

FACULDADE NOVOS HORIZONTES

Programa de Pós-Graduação em Administração
Mestrado Acadêmico em Administração

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO:
um estudo de caso com professores de escolas municipais do
ensino fundamental de Contagem–MG**

Robsney Gonçalves

Belo Horizonte
2011

Robsney Gonçalves

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO:

um estudo de caso com professores de escolas municipais do ensino
fundamental de Contagem–MG

Dissertação de Mestrado apresentada ao curso de Mestrado Acadêmico em Administração da Faculdade Novos Horizontes, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Administração.

Orientador: Prof. Dr. Luiz Carlos Honório

Linha de pesquisa: Relações de Poder e Dinâmica das Organizações.

Área de concentração: Organização e Estratégia.

Belo Horizonte
2011

G635q

Gonçalves, Robsney

Qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso com professores de escolas municipais do ensino fundamental de Contagem-MG / Robsney Gonçalves – Belo Horizonte: FNH, 2011.
103 f.

Orientador: Prof^o Dr^o Luiz Carlos Honório

Dissertação (mestrado) – Faculdade Novos Horizontes, Programa de Pós-graduação em Administração

1. Qualidade de vida no trabalho. 2. Qualidade de vida no trabalho – Professores. 3. Escola pública municipal. I. Honório, Luiz Carlos. II. Faculdade Novos Horizontes, Programa de Pós-graduação em Administração. III. Título

CDD: 658. 31422



Faculdade Novos Horizontes
Mestrado Acadêmico em Administração

**MESTRADO ACADÊMICO EM ADMINISTRAÇÃO
DA FACULDADE NOVOS HORIZONTES**

ÁREA DE CONCENTRAÇÃO: Organização e Estratégia

MESTRANDO(A): **ROBSNEY GONÇALVES**

Matrícula: 770379

LINHA DE PESQUISA: RELAÇÕES DE PODER E DINÂMICA DAS ORGANIZAÇÕES

ORIENTADOR(A): Prof. Dr. Luiz Carlos Honório

TÍTULO: **QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: um estudo de caso com professores municipais do ensino fundamental de Contagem-MG.**

DATA: 23/11/2011

BANCA EXAMINADORA:

Prof. Dr. Luiz Carlos Honório
ORIENTADOR
Faculdade Novos Horizontes

Profª Drª Kely César Martins de Paiva
Faculdade Novos Horizontes

Profª Drª Vera Lúcia Cançado Lima
Faculdades Pedro Leopoldo

DECLARAÇÃO DE REVISÃO DE DISSERTAÇÃO DE Mestrado

Declaro ter procedido à revisão da dissertação de mestrado, área de concentração "Organização e Estratégia", de autoria de Robsney Gonçalves, sob a orientação do Professor Doutor Luiz Carlos Honório, apresentada ao Programa de Mestrado Acadêmico em Administração da Faculdade Novos Horizontes, intitulada: QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO – um estudo de caso com professores municipais do ensino fundamental de Contagem-MG", contendo 108 páginas.

Dados da revisão:

- Correção gramatical
- Adequação do vocabulário
- Inteligibilidade do texto

Início: 28.10.2011 / Término: 3.11.2011

Belo Horizonte, 3 de novembro de 2011.


Afonso Celso Gomes
Revisor

Registro LP9602853/DEMEC/MG
Universidade Federal de Minas Gerais

Á minha família. De modo muito especial, à Luciana minha esposa e a Ana
Cecília e Ana Luíza, minhas filhas.

AGRADECIMENTOS

A Deus, por me conceder forças, sabedoria, proteção e luz em todos os momentos de minha vida.

À minha família, pelo amor e carinho dispensados em tantos momentos.

À minha mulher, Luciana, pela paciência e compreensão durante este momento importante e “por suportar” a minha ausência ao longo desta jornada.

Ao meu orientador, Prof. Doutor Luiz Carlos Honório, por guiar-me com inteligência na melhor direção, por ensinar-me a respeitar o meu tempo e pela paciência nas suas orientações.

À professora Kely Paiva, por ter num primeiro momento me possibilitado os primeiros passos no mundo da pesquisa.

Aos professores e funcionários da Faculdade Novos Horizontes, pelo acolhimento, pelos ensinamentos e pelas inúmeras contribuições.

A Edna e Afonso, pela presteza e atenção dispensadas nas “revisões” e pela disponibilidade em sanar minhas dúvidas.

À Secretaria Municipal de Educação de Contagem-MG, por favorecer a construção deste conhecimento e, gentilmente, ceder seu espaço para a realização desta pesquisa.

Aos professores que participaram deste estudo e que cruzaram meu caminho, pelos quais tenho um carinho especial, e àqueles com quem ainda espero ter o prazer de conviver. Sem vocês este trabalho não seria possível.

A todas as pessoas que de alguma maneira me apoiaram neste percurso.

Não é possível refazer este País, democratizá-lo, humanizá-lo, torná-lo sério com adolescentes brincando de matar gente, ofendendo a vida, destruindo o sonho, inviabilizando o amor. Se a educação sozinha não transforma a sociedade, sem ela tampouco a sociedade muda. Se a nossa opção é progressista, se estamos a favor da vida e não da morte, da equidade e não da injustiça, do direito e não do arbítrio, da convivência com o diferente e não de sua negação, não temos outro caminho senão viver plenamente a nossa opção. Encará-la, diminuindo assim à distância entre o que dizemos e o que fazemos.

Paulo Freire

LISTA DE SIGLAS

CRISP – Centro de Estudos de Criminalidade e Segurança Pública

FUNDEF – Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério

INEP – Instituto Nacional de Educação e Pesquisa

LDB – Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional

PDE – Plano de Desenvolvimento da Educação

QVT – Qualidade de Vida no Trabalho

SENAI – Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial

SINEP – Sindicato das Escolas Particulares de Minas Gerais

SPSS – *Statistical Package for the social sciences*

RESUMO

Este estudo tem por objetivo descrever e analisar as variáveis de QVT dos professores que atuam nos três últimos anos de ensino fundamental, ou seja, no 7º, 8º e 9º ano do terceiro ciclo da educação básica, da rede municipal de ensino de Contagem-MG. A metodologia utilizada contou com a aplicação de questionário construído a partir dos indicadores da QVT adaptado do modelo sugerido por Westley (1979), associado à realização de entrevistas semiestruturadas, com o intuito de aprofundar o entendimento acerca dos resultados obtidos na análise quantitativa. O estudo contou com uma amostra de 61 professores, sendo 73,8% do sexo feminino e 26,2% do masculino. A análise qualitativa teve a participação de 9 professores, correspondendo a, aproximadamente, 15% da amostra. De modo geral, os entrevistados apresentaram uma percepção de QVT intermediária, com tendência a insatisfação, tendo sido a dimensão sociológica a que apresentou escore mais alto. Na dimensão econômica, observou-se insatisfação no quesito “remuneração”, revelada principalmente quando se compara a remuneração percebida pelo docente na Rede Pública Municipal com a remuneração do docente que atua na rede particular de ensino. A maior insatisfação evidencia-se para os profissionais que integram a faixa etária acima de 36 anos. Este mesmo grau de insatisfação também foi notado nos profissionais quando se compara o salário com a contribuição efetiva na escola. Os escores apontam para uma situação de insatisfação nos profissionais em decorrência da falta de diferenciação da remuneração pelo trabalho exercido para os profissionais com maior tempo de atuação docente e maior titulação. Na análise das variáveis relacionadas à dimensão política, os resultados são semelhantes àqueles observados na dimensão econômica, apresentando também uma situação intermediária, entre satisfação e insatisfação. No tocante aos indicadores de dimensão psicológica, constatou-se situação intermediária, tendendo a satisfação. Dentre as variáveis da dimensão psicológica, a que se destacou, indicando uma tendência à satisfação, relaciona-se ao serviço prestado pelos demais setores da escola. Segue-se a variável relacionada ao uso de diferentes habilidades aplicadas na realização do trabalho. Sobre esses resultados, é perceptível no discurso dos docentes o destaque apontado para o bom relacionamento existente no grupo, o que não se limita somente aos docentes, mas abrange toda a equipe que compõe a escola. Em se tratando da variável que aponta para uma tendência a insatisfação, têm-se a possibilidade limitada de crescimento pessoal e profissional e o sentimento de insegurança relacionado à situação de violência presente no ambiente escolar. Observou-se escore mais elevado na dimensão sociológica quando comparada às demais dimensões de qualidade de vida no trabalho docente. O estudo destacou que, apesar da existência de problemas graves, como a insegurança vivenciada pelos docentes no ambiente escolar e a baixa remuneração, os professores revelam uma história de amor com sua profissão e seus alunos, sentindo-se responsáveis por seus problemas e por sua formação. Por isso, a relação afetiva decorrente das relações sociais ameniza as variáveis de insatisfação que interferem na QVT.

Palavras-chave: Qualidade de vida no trabalho. Professores.

ABSTRACT

This study aims to describe and analyze the variables of QVT of teachers who work in the last three years of primary education, ie, on the 7th, 8th and 9th year of the third cycle of basic education, the municipal education count-MG . The methodology included the use of questionnaire constructed from indicators of QWL adapted from the model suggested by Westley (1979), associated with conducting interviews, in order to deepen your understanding of the results obtained in quantitative analysis. The study involved a sample of 61 teachers, and 73.8% female and 26.2% male. Qualitative analysis was attended by teachers 9, corresponding to approximately 15% of the sample. In general, respondents had a perception of QWL intermediate, tending to dissatisfaction, the sociological dimension has been presented the highest score. In economic terms, there was dissatisfaction in the category "pay", mainly revealed when comparing the remuneration received by teachers in the Municipal Public Network with the remuneration of teachers engaged in private schools. The greatest dissatisfaction is evident for professionals within the age group above 36 years. This same level of dissatisfaction was also noticed in the professionals when you compare the salary with the effective contribution in the school. The scores indicate a situation of dissatisfaction among providers due to the lack of differentiation in pay for work done by professionals with more time to teaching performance and greater degree. In the analysis of variables related to the political dimension, the results are similar to those observed in the economic dimension, and also presented an intermediate situation, between satisfaction and dissatisfaction. With regard to indicators of psychological dimension, we found an intermediate situation, tending to satisfaction. Among the variables of the psychological dimension, which is highlighted, indicating a tendency towards satisfaction relates to the service provided by other sectors of the school. Below is the variable related to the use of different skills apply to job performance. About these results is noticeable in the speech of teachers appointed to the highlight the good relations existing in the group, which is not limited to teachers, but spans the entire team that makes up the school. In the case of the variable that points to a tendency to dissatisfaction, have limited the possibility of personal and professional growth and sense of insecurity related to this situation of violence in the school environment. We observed higher score in sociological dimension when compared to other dimensions of quality of life in teaching. The study highlighted that despite the existence of serious problems such as insecurity experienced by teachers in the school environment and low pay, teachers reveal a love story with his profession and his students, feeling responsible for their problems and their training . Therefore, the affective relationship arising from social relations softens the dissatisfaction variables that affect the QWL.

Keywords: Quality of work life. Teachers.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Distribuição da amostra quanto ao sexo.....	51
Gráfico 2 – Distribuição da amostra, por faixa etária.....	52
Gráfico 3 – Distribuição da amostra relativo ao estado civil	52
Gráfico 4 – Distribuição da amostra quanto à existência de filhos	53
Gráfico 5 – Distribuição da amostra quanto ao grau de escolaridade	53
Gráfico 6 – Distribuição da amostra quanto ao tempo de serviço na instituição	54
Gráfico 7 – Distribuição da amostra quanto ao tipo de vínculo empregatício.....	54
Gráfico 8 – Distribuição da amostra por carga horária	55
Gráfico 9 – Distribuição da amostra, por setor de exercício das atividades	55
Gráfico 10 – Distribuição da amostra quanto a faixa salarial	56
Gráfico 11 – Distribuição da amostra quanto ao grau de importância da remuneração	57
Gráfico 12 – Distribuição da amostra quanto à realização de atividade laboral exercida em outras instituições	57
Gráfico 13 – Distribuição da amostra quanto à realização de carga horária de atividade laboral	58

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Caracterização da amostra total, segundo as dimensões da qualidade de vida no trabalho.....	60
Tabela 2 – Avaliação das Dimensões de qualidade de vida no trabalho em sua amostra total.....	61
Tabela 3 – Caracterização da amostra total, segundo a dimensão econômica.....	62
Tabela 4 – Caracterização da amostra total, segundo a dimensão política.....	64
Tabela 5 – Caracterização da amostra total, segundo a dimensão psicológica	66
Tabela 6 – Caracterização da amostra total segundo a dimensão sociológica	68
Tabela 7 – Resultados dos testes de comparação, por dimensão , por faixa etária Associação entre as dimensões de qualidade de vida no trabalho as duas categorias da faixa etária.....	70
Tabela 8 – Associação entre as dimensões de qualidade de vida no trabalho e as duas categorias da escolaridade	71
Tabela 9 – Associação entre as dimensões de qualidade de vida no trabalho e as duas categorias do tempo de trabalho na instituição	72
Tabela 10 – Resultados dos indicadores de qualidade de vida no trabalho com diferenças significativas, segundo as variáveis demográficas e ocupacionais.....	74

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	13
1.1 Contextualização da pesquisa.....	15
1.2 Pergunta de pesquisa	19
1.3 Objetivos	20
1.3.1 Objetivo geral	20
1.3.2 Objetivos específicos.....	20
1.4 Justificativa.....	20
2 REFERENCIAL TEÓRICO	23
2.1 Considerações gerais, conceituais e tipológicas sobre QVT.....	23
2.2 O contexto da educação no Brasil: considerações históricas e um olhar sobre o professor	35
3 METODOLOGIA	45
3.1 Caracterização da pesquisa.....	45
3.2 Unidade de análise.....	46
3.3 Amostra e sujeitos da pesquisa.....	47
3.4 Procedimentos de coleta de dados	48
3.5 Tratamento dos dados.....	49
4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS	51
4.1 Análise descritiva das variáveis demográficas e ocupacionais	51
4.2 A qualidade de vida no trabalho, segundo as dimensões de Westley.....	59
4.3 Análise bivariada	69
4.3.1 Dimensões de QVT <i>versus</i> variáveis demográficas e ocupacionais	69
4.3.2 Indicadores de QVT <i>versus</i> variáveis demográficas e ocupacionais.....	73
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	77
REFERÊNCIAS	83
APÊNDICES	89
Apêndice A – Instrumento quantitativo de coleta de dados.....	89
Apêndice B – Identificação das variáveis do Instrumento de Investigação	93
Apêndice C – Roteiro das entrevistas estruturado	94
Apêndice D – Tabela 14: Avaliação dos escores referentes às dimensões de qualidade de vida no trabalho por sexo.....	97
Apêndice E – Tabela 15: Níveis médio das dimensões de qualidade de vida no trabalho entre as três categorias de vínculo empregatício	98
Apêndice F – 16: Níveis médio das dimensões de qualidade de vida no trabalho entre as duas categorias de faixa salarial	99
Apêndice G – 17: Níveis médio dos indicadores de qualidade de vida no trabalho entre as três categorias de vínculo empregatício.	100

Apêndice H – Tabela 18: Níveis médio dos indicadores de qualidade de vida no trabalho com diferenças significativas segundo as variáveis demográficas e ocupacionais na dimensão econômica.....	101
Apêndice I Tabela 19: Níveis médios dos indicadores de qualidade de vida no trabalho com diferenças significativas segundo as variáveis demográficas e ocupacionais na dimensão psicológica e sociológica.....	102
Apêndice J - Tabela 20: Níveis médio dos indicadores de qualidade de vida no trabalho com diferenças significativas segundo as variáveis demográficas e ocupacionais na dimensão política.....	103

1 INTRODUÇÃO

O início do século XX foi marcado pelo desenvolvimento industrial, pela produção em larga escala e pela influência das concepções tayloristas sobre o processo de produção, o que incluía a racionalização e a divisão do trabalho, a especialização, a perspectiva do *homo economicus*, o estudo dos tempos e movimentos, a supervisão e a perspectiva de aumentar a eficiência e diminuir os custos, entre outros elementos (TAYLOR, 2006). Entretanto, tal avanço econômico resultou em problemas para o trabalhador. Para Braverman (1974), a organização racional do trabalho provocou, entre outros problemas, a monotonia, a falta de perspectiva de carreira e um trabalho fragmentado, que acaba, na prática, desqualificando o indivíduo, uma vez que, ao simplificar a tarefa, exige cada vez menos a capacidade criativa do trabalhador.

