização profissional e condições adequadas de trabalho para execução de suas atividades.
7	Desenvolvimento do TQWL-42: um instrumento de avaliação da qualidade de vida no trabalho.	Pedroso (2010)	Construir um instrumento que avalie a qualidade de vida no trabalho de forma global, seguindo os moldes dos instrumentos WHOQOL e alicerçado nos modelos teóricos clássicos de qualidade de vida no trabalho, com direcionamento para a sociedade hodierna brasileira.	a construção de uma ferramenta para o cálculo dos escores e estatística descritiva do TQWL-42 a partir de uma plataforma amplamente difundida permite a realização de aplicações do instrumento em pauta sem a obrigatoriedade de utilização do software SPSS, ao contrário do que ocorre nos instrumentos WHOQOL

Fonte: autora (2020)

### Trabalhos selecionados para leitura da Capes

Nº	Título	Autor/Ano	Objetivo	Principais resultados
1	Avaliação sobre qualidade de vida no trabalho entre os docentes de duas instituições de ensino superior: uma realidade no estado do Amazonas.	Araújo <i>et al.</i> (2015)	Contemplar o conteúdo Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), realizando uma avaliação sobre a temática entre os docentes de duas instituições de ensino superior, sendo uma pública e outra privada, como um estudo empírico e preliminar no Estado do Amazonas.	Como subsídios para uma agenda de mudanças e pesquisas organizacionais futuras voltadas para melhoria dos principais pontos críticos encontrados. Nesse sentido o diagnóstico oferece um ponto de partida aos dirigentes e gestores responsáveis por ações que visam melhorar a qualidade de vida dos professores nas respectivas instituições.
2	Qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho em docentes da saúde de uma instituição de	Gomes <i>et al.</i> (2016)	Avaliar a QVT e a QV dos docentes universitários da área da saúde em uma	Os docentes da área de saúde, independentemente do vínculo empregatício,

	ensino superior.		instituição de ensino superior (IES).	possuem uma avaliação satisfatória da sua QVT e moderadamente satisfatória com sua QV.
3	Saúde e qualidade de vida: discursos de docentes no cotidiano de uma escola pública de Santa Catarina.	Wilberstaedt <i>et al.</i> (2016)	Conhecer as concepções sobre saúde, doença, qualidade de vida e temas afins de docentes de uma escola pública de Florianópolis, Santa Catarina, Brasil, 2013.	Ao final os dados revelaram que os docentes percebem uma estreita relação entre saúde e qualidade de vida e que uma vida saudável é possível na presença de enfermidade. Enfatizaram a necessidade de maior participação dos pais e profissionais da saúde no processo de educação em saúde e, também, de um preparo sistemático e permanente sobre as questões que envolvam saúde no contexto escolar. As concepções dos docentes reafirmam que a dimensão social sobressai à biológica e que o conhecimento e a valorização desses aspectos, na prática docente, podem ampliar as ações em saúde.
4	A Síndrome de Burnout em docentes do ensino superior de instituições privadas de Santarém, PA.	Dutra <i>et al.</i> (2016)	Estudar a Síndrome de Burnout em docentes das instituições privadas de ensino superior de Santarém-PA e sua relação com características demográficas, laborais e estilo de vida.	Os resultados mostraram que tempo de docência e tempo de docência na instituição; qualidade da relação com chefias, colegas e alunos; presença de recursos necessários para o trabalho; desejo de mudar de profissão e percepção de saúde foram algumas das características que estiveram relacionados com as dimensões da Síndrome de Brunout.
5	Qualidade de Vida no Trabalho dos Professores do Ensino Médio da Rede Pública e Privada: O caso comparativo em cinco escolas de Rondonópolis, Mato Grosso.	Soares e Henig (2019)	Identificar a percepção de qualidade de vida no trabalho (QVT) de professores do ensino médio, em duas instituições públicas e três privadas.	Os resultados indicaram as particularidades de satisfação de cada grupo comparativo, envolvendo tipo de instituição, sexo, idade e tempo de serviço, confirmando algumas hipóteses sobre diferenças estatisticamente