A partir da década de 1930, tendo como pano de fundo a insatisfação com os métodos utilizados pela administração científica (greves, absenteísmo, alto *turnover*, sabotagens, desperdícios, etc.), foram desenvolvidos estudos visando à humanização das organizações. De forma progressiva, as condições de trabalho passaram a compor as reivindicações dos trabalhadores (ADORNO, 2005).

Os trabalhadores atuais também almejam condições adequadas. Esperam que o trabalho seja fonte de satisfação, oferecendo oportunidades para o desenvolvimento pessoal e profissional, liberdade de expressão, comunicação assertiva e lideranças preparadas, e que faça sentido para o indivíduo. Tais expectativas estão inseridas em um contexto que reflete as consequências da globalização, da competitividade, do desenvolvimento de tecnologias, da flexibilização das relações de trabalho e das constantes e aceleradas cobranças por produtividade, o que impacta as relações entre a organização e o indivíduo e sua satisfação (GORENDER, 1997).

Schneider, Carneiro e Fiates (2009) ressaltam que o fator humano aparenta ser o elemento diferenciador para que sejam enfrentadas as constantes e fortes mudanças estruturais e de gestão, assim como a exigência de agilidade, produtividade, altos padrões de qualidade e competitividade. Considerando os

fatores expostos, faz-se então necessário refletir sobre a relação humana com o trabalho, mais especificadamente, no caso desta dissertação, sobre a qualidade de vida no trabalho (QVT).

Para Rodrigues (2007), a partir da década de 1950, surgiram as primeiras teorias que relacionaram “condições e motivação no trabalho”, assim como os primeiros estudos sobre a QVT, realizados no *Tavistock Institute*, em Londres, por Eric Trist e seus colaboradores. Priorizou-se a satisfação do indivíduo no trabalho, bem como e em relação a ele próprio, agrupando o trinômio indivíduo/trabalho/organização.

A QVT é fundamental para aumentar motivação do trabalhador e a produtividade que dele pode se espera, o que faz aumentar a preocupação de estudiosos das relações de trabalho e da psicologia do trabalho (RODRIGUES, 2007). Para o autor, a QVT é uma preocupação “básica” do ser humano, a qual sempre esteve voltada para o bem-estar ou satisfação do trabalhador na execução de sua tarefa, qualquer que seja a ocupação do indivíduo.

O estudo de QVT surge a partir de necessidade de aferir com maior exatidão as condições de trabalho, desde as técnicas e as ações organizacionais (LIMONGI-FRANÇA, 1996; SCHIRRMESTER, 2006) até o ambiente físico e os modelos de relacionamento (ROCHA, 1998). Estudos demonstram que as ações de QVT praticadas por uma organização tentam atingir dois objetivos simultâneos: obter resultados mais satisfatórios em relação à produtividade; e propiciar uma experiência de humanização do trabalho, buscando satisfazer a seus membros por meio da criação de condições de trabalho que apresentem: tarefas produtivas e satisfatórias, atividades significativas, desafiadoras e que permita o emprego de variadas habilidades, sistemas inovadores de recompensas, informações compartilhadas, *feedback* constante, possibilidades de envolvimento nas decisões e na solução de problemas, e oportunidades de realização pessoal e profissional (HONÓRIO; MARQUES, 2001; CAÑETE, 2004)

Westley (1979) propõe quatro dimensões: QVT: econômica, que abrange o sentimento de injustiça no sistema de recompensas; a política, que envolve a

insegurança no emprego e o medo de dispensa indiscriminada do trabalho; a psicológica que advém das características desumanas que o trabalho adquiriu ao longo do tempo, decorrentes da ampliação das empresas, tanto em do tamanho quanto em complexidade, conduzindo à alienação ao trabalhador; e a sociológica que é medida pela ausência de envolvimento moral com o trabalho, denominado de “anomia”, decorrente da falta de participação ativa dos trabalhadores nas deliberações inteiramente voltadas ao processo do trabalho. Por conseguinte, a injustiça, a insegurança, a alienação e a anomia são problemas que se não resolvidos podem afetar a qualidade de vida no trabalho.

Embora tenham sido aplicadas do ponto de vista empírico a partir da década de 1980, tais dimensões conservam-se atuais, uma vez que continuam abrangendo aspectos que angustiam a vida do trabalhador tanto dentro quanto fora da organização em que opera. Com base neste enfoque, esforços no sentido de aperfeiçoar a QVT estão fortemente vinculados à resolução dos problemas vivenciados pelos trabalhadores nas quatro dimensões referidas.

1.1 Contextualização da pesquisa

As ações de QVT buscam proporcionar a implantação de melhorias e inovações no ambiente organizacional que possibilitem ao empregado uma melhor qualidade de vida no trabalho para seus empregados.

Segundo Honório, Braga e Marques (2000) a QVT pode ser conceituada como experiência de humanização do trabalho, na busca pela eficácia organizacional e produtividade individual, por meio de condições de trabalho como cargos produtivos, atividades desafiadoras, recompensas inovadoras, troca de informações, feedback constante, participação nas decisões com solução dos problemas, e realização pessoal e profissional.

Desse modo, buscou-se desenvolver o conhecimento neste campo de investigação em uma categoria de profissionais que tem como principal tarefa e responsabilidade pela formação e o desenvolvimento educacional de outras pessoas: Os professores.

Assim como em outras atividades, os trabalhadores da educação são atores de um processo socioeconômico complexo, compreendendo um ambiente educacional conturbado, de demandas e controles crescentes, tendo de enfrentar problemas de repetência e evasão, principalmente considerando o contexto brasileiro. Mais especificadamente, esta dissertação pretende investigar a QVT dos docentes, o que implica em também considerar as peculiaridades da docência. Considera-se, que a figura do professor para as organizações educacionais – no caso desta dissertação, docentes das séries finais do ensino fundamental da rede municipal de Contagem–MG – assume relevante significado.

Pode-se dizer que a escola é um ambiente em que se reflete o mundo externo, com seus problemas de desemprego, violência e outros de ordem social e familiar, mas que, por meio de seus objetivos e de suas especificidades, gera também problemas particulares em seus atores, os quais, por vezes, lançam-se para fora de seus muros. No ambiente escolar e em seu entorno, podem ser encontrados nos dias de hoje elementos que o caracterizam como um ambiente incorporado à violência cotidiana do espaço urbano. Armas de fogo, disseminação e uso de drogas, ações de gangues e influência do narcotráfico são exemplos que evidenciam que as escolas e suas imediações não são mais “áreas protegidas”, deixando de ser um lugar seguro. Assim, a violência na escola compromete sua identidade como lugar de sociabilidade positiva, de aprendizagem e de disseminação de valores éticos. Tal situação repercute na aprendizagem e na qualidade de ensino tanto para os alunos quanto para os professores (ABRAMOVAY *et al.*, 2002).

Esta situação de pressões é confirmada por pesquisa desenvolvida pelo Centro de Estudos de Criminalidade e Segurança Pública (CRISP) da UFMG (2002), que apresentou os resultados da pesquisa “Violência nas escolas de Belo Horizonte e da região metropolitana”, pesquisando a realidade das escolas da Capital mineira no que diz respeito à violência registrada durante o ano de 2002, a qual apontou:

- 89,6% já presenciaram ou ouviram falar de desentendimentos entre pessoas dentro da escola;

- 67,5% já presenciaram ou ouviram falar de pessoas adotando comportamentos de depredação, bem como tendo outros comportamentos de desordem dentro da escola;
- 62,7% apontaram a opção “Minha escola é um pouco violenta”;
- 59,4% presenciaram ou ouviram falar de outros alunos sendo furtados na escola;
- 52,6% presenciaram ou ouviram falar de criminosos ou bandidos na escola onde estudam ou estudam seus filhos; e
- 51,9% presenciaram ou ouviram falar de pessoas consumindo drogas na escola.

Os resultados aqui descritos representam as questões mais evidentes da pesquisa. No entanto, outros pontos também importantes foram discutidos, como presença de pessoas portando armas dentro das escolas, comércio de entorpecentes no entorno das escolas e pessoas cometendo assaltos nas imediações e dependências da escola.

Trabalhar em um lugar onde a violência pode ser iniciada por fatores tanto internos (indisciplina, histórico dos discentes e fatores de risco social, etc.) quanto externos (já citados), constitui condição inadequada para a qualidade de vida do trabalho dos docentes. Para Guimarães (2005), a insegurança é uma consequência que o docente pode sentir, a qual, de certa forma, não fica nos muros da escola. Ela acompanha o professor mesmo quando ele não está trabalhando, uma vez que é presente no seu dia a dia e seu controle não está em suas mãos.

No Brasil, as transformações ocorridas na organização do trabalho docente, a exemplo de novas exigências e competências requeridas, modificam a atividade de ensinar. E, por não fornecerem os meios adequados, instituem uma sobrecarga de trabalho. Citam-se o volume de trabalho e a precariedade das condições existentes, mas também a diversidade e complexidade das questões presentes na sala de aula, e ainda, uma expectativa social de excelência (GASPARINI; BARRETO; ASSUNÇÃO, 2006).

Para Lüdke e Boing (2004), o trabalho do docente pode ser caracterizado atualmente por uma situação de precarização, que envolve perda de prestígio, de poder aquisitivo, de condições de vida e de respeito à docência e ao docente. Os autores chamam a atenção para a decadência do salário dos professores, uma vez que este elemento afeta diretamente a dignidade e o respeito de uma categoria profissional. “Ela é visível ao observador comum, às famílias, aos próprios alunos, até à mídia, que acaba contribuindo para prejudicar ainda mais sua imagem” (LÜDKE; BOING, 2004, p. 7).

Os autores também trazem como ponto de reflexão sobre a precarização do trabalho docente a fragilidade da identificação profissional com o magistério, uma vez que este não parece tão específico aos olhos da sociedade, em especial no caso dos professores do ensino fundamental, a ponto de alguns indivíduos acreditar que qualquer um poderia exercê-lo, não elevando o magistério à “categoria” comparável à de outros grupos profissionais. Tudo isso reforça a fragilidade da profissão, acrescida da fraqueza de sindicatos e organizações profissionais e da falta de um código de ética próprio (LÜDKE; BOING, 2004).

De forma geral, a maioria das pessoas reconhece a importância do ambiente escolar como *locus* propiciador do fortalecimento de laços cívicos, de respeito às diferenças e do conhecimento técnico e científico, assim como reconhece o professor como um dos personagens fundamentais para a consolidação dessas ações. Entretanto, segundo o Instituto Nacional de Educação e Pesquisa (INEP, 2003), o reconhecimento não se efetiva em condições de trabalho adequadas e na melhor remuneração da categoria.

Ainda considerando o estudo feito pelo Inep (2003), a carga horária dos professores é um elemento preocupante, pois é comum notar docentes atuando em jornadas duplas e até triplas de trabalho, realidade mais presente nas últimas séries do ensino fundamental e do ensino médio. Seja qual for o motivo (por exemplo, necessidade financeira e falta de professores para cumprir a demanda), a carga horária elevada de trabalho gera problemas para o desempenho do professor, uma vez que compromete a execução de outras tarefas do trabalho docente, como planejamento

de aulas, atendimento ao aluno e tarefas administrativas da instituição. Outro aspecto apresentado no estudo é o número alto de discentes nas salas de aula. Este fato torna-se mais acentuado quando se compara a rede pública de ensino com a particular. O “inchaço” das salas de aula se dá devido a uma tentativa do setor público de diminuir os custos com a folha de pagamento de seus docentes, uma vez que esta representa o maior componente dos custos educacionais. Em média, na região Sudeste as salas de ensino fundamental nas primeiras séries possuem 28 alunos e nas séries finais, 33 (INEP, 2003). Por fim, podem-se considerar a estrutura e os recursos das instituições de ensino, que, em geral, carecem de bibliotecas (quase metade dos professores da rede pública no Brasil leciona em escolas sem bibliotecas) e laboratórios, principalmente de Ciências, equipados e/ou que sejam devidamente utilizados.

O estudo de Leroy (2009) referente a professores de ensino fundamental e médio de Belo Horizonte traz elementos que reforçam e complementam os apresentados até aqui. Dentre eles, podem ser citados: a questão da violência e do adoecer psíquico dos professores (por exemplo, a síndrome de *burnout*), assim como o ritmo de trabalho acelerado e as cobranças pela resolução de situações, que, muitas vezes, fogem da capacidade/autonomia do professor. Cabe ainda acrescentar que, além desses fatores, parece que uma educação de qualidade não está na lista de prioridades dos gestores públicos, o que deixa a educação à mercê de inúmeros problemas, como: descontinuidade de políticas públicas educacionais, dificuldade de financiamento da educação básica pública, deficiência na formação do professor e descaso no que se refere à saúde dos alunos e dos professores (MARQUES; PELICIONI; PEREIRA, 2007).

1.2 Pergunta de pesquisa

Considerando que lecionar nas condições tratadas anteriormente pode comprometer a QVT do docente e que isso, por consequência, pode prejudicar a qualidade do ensino, pergunta-se: **Como se encontra a QVT de professores de escolas municipais das séries finais do ensino fundamental?**

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo geral

Analisar as variáveis de QVT dos professores que atuam nas três últimas séries do ensino fundamental da rede municipal de Contagem-MG.

1.3.2 Objetivos específicos

- a) Descrever as variáveis de QVT dos docentes pesquisados, tendo em vista o modelo de Westley (1979), adaptado para esta pesquisa;
- b) Verificar possíveis correlações entre as variáveis demográficas e ocupacionais dos docentes pesquisados com as dimensões de QVT de Westley (1979);

1.4 Justificativa

O sistema educacional ganha papel relevante nos cenários político, social e econômico do País, na medida em que fomenta o debate sobre as políticas públicas para a educação. Assim, a gestão do sistema educacional deve ser entendida como um processo político pedagógico contextualizado e historicamente situado, por meio do qual a prática social da educação deve ser organizada, orientada e viabilizada em prol de todos, inclusive dos docentes (LIBÂNEO, 2006).

Libâneo (2006) resalta que a necessidade da busca incessante da qualidade do ensino, da gestão eficiente, da participação democrática e do sucesso nos projetos políticos e pedagógicos tem levado as instituições de ensino a se organizarem e a se estruturarem, adequando-se a uma nova ordem da qualidade e da equidade. A necessidade de tornar a escola um centro de transformação e de inclusão social, buscando sanar as desigualdades e mazelas sociais torna também prudente observar e considerar a evolução dos processos e dos modelos de gestões educacionais sob a ótica dos profissionais docentes.

Considerando os estudos sobre a qualidade de vida no trabalho de professores, como o de Paiva (1999) e o Adorno (2005), percebe-se que a situação do professor

frente às novas demandas que lhes impõe o sistema educacional vem ao encontro da reflexão sobre as necessidades desses profissionais, observando o seu ambiente e, conseqüentemente, sua relação com o trabalho. Quando não atendidas as suas satisfações e necessidades, o resultado pode ser a baixa produtividade em seu desempenho profissional.

É importante salientar que a docência se transformou ao longo do tempo, passando a adquirir novas características, para responder às demandas da sociedade em sua relação com a educação. Essas considerações apontam para o caráter dinâmico da profissão como prática social. Para a academia, este estudo visa incrementar o debate sobre a educação e a sociedade, constituindo-se em referencial de leitura a respeito da profissão. Então, conhecer e entender a QVT e o trabalho do professor torna conhecimentos úteis a respeito do tema não apenas para os docentes que estão atuando no ensino público como também para aqueles de instituições privadas.

Ainda, pesquisar sobre o tema qualidade de vida no trabalho do “docente” pode colaborar para a compreensão, de forma geral, da própria efetivação do tema, que, segundo Adorno (2005), ainda se encontra com seus elementos desconhecidos ou mal-interpretados pelas organizações brasileiras, o que limita seu funcionamento como uma ferramenta de gestão de pessoas. Tratar deste tema torna-se um campo do conhecimento que merece maior atenção no âmbito das políticas públicas, principalmente por serem notórias e estreitas as ligações entre a qualidade da educação pública e a QVT dos seus docentes, quando se considera que os professores são agentes do processo de transformação das metas e dos objetivos educacionais em ações, dando concretude às diretrizes traçadas pelas políticas públicas.

Para o profissional docente (especificadamente, o da educação fundamental, foco deste trabalho), a reflexão sobre QVT torna-se valiosa por representar considerações da práxis do docente, englobando aspectos de satisfação com o trabalho e, até mesmo, por que não dizer, de saúde do profissional.

A escolha pelo estudo dos docentes do ensino fundamental do terceiro ciclo (compreendendo o 7º, o 8º e o 9º ano de escolarização em Minas Gerais), que termina com a preparação dos jovens adolescentes para o ensino médio, foi determinada por considerar que o ensino fundamental representa uma etapa importante para a formação acadêmica do indivíduo, uma vez que é na adolescência que a construção da base escolar do discente se concretizará e afetará sua relação com a educação por toda a vida. Como relembra o art. 22 da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional de 1996 (LDB/1996), a educação básica tem por finalidade desenvolver o educando, assegurando-lhe a formação indispensável para o exercício da cidadania e fornecendo-lhes meios para a progressão no trabalho e estudos posteriores (MEC, 2010).

Isso torna os professores desta categoria elementos distintivos e fundamentais do processo educacional. Compreender como se dá a QVT desses profissionais torna-se imprescindível para o debate sobre o sistema educacional municipal e, por que não dizer, também nacional, já que situações semelhantes às dos professores da rede municipal de Contagem podem ser similares às de outras regiões do País.

Em relação a sociedade, a participação do professor passou a ter um significado muito importante na construção de novos conceitos e valores, pois este personagem tornou-se referência e orientador para a construção de um mundo melhor e inclusivo, sendo um dos atores responsáveis por ajudar os alunos na construção do conhecimento e na promoção de sua vida. Entretanto, com isso o professor passou a sentir uma inquietação cada vez maior, pois, tem que fazer com que seu aluno obtenha resultados sempre positivos. Nesse sentido, Lipp (2002) comenta que os professores sofrem as consequências produzidas por suas próprias respostas às situações a que hoje estão expostos.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Este capítulo apresenta em sua primeira parte as considerações gerais e conceituais sobre a QVT. Em seguida, dirige um breve olhar sobre a educação no Brasil, visando identificar os elementos que contribuíram para uma construção histórica da “imagem do professor” e as características exigidas do docente na contemporaneidade.

2.1 Considerações gerais, conceituais e tipológicas sobre QVT

O indivíduo tem buscado meios para alcançar uma vida mais satisfatória. Entretanto, isso não tem se apresentado como tarefa fácil, uma vez que não é possível por meio de atitudes metódicas. Um exemplo dessa aspiração é a busca pela qualidade de vida. Alcançá-la vem se tornando o grande objetivo do ser humano, que procura tudo que possa proporcionar maior bem estar e o equilíbrio físico, psíquico e social (ALVES, 2011). Para o autor, a saúde não é percebida como um conceito simplista de falta de doença, mas, sim, motivada por fatores externos do meio ambiente, além do estilo de vida dos indivíduos e o equilíbrio entre fatores externos e internos do ser humano. Para Alves (2011), o termo *qualidade de vida* (QV) vem sendo inserido no ambiente de trabalho de maneira natural, já que é o ambiente organizacional torna-se o local onde os indivíduos consagram grande parte de seu tempo.

Buscando apoio em alguns registros feitos por De Masi (2000), tem-se que a história do trabalho encontra suas origens na busca ser do humano pela maneira formas de satisfazer suas necessidades biológicas básicas de sobrevivência. Tal procura pode ser vista historicamente nos esforços de produzir alimentos e outros bens, como vestuário, para o consumo e para a garantia da sobrevivência. Com o passar do tempo, à medida que tais necessidades básicas foram sendo supridas, ocorreu a ampliação dos desejos de produção e consumo, contribuindo para a criação de outras relações, que passaram a determinar a condição histórica do trabalho, já ultrapassando os limites dos grupos familiares e iniciando a passagem para o trabalho empregado.

O término do período da Idade Média e as épocas do Renascimento e da Revolução Industrial (séculos XV a XVIII) contribuíram, para que fossem lançadas novas visões sobre os estudos do trabalho, do emprego e da renda, bem como para realçar a importância destes recursos para o desenvolvimento das economias e Estados Nacionais, que então começavam a se formar, em bases mais modernas que as ideias do mercantilismo até então em voga (DE MASI, 2000).

Algumas teorias se tornaram clássicas, como a de Frederick Taylor e a de Henry Fayol, que tiveram como objeto a maximização produtiva. Mesmo nos dias atuais, em que as condições do trabalho apresentam visão mais dinâmica, podem ainda contribuir com ensinamentos importantes sobre o papel que tem sido representado por homens e mulheres no âmbito laboral e as consequências destes papéis sobre o grau de desenvolvimento das famílias, das comunidades e, mesmo, dos Países onde vivem (DE MASI, 2000).

Tomando por base o pano de fundo descrito, o termo *qualidade de vida no trabalho* começou a ser empregado a partir de 1950. Ao longo do tempo, diferentes modelos de indicadores foram desenvolvidos por diversos autores (SCHNEIDER; CARNEIRO; FIATES, 2009). Dentre eles citam-se: Walton (1973), Hackman e Oldham (1975), Lippitt (1978), Westley (1979), Werther e Davis (1983) e Nadler e Lawler (1983), Huse e Cummings (1985).

No entendimento de Walton (1973,) a QVT cultiva uma afinidade positiva com a motivação, a satisfação, a autoestima e a produtividade dos empregados. O autor propõe oito critérios de análise da QVT no ambiente organizacional:

1. **Compensação justa e adequada:** Justa, se o que é pago ao empregado é apropriado para o trabalho executado se comparado a outro trabalho. Adequada, se a renda é suficiente quando comparada com os padrões sociais determinados ou subjetivos do empregado. Segundo Walton (1973), não há nenhum consenso em padrões objetivos ou subjetivos para julgar a compensação adequada, afirmando serem questões parcialmente ideológicas. A avaliação do trabalho especifica relacionamentos entre o

pagamento e os fatores tais como a responsabilidade requerida, treinamento do trabalho e a nocividade de condições de funcionamento. Por outro lado, a compensação justa pode estar associada à capacidade de pagar (empresas mais lucrativas deveriam pagar mais) e também quando mudanças nas formas de trabalhar ocasionam aumento de produtividade (é justo que os ganhos obtidos sejam divididos com os funcionários envolvidos).

2. **Segurança e saúde nas condições de trabalho:** envolvem variáveis como horas razoáveis de trabalho, pagamento de horas extras requeridas, condições físicas do trabalho que minimizem risco de doenças relacionadas ao trabalho e acidentes de trabalho, imposição de limite de idade quando o trabalho é potencialmente destrutivo para o bem-estar das pessoas abaixo ou acima de uma certa idade.
3. **Oportunidade Imediata para uso e desenvolvimento da capacidade humana:** Cinco variáveis são necessárias para que haja este desenvolvimento, afetando a participação, a auto-estima e mudanças no trabalho: (a) autonomia (quando o trabalho permite a autonomia e auto-controle das atividades); (b) habilidades múltiplas (quando o trabalho permite o empregado usar suas habilidades); informação e perspectiva (está relacionada a obtenção de informações significativas sobre o processo total do trabalho e os resultados de sua própria ação, tal que permita o funcionário apreciar a relevância e as conseqüências destas ações); (d) tarefas completas: se o trabalho envolve uma tarefa completa ou é apenas uma parte significativa desta); e, (e) planejamento: se o trabalho envolve o planejamento e implementação do próprio trabalho.
4. **Oportunidade futura para crescimento e segurança continuados:** Os aspectos observados referem-se a oportunidade de carreira no emprego, como: (a) desenvolvimento (intensidade com que as atividades atuais - atribuições de trabalho e atividades educacionais); (b) aplicação futura (a expectativa de utilizar conhecimentos avançados ou novos conhecimentos e habilidades em futuros trabalhos); oportunidades de progresso (disponibilidade de oportunidades de avançar em termos organizacionais ou de carreira reconhecidos por pares, por membros da família, ou por associados); e, segurança (emprego ou renda segura associada ao trabalho).

5. **Integração social na organização do trabalho:** Segundo Walton (1973, p.15), “desde que o trabalho e a carreira são perseguidos tipicamente dentro da estrutura de organizações sociais, a natureza de relacionamentos pessoais transforma-se numa outra dimensão importante da qualidade da vida no trabalho”. Os seguintes atributos são considerados no ambiente de trabalho: (a) ausência de preconceitos (aceitação do trabalhador por suas habilidades, capacidade e potencial independente de raça, sexo, credo, nacionalidade, estilo de vida ou aparência física); (b) igualitarismo (ausência de divisão de classes dentro da organização em termos de status traduzido por símbolos e/ou por estrutura hierárquica íngreme); (c) mobilidade (mobilidade ascendente como, por exemplo, empregados com potencial que poderiam se qualificar para níveis mais elevados); (d) grupos preliminares de apoio (grupos caracterizados pela ajuda recíproca, sustentação sócio-emocional e afirmação da unicidade de cada indivíduo); (e) senso comunitário (extensão do senso comunitário além dos grupos de trabalho); e, (f) abertura interpessoal (forma com que os membros da organização relatam entre si suas idéias e sentimentos).
6. **Constitucionalismo na organização do trabalho:** está relacionado aos direitos e deveres que um membro da organização tem quando é afetado por alguma decisão tomada em relação a seus interesses ou sobre seu status na organização, e a maneira como ele pode se proteger. Os seguintes aspectos são elementos chaves para fornecer qualidade de vida no trabalho: (a) privacidade (direito de privacidade pessoal, por exemplo, não revelando informações do comportamento do empregado fora do trabalho ou de membros da sua família); (b) liberdade de expressão (direito de discordar abertamente da visão de seus superiores, sem medo de represálias); (c) eqüidade (direito a tratamento igual em todos os aspectos, incluindo sistema de compensação, premiações e segurança no emprego); e, (d) processo justo (uso da lei em caso de problemas no emprego, privacidade, procedimentos de processos e apelações).
7. **O trabalho e o espaço total de vida:** a experiência individual no trabalho pode trazer efeitos positivos ou negativos na vida pessoal e nas relações familiares. Prolongados períodos de trabalho podem causar sérios danos na

vida familiar. O trabalho encontra-se em seu papel de maneira equilibrada quando as atividades e cursos requeridos não excedem ao tempo de lazer e o tempo com a família.

8. **A relevância social do trabalho na vida:** a auto-estima do trabalhador pode ser afetada quando a organização em que trabalha não é socialmente responsável, causando uma depreciação do próprio trabalho ou de sua carreira. (WALTON, 1973)

Cabe ressaltar que estes oito fatores sugeridos para a análise da QVT relacionam-se à produtividade do trabalhador, mas o modelo não contempla aspectos sociais, políticos e econômicos importantes para a existência e conservação da QVT.