				significativas na qualidade de vida no trabalho envolvendo esses parâmetros.
6	Experiências de Trabalho de Professores Experientes da Educação Básica: Qualidade de Vida e Esgotamento Profissional.	Silva e Cunha (2017)	Mapear experiências profissionais de professores experientes da educação básica pública visando compreender sua qualidade de vida no trabalho, observando a eventual inter-relação dessas experiências com indícios de esgotamento profissional.	Os resultados mostram que os professores enfrentam uma rotina pesada de trabalho, o que desencadeia cansaço, alimentação em horários irregulares, trabalho após o expediente, falta de momentos de lazer e sintomas como dores de cabeça e no corpo.
7	Sintomatologia Depressiva em Docentes e suas Possíveis Consequências no Tocante à Qualidade de Vida.	Arantes e Lopes (2019)	investigar as possíveis relações entre a incidência de sintomas depressivos e impactos na qualidade de vida dos professores da cidade de São Paulo.	Os resultados obtidos demonstraram maior prevalência de sintomatologia depressiva em docentes do sexo feminino e níveis de qualidade de vida inferiores aos do sexo masculino em todos os domínios de vida avaliados.
8	Qualidade de vida no trabalho (QVT) de professores do ensino técnico e profissionalizante: o caso de Irati-PR.	Ramos <i>et al.</i> (2016)	Avaliar a qualidade de vida no trabalho percebida pelos professores do Instituto Federal do Paraná (IFPR) campus de Irati.	Os dados encontrados apontaram para um déficit geral nas condições da QVT, onde os itens que apresentaram maior aproveitamento foram os relacionados ao uso das capacidades dos professores e à visibilidade da instituição perante a sociedade.

Fonte: autora (2020)

## Trabalhos selecionados para leitura da SciELO

<b>Nº</b>	<b>Título</b>	<b>Autor/Ano</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Principais resultados</b>
1	Qualidade de vida no trabalho e adoecimento no cotidiano de docentes do ensino superior.	Pizzio; Klein (2015)	Divulgar os resultados de um estudo sobre a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) de docentes do Ensino Superior.	Os resultados demonstram que quanto maior a integração do projeto de vida do docente à instituição, maior é a QVT, mesmo em condições de trabalho desfavoráveis.
2	Qualidade de vida no trabalho de fisioterapeutas docentes no município de Goiânia, Goiás, Brasil.	Dias; Chaveiro; Porto (2018)	Avaliar a qualidade de vida no trabalho de fisioterapeutas docentes de cursos de fisioterapia no município de Goiânia-GO.	Verificou-se que os docentes que atuavam em pós-graduação, ou exerciam cargo de chefia apresentaram médias significativamente melhores que aqueles que atuavam apenas na graduação.

Fonte: autora (2020)

**APÊNDICE II – INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS: questionário TQWL-42**

Este questionário objetiva diagnosticar como você se sente a respeito da sua **Qualidade de Vida no Trabalho**. Por favor, responda todas as questões. Se você não tem certeza sobre que resposta dar em uma questão, escolha entre as alternativas a que lhe parece mais apropriada. Nós estamos perguntando o quanto você está satisfeito(a), em relação a vários aspectos do seu trabalho antes da determinação de sua execução em home office. Escolha entre as alternativas de cada questão e assinale o número que melhor representa a sua opinião.

**DADOS PESSOAIS**

- 1) Idade: anos
- 2) Sexo: ( ) Masculino ( ) Feminino
- 3) Estado civil:
  - ( ) Solteiro(a)
  - ( ) Casado(a)/União estável
  - ( ) Viúvo(a)
  - ( ) Separado(a)/Divorciado(a)
- 4) Escolaridade:
  - ( ) Ensino Superior completo
  - ( ) Pós-graduação incompleto
  - ( ) Pós-graduação completo
  - ( ) Mestrado incompleto
  - ( ) Mestrado completo
  - ( ) Doutorado incompleto
  - ( ) Doutorado completo
- 5) Tempo de serviço na empresa em que você trabalha: \_\_\_\_\_ anos.

F1.1 - Como você avalia a sua Qualidade de Vida no Trabalho?				
Muito ruim	Ruim	Nem ruim, nem boa	Boa	Muito boa
1	2	3	4	5
A1.1 - Com que frequência você se sente cansado(a) durante o trabalho?				
Nunca	Raramente	As vezes	Repetidamente	Sempre
1	2	3	4	5
A1.2 - O quanto você está satisfeito(a) com a disposição que você possui para trabalhar?				
Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem insatisfeito, nem satisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
1	2	3	4	5
A2.1 – Você se sente capaz de realizar as suas tarefas no trabalho?				
Nada	Muito pouco	Médio	Muito	Completamente
1	2	3	4	5
A2.2 - O quanto você está satisfeito(a) com a sua capacidade de trabalho?				
Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem insatisfeito, nem satisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
1	2	3	4	5
A3.1 - A empresa em que você trabalha disponibiliza atendimento médico, odontológico e social aos seus colaboradores?				
Nada	Muito pouco	Médio	Muito	Completamente
1	2	3	4	5
A3.2 – Quão satisfeito(a) você está com a qualidade dos serviços de saúde e de assistência social disponibilizados pela empresa em que você trabalha?				
Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem insatisfeito, nem satisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
1	2	3	4	5
A4.1 - Com que frequência você se sente sonolento(a) durante o trabalho?				
Nunca	Raramente	As vezes	Repetidamente	Sempre
1	2	3	4	5
A4.2 – Quão satisfeito(a) você está com o tempo que você possui para dormir?				
Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem insatisfeito, nem satisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito

1	2	3	4	5
B1.1 - Com que frequência você se sente incapaz de realizar o seu trabalho?				
Nunca	Raramente	As vezes	Repetidamente	Sempre
1	2	3	4	5
B1.2 - O quanto você está satisfeito(a) consigo mesmo(a)?				
Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem insatisfeito, nem satisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
1	2	3	4	5
B2.1 - O quão importante você considera o trabalho que você realiza?				
Nada	Muito pouco	Mais ou menos	Bastante	Extremamente
1	2	3	4	5
B2.2 - O quanto você está satisfeito(a) com a contribuição que o seu trabalho representa para a empresa como um todo e para a sociedade?				
Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem insatisfeito, nem satisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
1	2	3	4	5
B3.1 - Em que medida você consegue compreender o quão correto ou errado você realiza o seu trabalho?				
Nada	Muito pouco	Médio	Muito	Completamente
1	2	3	4	5
B3.2 - Quão satisfeito(a) você está com as informações que te fornecem sobre o seu desempenho no trabalho?				
Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem insatisfeito, nem satisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
1	2	3	4	5
B4.1 - A empresa em que você trabalha te incentiva e/ou libera para fazer cursos e outras atividades relacionadas com o seu trabalho?				
Nada	Muito pouco	Médio	Muito	Completamente
1	2	3	4	5
B4.2 - O quanto você está satisfeito(a) com o apoio que a empresa em que você trabalha concede para o seu desenvolvimento pessoal e profissional?				
Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem insatisfeito, nem satisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
1	2	3	4	5
C1.1 - Na empresa em que você trabalha, você pode expressar a sua opinião sem que isso te prejudique?				
Nada	Muito pouco	Médio	Muito	Completamente

1	2	3	4	5
C1.2 - O quanto você está satisfeito(a) com relação à possibilidade de expresser suas opiniões livremente na empresa em que você trabalha?				
Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem insatisfeito, nem satisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
1	2	3	4	5
C2.1 - Com que frequência você tem desentendimentos com os seus superiores ou colegas de trabalho?				
Nunca	Raramente	As vezes	Repetidamente	Sempre
1	2	3	4	5
C2.2 - Quão satisfeito(a) você está com a sua equipe de trabalho?				
Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem insatisfeito, nem satisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
1	2	3	4	5
C3.1 - Em que medida você pode tomar decisões no seu trabalho, sem a necessidade de consultar o seu supervisor?				
Nada	Muito pouco	Médio	Muito	Completamente
1	2	3	4	5
C3.2 - O quanto você está satisfeito(a) com o nível de autonomia que te é concedido no seu trabalho?				
Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem insatisfeito, nem satisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
1	2	3	4	5
C4.1 - Com que frequência você pratica atividades de lazer?				
Nunca	Raramente	As vezes	Repetidamente	Sempre
1	2	3	4	5
C4.2 - O quanto você está satisfeito(a) com o tempo que você possui para praticar atividades de lazer?				
Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem insatisfeito, nem satisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
1	2	3	4	5
D1.1 - O seu salário é suficiente para vocês atisfazer as suas necessidades?				
Nada	Muito pouco	Médio	Muito	Completamente
1	2	3	4	5
D1.2 - O quanto você está satisfeito(a) com o seu salário?				
Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem insatisfeito, nem satisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito

		nem satisfeito		
1	2	3	4	5
D2.1 - Em que medida a empresa em que você trabalha apresenta vantagens e benefícios?				
Nada	Muito pouco	Mais ou menos	Bastante	Extremamente
1	2	3	4	5
D2.2 - O quanto você está satisfeito(a) com as vantagens e benefícios oferecidos pela empresa em que você trabalha?				
Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem insatisfeito, nem satisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
1	2	3	4	5
D3.1 – Você julga o seu trabalho cansativo e exaustivo?				
Nada	Muito pouco	Médio	Muito	Completamente
1	2	3	4	5
D3.2 - O quanto você está satisfeito(a) com a sua jornada de trabalho semanal?				
Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem insatisfeito, nem satisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
1	2	3	4	5
D4.1 - Com que frequência ocorrem demissões na empresa em que você trabalha?				
Nunca	Raramente	As vezes	Repetidamente	Sempre
1	2	3	4	5
D4.2 - O quanto você está satisfeito(a) com relação à segurança de permanecer empregado na empresa em que você trabalha?				
Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem insatisfeito, nem satisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
1	2	3	4	5
E1.1 - As condições de trabalho (temperatura, luminosidade, barulho, etc.) do seu cargo são adequadas?				
Nada	Muito pouco	Médio	Muito	Completamente
1	2	3	4	5
E1.2 – Quão satisfeito(a) você está com as suas condições de trabalho?				
Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem insatisfeito, nem satisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
1	2	3	4	5
E2.1 - A empresa em que você trabalha oferece plano de carreira e/ou possibilidades de você ser promovido de				

cargo?				
Nada	Muito pouco	Mais ou menos	Bastante	Extremamente
1	2	3	4	5
E2.2 - O quanto você está satisfeito(a) com o plano de carreira e/ou a possibilidade de promoção de cargo presentes na empresa em que você trabalha?				
Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem insatisfeito, nem satisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
1	2	3	4	5
E3.1 - Com que frequência você julga o seu trabalho monótono?				
Nunca	Raramente	As vezes	Repetidamente	Sempre
1	2	3	4	5
E3.2 - O quanto você está satisfeito(a) com a variedade de atividades que você realiza no seu cargo?				
Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem insatisfeito, nem satisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
1	2	3	4	5
E4.1 - Com que frequência você realiza no seu trabalho atividades completas, ou seja, do início ao fim?				
Nunca	Raramente	As vezes	Repetidamente	Sempre
1	2	3	4	5
E4.2 - O quanto você está satisfeito(a) com o trabalho que você realiza?				
Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem insatisfeito, nem satisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
1	2	3	4	5
F1.2 - O quanto você está satisfeito(a) com a sua Qualidade de Vida no Trabalho?				
Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem insatisfeito, nem satisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
1	2	3	4	5

### **APÊNDICE III – INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS: roteiro de entrevista**

#### **Caracterização profissional**

Você está atuando em sala de aula ou afastado para outro cargo?

É docente no CPS há quanto tempo?

#### **I – Análise das condições de trabalho**

- a) Fale-me de um dia de trabalho típico seu na escola.
- b) Como você descreve a organização do trabalho na escola? (p. ex. as cobranças por resultados, as cobranças de prazos para cumprimento das tarefas, as normas para execução das tarefas) Quais são as dificuldades nesse aspecto? Como você lida com essas questões?
- c) Que avaliação você faz das condições de trabalho na escola? (p. ex. espaço físico, o local de trabalho, o material, equipamentos, mobiliários existentes, temperatura ambiente e o acesso à escola). Nesse sentido, quais são as dificuldades que você enfrenta e como lida com a situação?
- d) Como você avalia o reconhecimento e as oportunidades de crescimento profissional no seu trabalho no Centro Paula Souza? Qual é a importância desse aspecto? Como você lida com essa situação?
- e) Como você avalia o relacionamento socioprofissional na escola, entre diretor, funcionários, pais e alunos? (liberdade de expressão, comunicação com os colegas, comunicação com o diretor da escola, conflito no local de trabalho). Nesse sentido, quais as dificuldades encontradas e como lida com essas questões.

**II – Qualidade de vida no trabalho, bem-estar e mal-estar**

- a) Na sua opinião qualidade de vida no trabalho é...
- b) Quando penso no meu trabalho no Centro Paula Souza, o que me causa mais bem-estar é...
- c) Quando penso no meu trabalho no Centro Paula Souza o que me causa mais mal-estar é...

**III - Sugestões para possíveis mudanças no contexto de trabalho**

- a) Caso você fosse o Diretor da escola, Secretário de Educação ou Governador, o que você mudaria para melhorar o trabalho dos professores?

**IV - Encerramento da Entrevista**

- a) Dúvidas;
- b) Sugestões;
- c) Agradecimento.