Para Hackman e Oldham (1975), a positividade pessoal e a consequência do trabalho, representado por alta motivação interna, alta satisfação no trabalho, alta qualidade no desempenho, absenteísmo e rotatividade baixa, são obtidas quando os três estados psicológicos — significação percebida (SP), responsabilidade percebida (RP) e conhecimento dos resultados do trabalho (CR) — encontram-se presentes em determinado trabalho e exibem resultado positivo. Esses estados psicológicos críticos decorrem das seguintes dimensões da tarefa:

- a) Variedade de habilidade (VH) – medida em que a tarefa exige variedade de atividades que demandam habilidades e aptidões diferenciadas de um mesmo indivíduo.
- b) Identidade da tarefa (IT) – grau de exigência da tarefa na execução de um trabalho completo, identificável e de resultados concretos.
- c) Significação da tarefa (ST) – nível em que a tarefa afeta as outras pessoas, dentro e fora da organização.
- d) Autonomia (AT) – nível em que a tarefa proporciona liberdade e independência ao indivíduo na programação e determinação de procedimentos.
- e) *Feedback* extrínseco (FE) – grau em que o indivíduo recebe informações sobre seu desempenho por meio de terceiros, internos e/ou externos à organização.

- f) *Feedback* intrínseco (FI) – grau em que o indivíduo recebe informações sobre seu desempenho por meio da execução da própria tarefa.
- g) Inter-relacionamento (IR) – grau em que o indivíduo trabalha em grupo ou lida com outras pessoas, tanto internas quanto externas à organização.

A partir do ajuste dessas dimensões, é provável, na opinião de Hackman e Oldham (1975), alcançar o potencial motivador da tarefa (PMT), medida de análise de determinado trabalho concretizado por um indivíduo.

As reações afetivas pessoais que um indivíduo consegue ao desempenhar seu trabalho e gerar resultados com produção de alta qualidade, absenteísmo e rotatividade baixa são compreendidas no modelo de Hackman e Oldham (1975) na dimensão nomeada de “resultados pessoais e de trabalho”. Já o grau de bem-estar do indivíduo em relação a aspectos diversos de seu trabalho é incluído no modelo de Hackman e Oldham (1975) na dimensão satisfações específicas. Finalmente, a dimensão necessidade de crescimento individual (NCI), entendida como o grau de necessidade de crescimento individual no trabalho, é incorporada ao modelo para identificar a relação entre as características da tarefa e o desempenho individual.

No modelo sugerido por Hackman e Oldham (1975),, nota-se que a QVT advém do potencial motivador com que cada pessoa concretiza suas tarefas. Tal potencial nasce da combinação das dimensões da tarefa, provocando estados psicológicos críticos, resultando para os indivíduos em satisfação e motivação no trabalho e para a organização em produção de qualidade.

Lippitt (1978), utilizando como referência os oito critérios sugeridos por Walton, institui quatro fatores para a QVT:

- a) O Trabalho em si – *feedback* de desempenho, objetivos claros de trabalho, menor controle, maiores responsabilidades e participação do indivíduo no processo de tomada de decisão.
- b) O indivíduo – desenvolvimento em termos de autoidentidade, possibilidade de aprendizagem, ambiente propício à amizade e lógica entre objetivos de vida e de trabalho.

- c) A produção do trabalho – progresso e ampliação de responsabilidades, cooperação intergrupos, trabalho completo em unidades, recompensas para qualidade e inovação, e alcance de objetivos mensuráveis.
- d) Função e estrutura da organização – concepção de sistema aberto, ambiente propício à criatividade, comunicação apropriada em duas vias, respeito ao indivíduo e progresso e desenvolvimento organizacional.

O enfoque proposto por Werther e Davis (1983) realça a natureza do cargo, avaliando os fatores ambientais, organizacionais e comportamentais que, em conjunto, influenciam o projeto de cargo e competem para a realização de um trabalho mais produtivo e com maior satisfação. O fator ambiental apresenta como foco aspectos sociais, culturais, históricos, competitivos, econômicos, governamentais e tecnológicos; ou seja, aspectos externos à organização. No que diz respeito ao fator organizacional, os autores enfatizam a eficiência e a produtividade, formalizadas pela racionalização, abrangendo os propósitos e os objetivos organizacionais e a organização de suas atividades que incluem seus departamentos e cargos. O fator comportamental, que discute as necessidades dos trabalhadores, sua motivação e satisfação, engloba quatro elementos equivalentes aos do modelo de Hackman e Oldham (1975): autonomia, variedade, identidade da tarefa e retroinformação.

Para Nadler e Lawler (1983) a QVT configura-se como um modo de pensar sobre pessoas, trabalho e organizações. Destacam-se dois pontos importantes. Primeiro, o foco da QVT não está apenas na maneira como as pessoas podem desempenhar melhor o trabalho, mas em como o trabalho pode torná-las pessoas melhores. Segundo, as pessoas precisam ser envolvidas no processo de tomada de decisão organizacional acerca daquilo que as afeta. Isso não significa dizer que todas as decisões na organização devem ser tomadas de modo participativo. Na opinião dos autores, quatro aspectos devem ser ressaltados nas atividades contidas num programa de QVT:

- a) Participação na solução de problemas – a ideia é envolver pessoas de múltiplos níveis da organização na tarefa de entender, analisar e resolver problemas, preferencialmente trabalhando em grupo.

- b) Reestruturação das tarefas – objetiva adaptar as tarefas às necessidades das pessoas e à composição social na qual o trabalho está inserido.
- c) Criação de um sistema de recompensas – o objetivo é gerar uma atmosfera organizacional distinta, uma vez que a recompensa é um ponto importante na motivação; e
- d) Melhoria no ambiente de trabalho – incide em avanços tanto no ambiente físico quanto nas condições de trabalho das pessoas, as quais determinam resultados limitados em si mesmos, mas que, adicionadas a outras alterações, podem abranger a QVT percebida.

O modelo sugerido por Huse e Cummings (1985) é semelhante ao modelo de Nadler e Lawler (1983). Do ponto de vista da gestão das relações de trabalho, Huse e Cummings (1985) assim definem a QVT:

Uma forma de pensamento envolvendo pessoas, trabalhando a organização, onde se destacam dois aspectos distintos: 1) a preocupação com o bem estar do trabalhador e com a eficácia organizacional; e 2) a participação dos trabalhadores nas decisões e problemas do trabalho (HUSE; CUMMINGS, 1985, p. 202).

Para operacionalizar este conceito, os autores apontam quatro processos: a) o envolvimento do trabalhador na resolução de problemas organizacionais; b) a concepção de cargo, que deve atender às necessidades tecnológicas do trabalhador e abranger o enriquecimento do trabalho, o *feedback* e os grupos de trabalho autorregulados; c) a inovação no sistema de recompensa, buscando minimizar as diferenças salariais e de *status* entre trabalhadores; e d) a melhoria no espaço de trabalho, abrangendo mudanças físicas nas condições de trabalho.

Ao analisarem os modelos acima citados, Dourado e Carvalho (2006 p. 6) sinalizam que esses modelos, de modo geral, envolvem:

- a) O sistema de recompensas diretas e indiretas;
- b) As condições do ambiente de trabalho;
- c) A concepção do trabalho e das tarefas em si;
- d) A autonomia e a participação conferidas ao indivíduo no trabalho;
- e) A imagem social que a organização desperta nos seus funcionários; e
- f) O equilíbrio entre o tempo de trabalho, da família e o lazer, que

influenciam positivamente a satisfação no trabalho e, conseqüentemente, o desempenho dos trabalhadores

Dourado e Carvalho (2006) fazem especificações sobre os fatores elencados, identificando que o sistema de recompensas apresenta-se como um dos mais óbvios mecanismos de dominação, porém se apresenta em “graus” diferentes para cada um. Já as condições seguras e atrativas do ambiente foram o elemento mais homogêneo dentre esses. Também citam que os modelos sinalizam a importância da significação do trabalho para o indivíduo como forma de criar condições psicológicas adequadas ou de evitar a alienação. A participação dos indivíduos em processos de decisão representa uma oportunidade para integrar e estreitar os laços do indivíduo com o trabalho.

De forma mais ampla, Honório e Marques (2001) definem assim a qualidade de vida no trabalho (QVT):

Uma experiência de humanização do trabalho, por meio da qual uma organização, para alcançar ganhos de produtividade e excelência empresarial, procura satisfazer os seus membros criando condições de trabalho que ofereçam: cargos produtivos e satisfatórios; atividades significativas e desafiadoras; sistemas de recompensas inovadoras, informações compartilhadas; *feedback* constante; possibilidades de participação nas decisões e na solução de problemas; e oportunidades de realização pessoal e profissional (HONÓRIO; MARQUES, 2001, p. 59).

A literatura sobre QVT indica que ela é vista como um tema que apresenta duas facetas para análise, o que a faz ser criticada e apoiada ao mesmo tempo. Segundo Adorno (2005), uma das críticas mais frequentes é que a QVT privilegia o capital, na forma de aumento de produtividade, disfarçada, portanto, nas melhorias das condições de trabalho. As organizações não estariam verdadeiramente interessadas no ser humano, mas em uma forma de aumentar a eficiência de seus processos e conseqüentemente, de seus lucros. Assim, algumas organizações fazem um discurso que favorece as práticas modernas de gestão de seus recursos humanos, mas as ações acabam contrariando-o.

O outro lado da QVT mostra resultados positivos tanto para as empresas quanto para os indivíduos. O estudo de Adorno (2005) também cita outras contribuições de autores evidenciando os pontos positivos de programas de QVT. Ações voltadas

para saúde e o bem estar na vida profissional, familiar e social, assim como melhorias nos processos de comunicação, liderança, participação dos empregados em decisões que envolvem seus processos, trazem resultados consideráveis, como a redução de custos com assistência médica, afastamentos, aposentadorias precoces, diminuição em perdas de produtividade e retrabalhos, maior inovação e retorno de investimentos feitos em treinamentos, aumento da satisfação e comprometimento organizacional e clareza para a realização das tarefas, dentre outros. Segundo Medeiros (2007), a idéias centrais da QVT convergem para um ponto comum: reduzir os efeitos indesejáveis dos pontos de tensão entre o indivíduo e a organização.

Dentre os diversos modelos (ou tipologias) de análises adotados por outros pesquisadores para elucidar a QVT (WALTON, 1973; HACKMAN; OLDHAM, 1975; LIPPITT, 1978; WESTLEY, 1979; WERTHER; DAVIS, 1983; NADLER; LAWLER 1983; HUSE; CUMMINGS 1985), esta dissertação utiliza o modelo de análise da QVT desenvolvido por Westley (1979), adaptado à realidade vivenciada na esfera pública, por acreditar que ele engloba fatores que são amplos e se encaixam na dinâmica do trabalho dos docentes.

Westley (1979) admite que os problemas característicos que os trabalhadores precisam enfrentar podem ser divididos em quatro dimensões, a saber:

- 1^a) Política – o indivíduo enfrenta o medo da perda do emprego e, conseqüentemente, sente-se **inseguro**. O poder concentrado na organização é o fator preponderante para o surgimento desta dimensão, evidenciando, automaticamente, a limitação do trabalhador no que se refere à sua segurança de estar empregado. Como reação a esta condição, o trabalhador pode contar com os movimentos sindicais e trabalhistas. A Valorização do cargo, liberdade de expressão e informação (*feedback*) sobre o desempenho do trabalhador são pontos considerados quando se analisa a dimensão política.
- 2^a) Econômica – o sistema capitalista tende a concentrar os lucros oriundos, de forma geral, da exploração dos trabalhadores. Tal situação gera um

sentimento de **injustiça**, configurando uma situação de ausência da equidade salarial. Esta dimensão relaciona-se com elementos como equidade salarial, remuneração, benefícios, local de trabalho e carga horária. Greves, sabotagens e insatisfações seriam manifestações por parte dos trabalhadores que evidenciam o sentimento de injustiça.

3ª) Psicológica – em muitas organizações, podem ser encontradas condições que limitam o desenvolvimento do indivíduo, seja em seu aspecto pessoal ou profissional, assim como condições que não favoreçam a criatividade, a identificação com a tarefa, a monotonia e a não realização com o trabalho. Isso é intensificado quando as organizações também mantêm as características desumanas que o trabalho assumiu ao longo do tempo. Tais condições podem gerar no empregado perda do significado da tarefa, o que configura uma lacuna entre a autorealização e o trabalho, gerando, por sua vez, um processo de **alienação** no indivíduo.

4ª) Sociológica – o controle sobre os trabalhadores provocado por rigidez e racionalização organizacionais exageradas e situações de não participação das decisões sobre o próprio trabalho, sobre a forma de se executar suas tarefas e sobre a distribuição de responsabilidades dentro da equipe são fatores que favorecem um estado de **anomia**; ou seja, de falta de referências ou normas; perda de sentido, de significado. Neste estado, o trabalhador se envolve moralmente, cada vez menos, com o trabalho.

Considerando as características das dimensões de QVT, “a insatisfação reflete a remuneração inadequada; a alienação, um sentimento de que o trabalho é pessoalmente prejudicial, e anomia, uma falta de envolvimento moral” (WESTLEY, 1979, p. 118). E a QVT passa preponderantemente pela análise dessas dimensões e pela busca pela minimização ou eliminação desses fatores.

Para Westley (1979), as dimensões trazem problemas para a organização, o que afeta a QVT. Se não resolvidas, conseqüentemente, afetam os resultados e a efetividade das organizações.

O Quadro 1 sumariza as dimensões descritas.

DIMENSÃO	PROBLEMA	AÇÃO PARA SOLUCIONAR PROBLEMAS	INDICADORES	SOLUÇÕES PROPOSTAS
Econômica	Injustiça	Associação de trabalhadores	Insatisfação greve e sabotagens	Cooperativas, divisão de lucros, e acordos de produtividade
Política	Insegurança	Posições políticas	Insatisfação greve e sabotagens	Trabalho auto-supervisionado participação nas decisões e conselhos de trabalhadores
Psicológica	Alienação	Agentes de mudanças	Desinteresse absenteísmo e <i>turnover</i>	Enriquecimento do cargo
Sociológica	Anomia	Grupos auto desenvolvidos	Ausência de significação, absenteísmo e <i>turnover</i>	Grupos de trabalho desempenhados de forma sociotécnica

Quadro 1 – Raízes da qualidade de vida no trabalho
 Fonte: Westley, 1979, p. 122 adaptado pelo autor.

O Quadro 1 evidencia que os esforços voltados para a humanização do trabalho implicam a solução de problemas provocados pela própria natureza das organizações da sociedade industrial. Ações como estímulo para a participação dos trabalhadores em processos de decisão, enriquecimento de tarefas, divisão de lucros e desenvolvimento do senso de responsabilidades trazem melhorias para a qualidade de vida dos trabalhadores (WESTLEY, 1979).

A amplitude do modelo de Westley (1979) permite analisar a QVT em variados tipos de ocupações e ambientes organizacionais, uma vez que estas instâncias são contornadas por aspectos econômicos, políticos, psicológicos e sociológicos. No caso desta dissertação, procurou-se compreender a QVT no ambiente educacional o que, de certo modo, não difere da realidade de outras organizações, como a necessidade de possuir condições adequadas de trabalho, de motivar as pessoas e de apresentar resultados, inclusive financeiros. Seja a instituição pública ou privada, a educação engloba processos de gestão e suas interfaces humanas, política, econômica e social.

2.2 O contexto da educação no Brasil: considerações históricas e um olhar sobre o professor

A chegada dos primeiros jesuítas no Brasil, em 1549 inicia o processo de ensino-aprendizagem para os indígenas, baseado nos princípios cristãos oriundos de Portugal. Os jesuítas foram, então, os primeiros “professores”. Ensinavam português ou espanhol, profissões e operações básicas, como contar (EDUCAR PARA CRESCER, 2010). Mas o aspecto mais relevante da tarefa consistia em ensinar os princípios das escrituras, pautado na transmissão oral da fé, cuja origem estava nos princípios da Igreja Católica Apostólica Romana.

A vida dos alunos não era fácil. Nem a do professor. Padre Anchieta, em 1577, enviou uma carta a Portugal reclamando de sua dura rotina, com poucas horas de sono, devido à preparação das tarefas no dia anterior, uma vez que tinha que escrever à mão cada uma das lições que os alunos usariam no dia seguinte. As escolas sofriam problemas, principalmente com a falta de professores, que demoravam em chegar da metrópole. Geralmente, morriam em naufrágios ou desapareciam em passeios (algumas tribos indígenas no Brasil colônia eram antropófagas) (EDUCAR PARA CRESCER, 2010).

Com o passar dos tempos, segundo Vieira e Gomide (2008), seminários diocesanos foram criados, para que os sacerdotes estivessem em condições de educar os homens para se tornarem mais evoluídos, com a memória desenvolvida, a vontade e a inteligência. A formação dos primeiros professores brasileiros foi baseada nos clássicos antigos, pautadas nos padrões da sociedade europeia cristã. Esta foi, então, a primeira influência externa na formação dos docentes.

Com a época pombalina (1750-1777)¹, o governo português, em 1759, rompe com a estrutura administrativa, baseada na educação religiosa jesuítica, e institui em seu lugar as aulas régias, simbolizando a criação da escola pública no reino, cuja

¹ O marquês de Pombal foi ministro da Fazenda de Portugal no reinado do rei dom João I. Ele imprimiu várias mudanças nas esferas da política, economia, administração pública, educação e cultura. Suas ações impactaram não só Portugal como também o Brasil. O marquês procurou diminuir o poder do clero e aumentar o do rei. Para isso, caracterizou os jesuítas como os responsáveis pela decadência cultural e educacional de Portugal e sua colônia “o Brasil” (MACIEL; NETO, 2006).

educação voltava-se para os fundamentos do Iluminismo: o progresso científico e a difusão do saber. Sabe-se que o processo de seleção dos professores para as aulas régias, a partir de 1759, realizou-se por meio de concursos, motivados pela abertura de novas escolas, pela aposentadoria, pela morte ou pelo afastamento do professor que ocupava a cadeira. A formação do professor repetia o que se praticava em Portugal e sua condição de trabalho não apresentou mudanças significativas considerando a QVT (VIEIRA; GOMIDE, 2008).

Caminhando um pouco mais na história do Brasil, chega-se nos anos de 1827 e 1837, que são marcados, respectivamente, pela Lei da Educação Elementar (15 de outubro de 1827), que apontava a necessidade de os professores serem examinados em sua proficiência na aplicação do método do ensino mútuo², no qual eles próprios deveriam se aperfeiçoar, às suas próprias expensas (VIEIRA; GOMIDE, 2008), e pela inauguração do Colégio Pedro I, no Rio de Janeiro (1837). O próprio imperador era quem contratava os professores, assim como verificava como as aulas eram ministradas (EDUCAR PARA CRESCER, 2010).

O século XIX é marcado pela influência do positivismo, do cientificismo e dos princípios republicanos. A Constituição de 1891 delegava aos estados e aos municípios, de acordo com Vieira e Gomide (2008), a competência para legislar e prover sobre o ensino primário. Exigia-se que o ensino fosse leigo, com bases em um regime livre e democrático. Segundo o site Educar para Crescer (2010), o ano de 1889 evidencia a superação das mulheres na formação para professores – Escolas Normais. A docência era vista como alternativa para o casamento forçado e ofícios de menor prestígio, como o de parteira e lavadeira.

As décadas de 1920 e 1930 marcam o debate sobre a importância da educação para o desenvolvimento nacional, ressaltando o distanciamento entre ambos. Surge o movimento da Escola Nova, em que se debate a necessidade de posicionar a escola mais próximo do aluno, sendo este o centro das atenções da educação. A

² Ensino mútuo era a modalidade de ensino que permitia que os professores orientassem os melhores alunos, que passariam a atuar como monitores para grupos de 10 alunos. A separação das turmas não dependia da idade, e sim do estágio do conhecimento (EDUCAR PARA CRESCER, 2010).

Constituição de 1934 incorpora em sua formulação o dever do Estado para com a educação elementar. A tendência de a educação básica ser constituída por mulheres se solidifica (EDUCAR PARA CRESCER, 2010).

Com o desenvolvimento do País, a necessidade de mão de obra qualificada é crescente. Assim, nasce, em 1942, o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI). A educação profissional é atrelada ao desenvolvimento econômico capitalista industrial, que exige formação de demandas para atender a suas exigências.

Segundo pesquisa realizada por Adorno (2005), até os anos de 1980 as reformas educacionais no Brasil tinham como elaborador e executor um Estado provedor, caracterizado pela centralização da organização e pelo controle do sistema. A década de 1980 teve como característica a formulação de políticas públicas em que se buscava a redemocratização da educação, incrementada pela Constituição de 1988, que tinha como temas a universalização, a autonomia e fortalecimento da escola e a garantia de padrões de qualidade para o ensino.

Na década de 1990³, inicia-se a visão de que a educação é fomentadora de crescimento econômico e o foco das políticas públicas na educação (durante a década) ressalta o atendimento de demandas econômicas ditadas pelas transformações ocorridas no mundo do trabalho e nas demandas da sociedade civil em torno da universalização do ensino básico (ADORNO, 2005).

Em 1996, o governo brasileiro elabora a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), conhecida como lei 9.394/96. Em seu artigo 13, estabelece as seguintes atribuições ao professor: a) contribuir para a elaboração da proposta pedagógica da instituição, que, por sua vez, será orientativa aos planos de trabalho do docente; b) elaborar e efetivar os planos de trabalho; c) cuidar para que os alunos aprendam; d) executar estratégias que recuperem os alunos que apresentam

³ O Brasil participou da Conferência Mundial de Educação para Todos (Jomtiem – Tailândia – 1990), realizada pela UNESCO, UNICEF e Banco Mundial, que sintetizou as posições consensuais na luta pela satisfação das necessidades básicas da educação, buscando tornar universal a educação fundamental e ampliar as oportunidades de educação para crianças, jovens e adultos.

problemas de aprendizagem, o que resulta em menor rendimento escolar do discente; e) cumprir o calendário escolar estabelecido: dias letivos, horas-aula, períodos para planejamento, avaliação e desenvolvimento profissional; e f) colaborar com as atividades desenvolvidas pela escola e que visam à aproximação e à integração da instituição de ensino com a comunidade e famílias dos alunos (MEC, 2010).

De um lado, a LDB 9.394/1996 provocou modificações legais no sistema de ensino brasileiro, o que ocasionou o aumento das ofertas de vagas, a redução dos índices de repetência a evasão escolar do ensino fundamental e por seqüência, o aumento do acesso ao ensino médio. De outro lado, ampliaram-se as tarefas do professor e, na visão de Adorno (2005), a maior participação do professor na “vida” da escola (na forma de reuniões para planejamento e tomada de decisões), a forte pressão para a eficiência da prática pedagógica e o cumprimento das exigências legais, a não adequação das condições físicas e materiais das escolas e a pouca valorização de seu trabalho. Tudo isso trouxe consequências negativas para os docentes, aumentando a sobrecarga de trabalho e reduzindo seu espaço de vida fora do trabalho.

Segundo Oliveira (2004), é possível identificar que as reformas no Brasil iniciadas nos anos 1990, apresentaram uma nova regulação das políticas educacionais, como a centralidade atribuída à administração escolar nos programas de reforma, tornando a escola um núcleo do planejamento e da gestão; o financiamento per capita, com a criação do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de valorização do Magistério (FUNDEF), por meio da Lei 9.424/96; a regularidade e ampliação dos exames nacionais de avaliação (SAEB, ENEM, ENC); avaliação institucional; e os mecanismos de gestão escolares que insistem na participação da comunidade.

Essa nova regulação repercutiu diretamente na composição, estrutura e gestão das redes públicas de ensino, traduzida em medidas que alteraram a configuração das redes em seus aspectos físicos e organizacionais, com fulcro nos conceitos de produtividade, eficácia, excelência e eficiência, importando, mais uma vez, das teorias administrativas as orientações para o campo pedagógico (OLIVEIRA, 2004).

Segundo dados do site Educar para Crescer (2010), o ano de 2007 tem como marco para a educação o lançamento do Plano de Desenvolvimento da Educação (PDE), que inclui o diagnóstico do ensino público no Brasil e ações com vista à formação do professor. No campo da formação de professores, nos dias de hoje, grande parte das medidas implantadas fundamenta-se em orientações emanadas de organismos internacionais que colaboram em seu financiamento (VIEIRA; GOMIDE, 2008). A exclusão ainda continua, sendo uma característica do Brasil, apesar do discurso oficial de que o País alcançou a universalização do ensino fundamental. Todavia, 660 mil brasileiros de 7 a 14 anos ainda estão fora da escola (EDUCAR PARA CRESCER, 2010).

Segundo relatório da UNESCO de 2009⁴, a educação é um dos setores trabalhistas que mais emprega. Não obstante, e continua caracterizada por problemas e preconceitos arraigados na sociedade brasileira, relacionados à oportunidade de emprego para as mulheres. Do total das vagas de emprego feminino geradas no Brasil, 15,9% estão ligadas à docência. O ofício docente é percebido como uma prorrogação das atividades maternas e, naturalmente, uma escolha feminina pela educação (PERES, 2009).

Ainda segundo a pesquisa da UNESCO de 2009, a falta de tempo dos professores mostra o baixo consumo cultural deles, o que, conseqüentemente, afeta sua atuação, pois a experiência de vida e o relacionamento com os bens culturais mostram como os docentes pensam e atuam com base em suas experiências de escolarização. Dados da pesquisa revelam que 9,4% dos professores dizem não ter lido livro algum em um ano e 28% leram no máximo dois. A televisão é a principal fonte de informação para a maioria dos entrevistados (58,3%), seguida pela internet (19%). A questão socioeconômica demonstra um quadro preocupante, pois, no geral, 39,2% dos profissionais do setor recebem até três salários mínimos e outros 50,4% entre 3 e 10 salários (PERES, 2009).

A profissão docente tem vivenciado uma série de modificações advindas da

⁴ Relatório da Unesco: "Professores do Brasil: impasses e desafios" foi elaborado pelas pesquisadoras Bernadete Garri e Elba de Sá Barreto.

sociedade contemporânea: alterações da função pedagógica da escola; modificações no estatuto social do professor, marcado principalmente por desvalorização social e perdas salariais; destaque da proletarização da classe docente nas atuais relações de trabalho; deficiência da cultura docente que se atrela aos valores e princípios ultrapassados; acúmulo de atividades impostas ao professor pelas escolas; influência da mídia na formação da personalidade dos alunos e nas relações sociais; sobrecarga de trabalho mental e conflitos entre a vida profissional e a vida familiar (CODO, 1999; FERENHOF e FERENGOF, 2002; VILELA, 2006).

Os últimos anos foram marcados por questões que se somam à da organização do trabalho docente. Esteve (1999) tem ressaltado as responsabilidades e as reivindicações que se lançam sobre os professores, combinando com um processo histórico de mudanças no contexto social, o qual tem se traduzido em uma alteração do papel do professor, tornando-o isolado em sua escola, sofrendo com a maximização das responsabilidades e cobranças, que não se limitam ao plano de aula, mas a isso se adicionam as responsabilidades burocráticas, fazendo-o se sentir frustrado em relação aos baixos índices de sucesso no trabalho. Desta forma,

[...] O professor tende a se culpar desde seus primeiros enfrentamentos com a realidade cotidiana do magistério, porque em muito pouco tempo descobre que sua personalidade tem muitas limitações que não se encaixam no modelo de “professor ideal”, com o qual se identificou durante o período de formação inicial (ESTEVE, 1999, p. 50).

O princípio educacional massificado não tem competência para atender às novas demandas sociais. Quando consegue, faz isso com tamanha lentidão que as respostas que consegue já encontram outras demandas sociais (ESTEVE, 1999). Tais elementos, associados à violência nas escolas, dentre outros fatores, configuram a realidade do docente, o que pode impactar diretamente sua QVT.

A educação é um poderoso instrumento de socialização, de crescimento, de vivências e de inclusão social. O aluno não somente aprende, mas também pode formular suas concepções e estabelecer seus limites, parâmetros e conceitos. Charlot (2000, p. 59) esclarece que:

[...] adquirir saber permite assegurar-se de certo domínio do mundo no qual se vive, comunicar-se com outros seres e partilhar o mundo com eles, viver certas experiências e, assim, tornar-se maior, mais seguro de si, mais independente. E com essa autonomia de pensar e de agir podendo afetar o seu desempenho profissional e a sua vida social.

À medida que se define a escola como centro de referência do conhecimento, onde se pode buscar a inserção do indivíduo social e profissional enquanto pessoa na comunidade, é natural que o professor represente essa expectativa de conquistas. Assim, o profissional docente dedica-se à busca e à difusão do saber. Nesse sentido, ele é colocado como o responsável por favorecer a aquisição do saber pelo aluno. Para isso, deve ser competente para buscar solução para os problemas que possam existir durante o processo de ensino-aprendizagem. Para Lampert (1999), existe uma “idealização” da sociedade (mais precisamente, da comunidade escolar), quanto à competência necessária ao professor para conduzir as práticas educacionais visando o aprender do aluno.

Para o professor atuar em instituições educacionais, pressupõe-se a concepção da educação como um processo construtivo e permanente, que une a escola, a vida dos docentes e a dos alunos, articulando conhecimentos formalmente estruturados e o saber produzido no cotidiano. O trabalho do professor tem caráter histórico e cultural, formando as novas gerações de acordo com as necessidades da sociedade e, ao mesmo tempo, promovendo a realização e o desenvolvimento das pessoas. Essas são também atribuições e responsabilidades de múltiplas agências, tais como a família, a igreja, a comunidade, o poder público e a escola (CUNHA, 1989).

Lipp (2002) explica que muitos professores sentem a sobrecarga da responsabilidade para com a educação, uma vez que, diante das constantes transformações sociais das últimas décadas, essas múltiplas agências transferem a responsabilidade para com o aluno de educar, ensinar, transmitir conhecimentos – enfim, de formar pessoas cidadãs – às escolas, estigmatizadas na pessoa do professor, diminuindo, por consequência, suas parcelas de responsabilidade.

O sistema educacional brasileiro continua sendo caracterizado, pelo modelo da pirâmide, no qual são poucos os alunos que ingressaram no ensino fundamental que

chegam a atingir a educação superior. Isso se deve mais aos fatores socioeconômicos e aos fatores associados à gestão do ensino e da sua qualidade do que às capacidades intelectuais do alunado (TORRES, 2002).

A situação da parcela da população brasileira que vive à margem da sociedade, sobretudo nos grandes centros urbanos e regiões metropolitanas – em que a violência, o desemprego, as desigualdades sociais, a miséria, a fome e as injustiças sociais são mais presentes – tem contribuído para que o professor sinta-se como corresponsável pelas mazelas sociais, não percebendo, que ele também é vítima deste sistema. O professor, nesse sentido, mais uma vez, é pressionado a conseguir retirar esses alunos das situações de vulnerabilidade da qual fazem parte, tendo em vista que a educação é uma porta de entrada para a cidadania plena (LAMPERT, 1999).

Para Lampert (1999) o professor sofreu, de forma paulatina, um esvaziamento de seus instrumentos de trabalho, em relação ao conteúdo (saber) ou ao método (fazer). Vários autores discutem a atuação docente na prática da pedagogia, como Perrenoud (1993), Nóvoa (1995), Zeichner (2000), procurando mostrar, fundamentalmente, que a atuação docente para qualquer nível do ensino não se restringe a aspectos puramente instrucionais nem se baseia em uma concepção dicotômica de teoria e prática, na qual caberia ao professor apenas a reprodução de saberes produzidos nas ciências.

Para Freire (1999), a atuação docente não deve ser realizada de forma mecânica ou automática sem levar em conta as especificidades de cada indivíduo. O autor ressalta a importância da atuação do docente em considerar e compreender o valor dos sentimentos, emoções, desejos e insegurança que envolvem o processo da docência.

Leroy (2009) ressalta outros fatores que impactam a relação dos docentes com sua profissão. Por exemplo: a jornada de trabalho, muitas vezes, dobrada ou em mais de uma escola, originada, em sua maioria, da necessidade de uma melhoria salarial; o público-alvo – crianças e adolescentes com histórias diversas (abandono, violência,

necessidades básicas não atendidas, etc.); a autocobrança por soluções que em parte não dependem do professor (como casos de delinquência, violência e desnutrição). Tudo isso cria nos docentes uma situação de sofrimento, voltando-se diretamente para uma QVT desfavorável e próxima do adoecimento.

É lembrado por Oliveira (2004) que há um paradoxo quando o professor compromete-se com o objeto de seu trabalho. Dependendo do contexto no qual se insere, ele se frustrará e sofrerá, pois pode ser penalizado pela aplicação de normas regidas pelo Ministério da Educação ou comprometer suas atividades profissionais, uma vez que, ao se envolver com problemas afetivos e sociais dos seus alunos, terá um tempo menor para realizar as atividades pertinentes da docência, como elaborar aulas, corrigir trabalhos e (re) qualificar-se.

Os trabalhadores docentes, além de se sentirem obrigados a responder às demandas pedagógicas e administrativas que o sistema educacional vem impondo, também expressam sensação de insegurança e desamparo do ponto de vista tanto objetivo (como condições de trabalho adequadas) quanto subjetivo (pressão por resultados, medo de não conseguir atender as demandas). A escola que se conhecia antigamente – tradicional, autoritária e verticalizada – mudou, o que não implica dizer que hoje se tem uma escola democrática, que valoriza o trabalho coletivo e a participação dos docentes.

Oliveira (2004) entende que:

[...] valores como autonomia, participação, democratização foram assimilados e reinterpretados por diferentes administrações públicas, substantivados em procedimentos normativos que modificaram substancialmente o trabalho escolar. O fato é que o trabalho pedagógico foi reestruturado, dando lugar a uma nova organização escolar, e tais transformações, sem as adequações necessárias, parecem implicar processos de precarização do trabalho docente (OLIVEIRA, 2004, p. 140).

A docência é uma profissão em torno da qual os compromissos assumidos não são administrados como em outras profissões que mantêm contatos com clientes, por exemplo. Nessas situações, caso haja necessidade, pode-se, sem prejuízo para os envolvidos, modificar o dia ou o horário do encontro. No caso do professor isso não pode acontecer, já que trabalha com turmas de alunos e, por isso sua ausência

acarreta transtornos nos hábitos e na organização do trabalho da escola. No ensino fundamental, o trabalho com crianças e adolescentes torna a responsabilidade ainda maior, uma vez que a escola toma para si a responsabilidade pelo cuidado da criança no período estabelecido para as aulas (CARDOSO, 2003).

Em síntese, as relações sociais e afetivas são fundamentais na atividade docente. Primeiro, porque a escola ocupa a posição central de uma rede da qual depende a qualidade do trabalho, e segundo, porque o trabalho do professor é resultado da ação coletiva de outros professores. Cada professor em sua disciplina precisa do outro, seja aluno ou colega, os quais, por sua vez, também precisam do professor (CARDOSO, 2003).

O próximo capítulo apresenta as questões metodológicas que nortearam a pesquisa, bem como os motivos da escolha de cada um dos delineamentos adotados.

3 METODOLOGIA

Este capítulo trata dos procedimentos metodológicos que orientaram a pesquisa, explanando as razões relativas aos motivos da escolha. Constitui-se dos seguintes elementos: caracterização da pesquisa, unidades de análise e de observação, população e amostra, procedimentos de coleta de dados e análise de dados, finalizando com o tratamento dos dados obtidos.

3.1 Caracterização da pesquisa

O objetivo deste trabalho consistiu em analisar e descrever as variáveis de QVT dos professores que atuam nas três últimas séries do ensino fundamental da Rede Municipal de Contagem-MG, utilizando o modelo de Westley (1979), adaptado para estudo.

Para o alcance deste objetivo, recorreu-se ao estudo de caso dos professores em uma perspectiva de QVT, como opção metodológica que permite investigar de um fenômeno contemporâneo considerando um contexto da vida real. Fornece ao pesquisador condições para obter evidências a partir de documentos, questionários, entrevistas, observações e artefatos (YIN, 2005). Para tanto, a pesquisa caracterizou-se como um estudo de caso descritivo. Tendo em vista os objetivos desta pesquisa, optou-se por realizar um estudo quantitativo, complementado por pesquisa qualitativa, combinado por meio da técnica nomeada “triangulação metodológica”, que incluiu investigação documental e levantamentos de percepções por meio de questionários, entrevistas para a coleta de dados e visitas in loco com observação direta. A Figura 1 esquematiza a triangulação de métodos adotada.

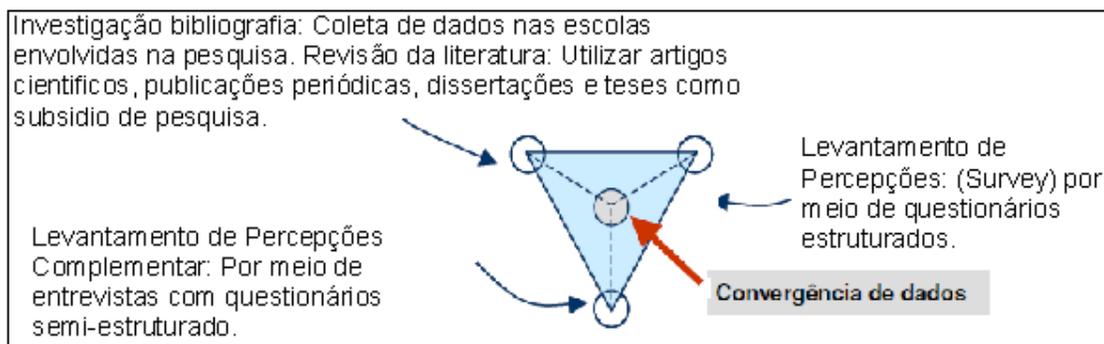


Figura 1 – Triangulação de métodos
Fonte: Yin (2005) adaptado pelo autor

Os dados primários, compostos pelos questionários, as e entrevistas, e os dados secundários, constituídos pelo material documental, foram triangulados de modo a tornar mais reforçada a análise em termos de tendência e cisão de resultados. (MINAYO, 2007).

Para Silva e Menezes (2001), a pesquisa descritiva, como o próprio nome diz, objetiva descrever as características de determinado fenômeno ou população. No caso desta pesquisa, de natureza descritiva, buscou descrever as percepções dos professores acerca do que consideram como QVT. Vergara (2000) ressalta que as correlações entre variáveis identificadas na pesquisa descritiva não têm o compromisso de explicar os fenômenos que descrevem, embora sirvam de base para tal explicação. Tal aspecto dá suporte a um dos objetivos específicos deste estudo, que buscou relacionar as variáveis que constituem a QVT com os dados demográficos e ocupacionais dos docentes das três séries finais do ensino fundamental da Rede Municipal de Contagem-MG.

A pesquisa teve caráter quantitativo, pois adotou medidas quantificáveis, consideradas a partir da aplicação de um questionário. O questionário compôs-se de questões relacionadas de forma lógica ao problema de pesquisa, o que permitiu mensurar de forma mais precisa o que se deseja saber (CERVO; BERVIAN, 2002). Teve também caráter qualitativo próprio de pesquisas voltadas para a investigação social, permitindo aprofundar o entendimento sobre o fenômeno pesquisado (DEMO, 2002). Foi utilizada, ainda, pesquisa documental nas escolas integrantes da pesquisa, objetivando identificar aspectos do trabalho dos docentes que atuam nas séries finais do ensino fundamental.

3.2 Unidade de análise

No caso desta pesquisa, as unidades de análise e de observação coincidiram, uma vez que envolvem o professor municipal das três séries finais do ensino fundamental do município de Contagem-MG. Dessa forma, foram pesquisados docentes que lecionam nas unidades escolares de Contagem. Para tanto, foram estudadas 4(quatro) escolas, uma vez que o pesquisador integra o sistema educacional público em Contagem obtendo assim, maior acessibilidade para realização da pesquisa nas

escolas que integram as sete regionais que compõem a Secretaria Municipal de Educação de Contagem–MG (Eldorado, Industrial, Nacional, Petrolândia, Ressaca, Sede e Vargem das Flores), permitindo, dessa forma, abranger todas as regiões do município de Contagem–MG, objeto do estudo.

3.3 Amostra e sujeitos da pesquisa

A população de uma pesquisa corresponde a um grupo de elementos que possuem as características determinadas como objeto de estudo. No caso desta pesquisa, a população constituiu-se de 334 professores das três séries finais do ensino fundamental da Rede Municipal de Contagem–MG, que hoje conta com um efetivo de 2.562 profissionais (VERGARA, 2000).

A amostragem foi definida em função da acessibilidade, sendo selecionada por critérios não probabilísticos e de acordo com o critério da conveniência (MALHOTRA, 2001), uma vez que o pesquisador também é professor no município de Contagem.

A pesquisa privilegiou o grupo de 100,0% dos professores municipais das séries finais de cada unidade/escola, procurando atingir o maior número possível de pesquisados. Foram distribuídos 105 (cento e cinco) questionários entre os docentes atuantes nas 4 escolas pesquisadas sendo das três séries finais do ensino fundamental, especificamente do 3º ciclo, ou seja, aqueles que lecionam para o 7º, o 8º e o 9º ano do ensino fundamental da Secretaria Municipal de Educação de Contagem–MG, contemplando todas as sete regionais pertencentes ao município. Foram devolvidos 61 (sessenta e um) questionários válidos. Assim, a amostra foi constituída dos 61 docentes que responderam ao questionário relativo à etapa quantitativa. Desse total, 9 (nove) que participaram do processo das entrevistas, o que correspondeu a etapa qualitativa. A escolha das séries finais do ensino fundamental justifica-se pelo fato de ssas séries serem de grande contribuição para a preparação ao acesso desses alunos ao ensino médio. Contribui ainda para o corte adota para a pesquisa o fato de os alunos, em sua grande maioria, integrarem a fase denominada “adolescência”, em que a inquietação, a rebeldia e os conflitos se tornam mais presentes na vida dos alunos, algo que exige um papel diferenciado do professor em sua formação.

3.4 Procedimentos de coleta de dados

O procedimento de coleta de dados primários foi realizado em duas etapas, atendendo ao levantamento de informações quantitativas e qualitativas. No caso, a primeira etapa compreendeu a coleta dos dados primários, por meio da aplicação de questionário, buscando identificar o perfil do respondente por meio dos dados demográficos e as variáveis da QVT, considerando o modelo de Westley (1979) (ver Apêndices A e B). Os aspectos relacionados ao trabalho dos docentes foram detalhados com base nas dimensões política, econômica, psicológica e sociológica do modelo inspirado em de Westley (1979) e adaptado de Dutra (2009) transformado em questões fechadas, em que o respondente assinalou suas respostas. Como critério de construção das escalas, a escolha de conceitos foi elaborada a partir da grade da Escala de *Likert* do tipo de qualidade de seis pontos (MATTAR, 1996):

1	2	3	4	5	6
Péssimo	Muito Ruim	Ruim	Bom	Muito bom	Excelente

Quadro 2 – Grade de escala de Likert do tipo de qualidade de seis pontos
Fonte: Dutra (1996) adaptado pelo autor

A segunda etapa foi realizada com base em entrevistas com roteiro estruturado (Apêndice C) realizadas com um grupo de 9 (nove) professores: entrevistados foram definidos de acordo com a proporção (quantidade) dos respondentes do questionário quantitativo. Ou seja, região com o maior nº de respondentes = 3 pessoas; região com o 2ª maior nº de respondentes = 2 pessoas; região com o 2º menor nº de respondentes = 2 pessoas; região com o menor nº de respondentes = 2 pessoas. Esses participantes do levantamento quantitativo e definida pelo critério da acessibilidade, visando discutir com eles os principais resultados obtidos dos questionários. As perguntas foram voltadas para a identificação e o aprofundamento das percepções dos docentes sobre a sua QVT. A escolha por este tipo de roteiro permitiu a comparação e complementação das respostas, uma vez que se utilizou o mesmo roteiro para todos os entrevistados (MARCONI; LAKATOS, 2002). Os dados secundários foram colhidos por meio de documentos internos das escolas, visando enriquecer o trabalho, assim e de legislações pertinentes.

3.5 Tratamento dos dados

Inicialmente, procedeu-se à análise para caracterizar a amostra dos docentes. Para isso, foram utilizadas distribuições de frequências e gráficos para as variáveis demográficas e ocupacionais. Medidas descritivas, como média, desvio-padrão, medianas e quartis, foram adotadas para os indicadores referentes às dimensões da qualidade de vida no trabalho. Utilizaram-se também medidas descritivas para cada dimensão que compõe o questionário: econômica, política, psicológica e sociológica. (WESTLEY,1979)

Quanto à avaliação das diferenças entre os escores referentes às dimensões da qualidade de vida no trabalho, foi utilizado o teste não paramétrico de *Friedman*, indicado quando mais de duas situações em um mesmo indivíduo são comparadas. Teve por objetivo verificar se alguns dos escores medidos exerciam maior impacto nos entrevistados (CAMPOS, 1976).

Para a avaliação de diferenças entre as características demográficas e as dimensões e os indicadores referentes à qualidade de vida no trabalho dos docentes pesquisados, foram utilizados testes não paramétricos, pois a suposição de normalidade para estas dimensões foi violada. Para as variáveis, sexo, faixa etária, escolaridade, carga horária, tempo de trabalho na instituição e faixa salarial, que possui somente duas categorias, foi adotado o teste não paramétrico de *Mann-Whitney* para a comparação dos valores centrais entre as categorias. Para o tipo de vínculo empregatício, que possui três categorias, foi adotado o teste não paramétrico de *Kruskal-Wallis*, que permite a comparação múltipla de k tratamentos ou categorias. No teste de *Kruskal-Wallis*, a hipótese nula é a de que não há diferença entre as medianas das categorias. A hipótese alternativa é a de que há, pelo menos uma diferença significativa entre as categorias ou tratamentos estudados. (MALHOTRA, 2001).

Os dados da pesquisa foram tratados no programa estatístico SPSS *Statistical Package for the social sciences*. Em todos os testes estatísticos utilizados, considerou-se um nível de significância de 5,00%. Dessa forma, foram consideradas

associações estatisticamente significativas que são representadas por aquelas cujo valor p apresentou-se inferior a 0,05. As entrevistas foram realizadas pelo pesquisador, sendo todas gravadas, transcritas e analisadas em relação a seu conteúdo. De acordo com Bardin⁵ (1995) citado por Oliveira *et al* (2003) consiste na leitura detalhada de todo o material transcrito, na identificação de palavras e conjuntos de palavras que tenham sentido para a pesquisa, assim como na classificação em categorias ou temas que tenham semelhança quanto ao critério sintático ou semântico.

Desse modo o material colhido nas entrevistas foi tratado por meio de interpretação do seu conteúdo, recorrendo-se à seleção de fragmentos que pudessem servir de ilustração aos resultados quantitativos encontrados. Os fragmentos escolhidos foram mantidos na sua essência, para que o modo de expressar do entrevistado fosse preservado nos termos de sua peculiaridade.

Para proceder a análise de conteúdo, foi possível retirar das entrevistas elementos de reflexão ricos e esclarecedores ao tema em questão. O contato direto entre o pesquisador e os entrevistados possibilita ao entrevistador a expressão de suas idéias, aumentando assim as chances de que o entrevistado possa responder de forma detalhada as questões indagadas, corroborando relatos, histórias de vida, experiências específicas de um processo ou ação. O grande diferencial da análise de conteúdo foi poder extrair relatos basilares para este estudo.

⁵ BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1995.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Este capítulo tem por objetivo descrever e analisar os resultados desta pesquisa. Caracteriza-se pela análise descritiva dos dados demográficos e ocupacionais. Utiliza-se das estatísticas uni e bivariadas e do modelo selecionado para este estudo, que envolve as variáveis da QVT nas dimensões econômica, política, psicológica e sociológica, levantadas pelos questionários e entrevistas. Também, discute a associação das variáveis demográficas e ocupacionais com os indicadores de qualidade de vida no trabalho abordados no estudo.

4.1 Análise descritiva das variáveis demográficas e ocupacionais

Integra esta pesquisa uma amostra de 61 docentes que trabalham em escolas de ensino fundamental da Secretaria Municipal de Educação de Contagem–MG, composta, em termos de tamanho, por 45 pessoas do sexo feminino (73,8%) e 16 do sexo masculino (26,2%).

O GRAF. 1. ilustra essa distribuição.

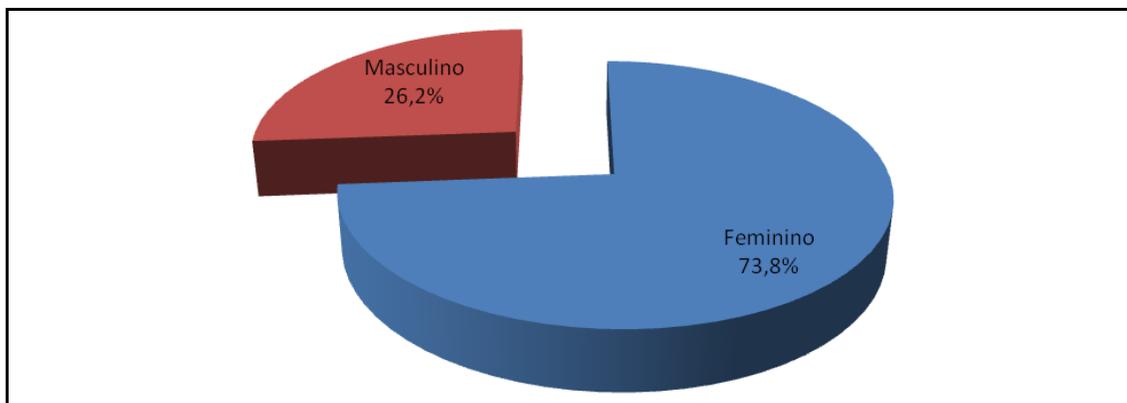


Gráfico 1 – Distribuição da amostra quanto ao sexo
Fonte: Dados coletados da pesquisa

Em termos de faixa etária, o maior percentual dos docentes pesquisados tem idade acima de 36 anos (73,7%); 26,2% abaixo de 35 anos, conforme mostra o GRAF. 2.

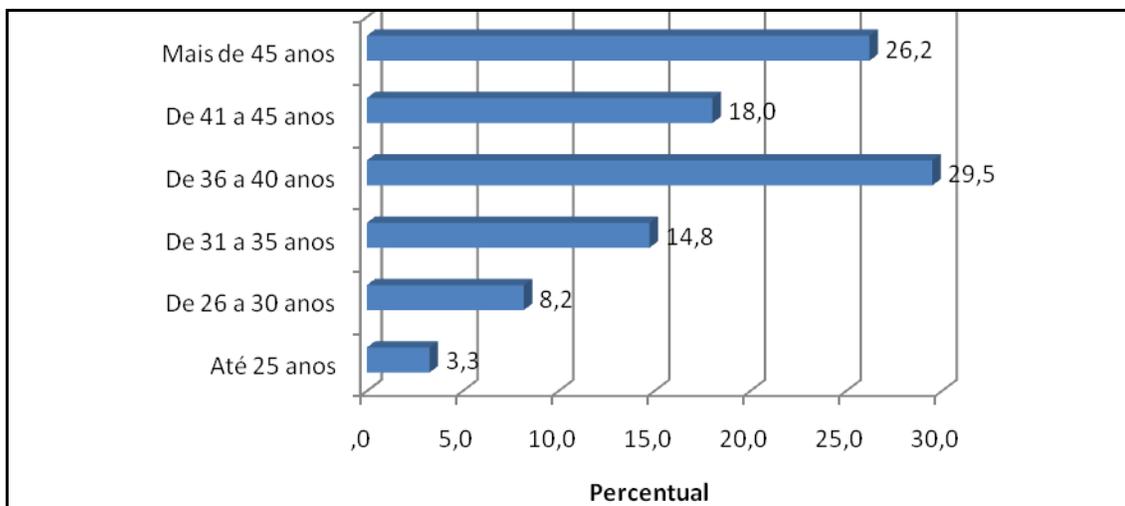


Gráfico 2 – Distribuição da amostra, por faixa etária.

Fonte: Dados coletados da pesquisa

Essa faixa etária predominante pode ser justificada pelo fato de não ter ocorrido concurso público na rede municipal de Contagem–MG desde a década de 1980 sendo ainda que o último concurso ocorreu em 2000.

Em relação ao estado civil, 77,0% dos docentes pesquisados são casados; 18,0% são solteiros; 3,4% estão divorciados; e 1,6% é viúvo (GRAF. 3).

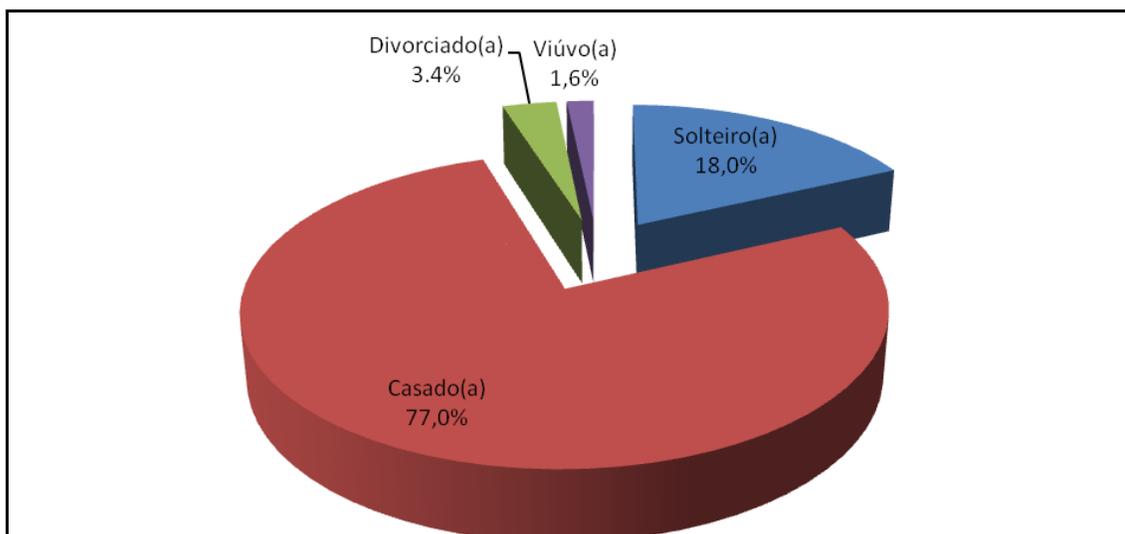


Gráfico 3 – Distribuição da amostra relativo ao estado civil

Fonte: Dados coletados da pesquisa

Dos professores pesquisados, 59,0% possuem entre um e dois filhos; 29,5% não possuem filhos; e 11,5% possuem mais de dois filhos (GRÁF. 4).

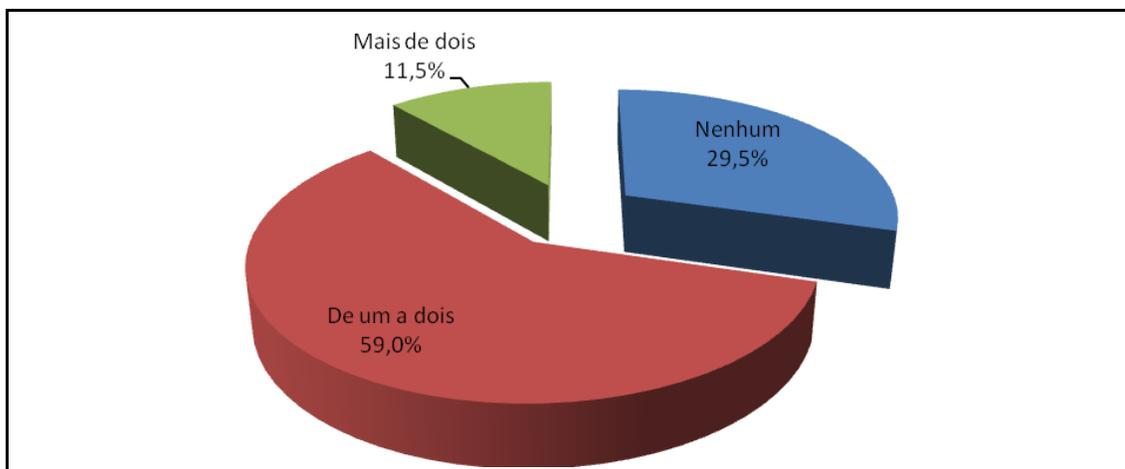


Gráfico 4 – Distribuição da amostra quanto à existência de filhos
Fonte: Dados coletados da pesquisa

No que se refere ao grau de escolaridade dos respondentes, 59,0% possuem especialização; 34,4% apenas graduação; e 6,6% têm mestrado, variando de incompleto a completo (GRÁF. 5).

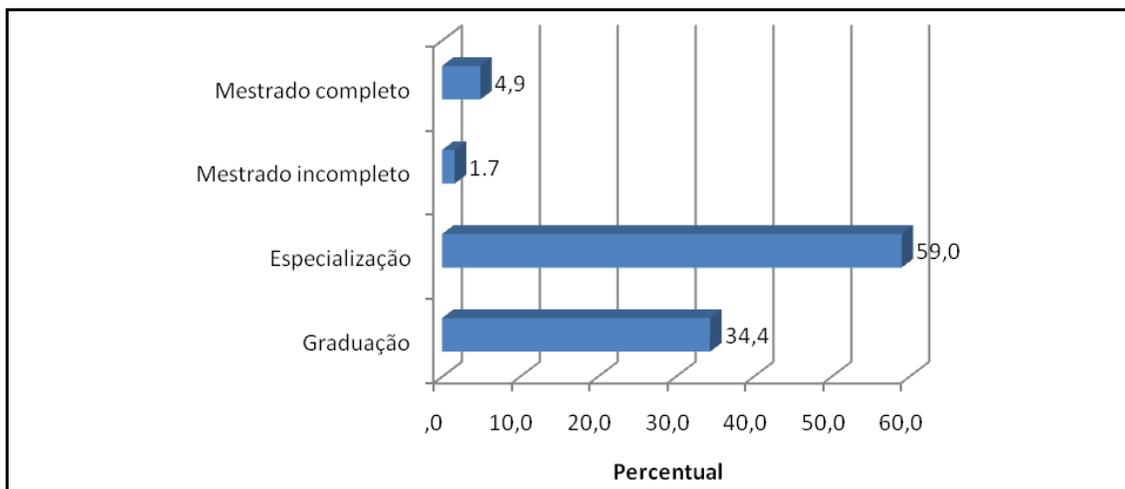


Gráfico 5 – Distribuição da amostra quanto ao grau de escolaridade
Fonte: Dados coletados da pesquisa

O percentual referente ao grau de escolaridade, conforme observado no GRAF. 5, aponta que a grande maioria dos docentes pesquisados (93,4%) está variando entre graduação e especialização. Chama a atenção o fato de a graduação corresponder ao nível mínimo de escolaridade para ingressar na carreira docente na Rede Municipal de ensino de Contagem–MG e de somente um pouco mais de 5,0% terem se dedicado a aprofundar os conhecimentos por meio da pós-graduação *scriptu-sensu*. Tal fato vem corroborar outro resultado da pesquisa, que apontou que a

maioria dos professores pesquisados (78,7%) recebe salários inferiores a R\$1.600,00 (hum mil e seiscentos reais), valor que não oferece ao docente incentivo condições para investir em sua própria formação docente.

Em relação ao tempo de trabalho na instituição, pode-se dizer que 50,8% dos indivíduos amostrados estão na instituição pesquisada há mais de 6 anos, enquanto 49,2% trabalham na instituição há menos de 6 anos (GRAF. 6).

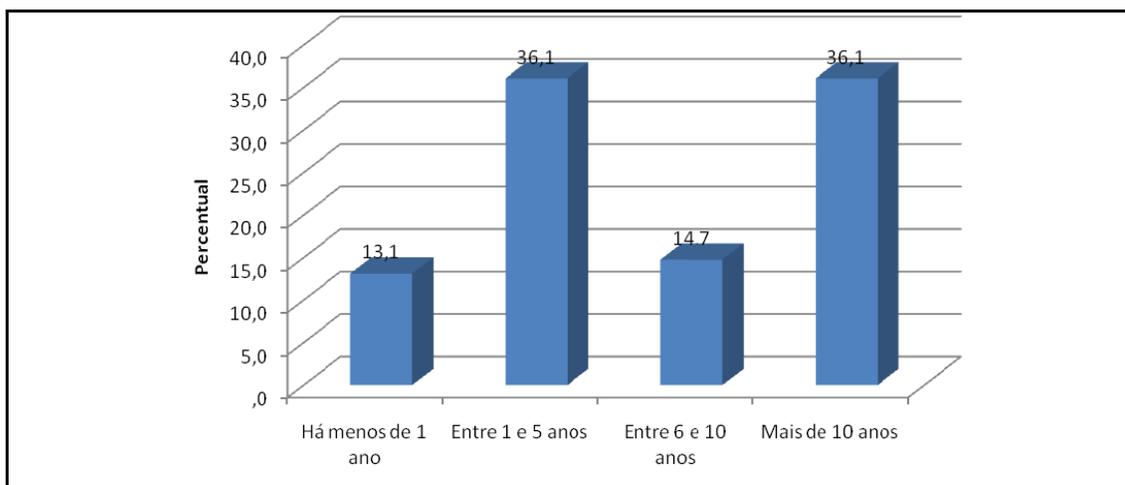


Gráfico 6 – Distribuição da amostra quanto ao tempo de serviço na instituição
Fonte: Dados coletados da pesquisa

Em relação ao tipo de vínculo empregatício, constata-se que 77,0% dos professores amostrados são efetivos estatutários e 23,0% são contratados (GRAF. 7)

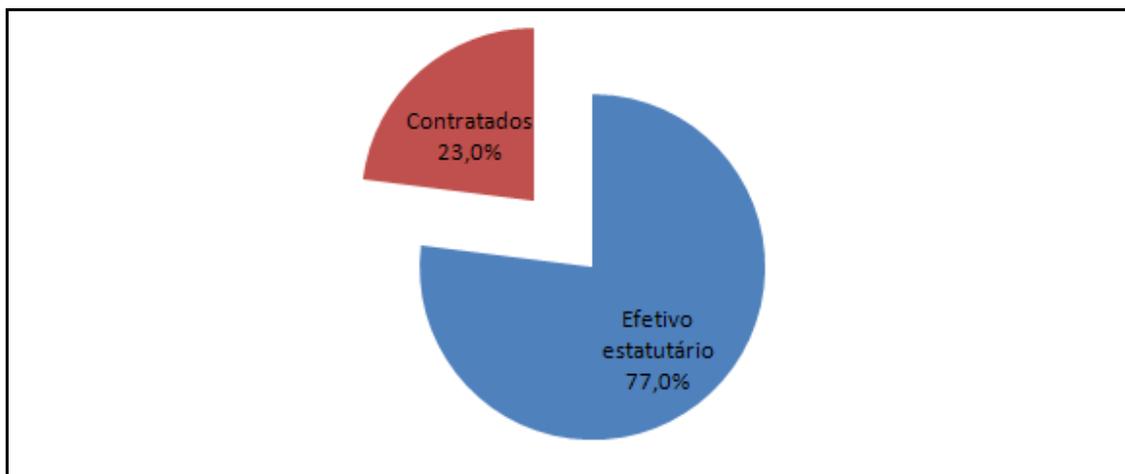


Gráfico 7 – Distribuição da amostra quanto ao tipo de vínculo empregatício
Fonte: Dados coletados da pesquisa

Os resultados apontam que 90,2% dos respondentes amostrados trabalham 22 h30m semanais para a instituição pesquisada e que 9,8% trabalham 40h semanais, não foi possível identificar a carga horária dos celetistas. (GRAF. 8).

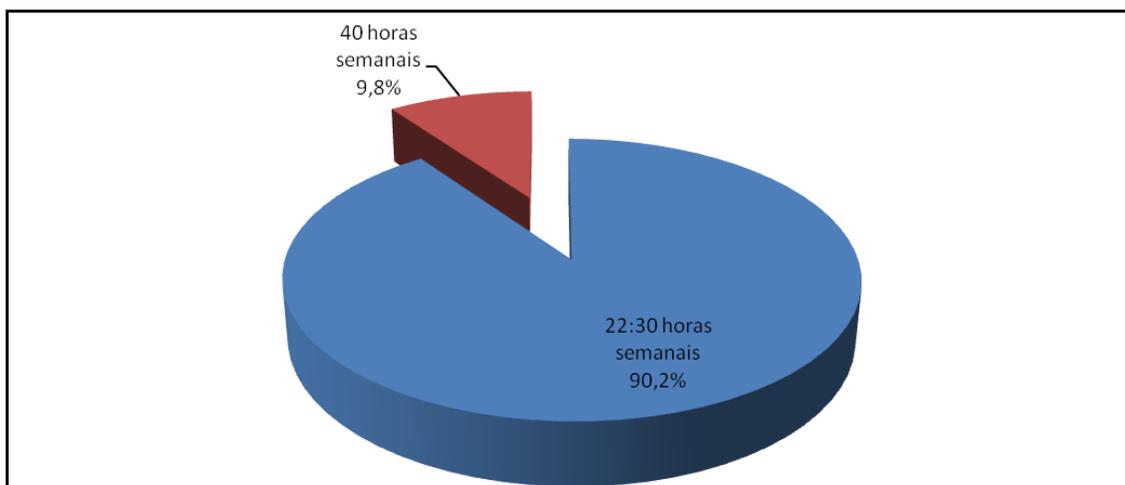


Gráfico 8 – Distribuição da amostra por carga horária
Fonte: Dados coletados da pesquisa

No que se refere ao setor ou local da Regional de Ensino da Secretaria Municipal de Educação de Contagem–MG onde o docente exerce as atividades profissionais, 39,2% pertencem à Regional Ressaca; 23,0%, à Regional do Eldorado; outros 23,0%, à Regional Vargem das Flores; e 14,8% à Regional Industrial (GRAF. 9).

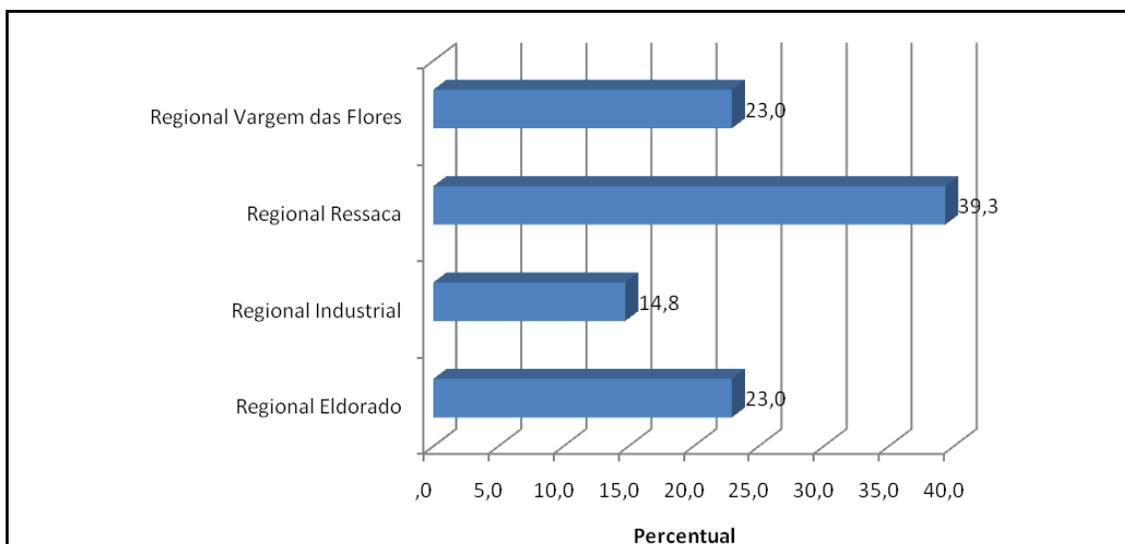


Gráfico 9 – Distribuição da amostra, por setor de exercício das atividades
Fonte: Dados coletados da pesquisa

Em relação à faixa salarial mensal, 78,7% dos docentes pesquisados recebem de R\$1.000,00 a R\$1.600,00; e 21,3%, acima de R\$1.601,00. (GRAF. 10) Ressalta-se que a faixa salarial apontada pelos professores inclui não apenas o piso salarial, mas também todas as vantagens que a Secretaria Municipal de Educação de Contagem–MG proporciona, como, plano de carreira e subsídios por tempo de atuação docente, reforçando o entendimento de Basso (1998) de que apenas bons salários não são suficientes para determinar uma boa qualidade de vida no trabalho docente. Entretanto, sem uma remuneração digna dificilmente o docente não irá realizar suas atividades de forma motivada e estar preparado para os desafios que a educação lhe impõe.

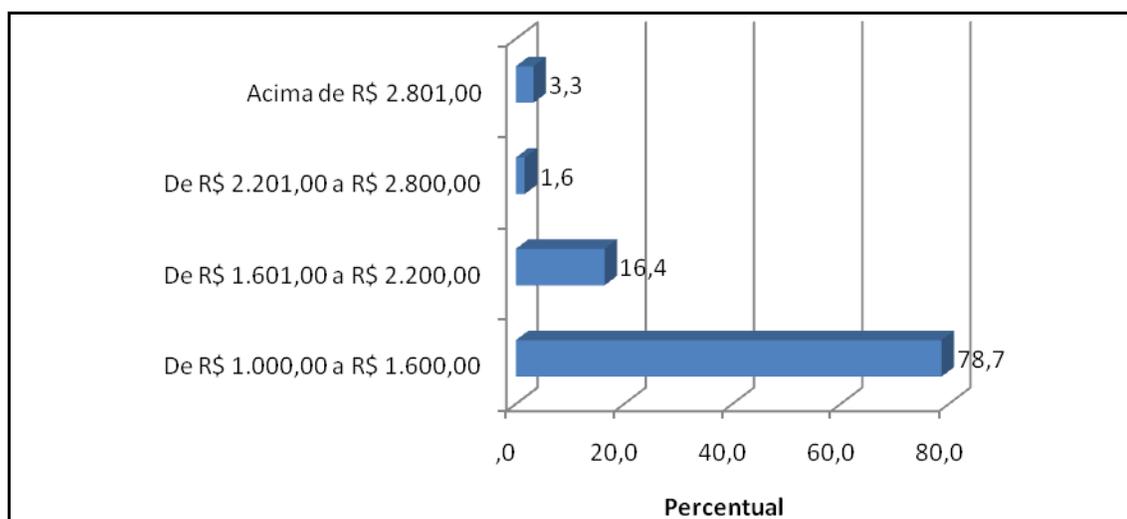


Gráfico 10 – Distribuição da amostra quanto a faixa salarial
Fonte: Dados coletados da pesquisa

A comparação dos resultados percentuais da faixa salarial (GRAF. 10) com o tempo de trabalho na instituição (GRAF. 6), revela uma discrepância: 36,1% dos pesquisados trabalham na Rede Municipal de ensino em Contagem–MG há mais de 10 anos, mas apenas 3,3% responderam que recebem salário bruto mensal acima de R\$2.801,00. Numa relação tempo de trabalho/salário bruto mensal, seria normal que a faixa salarial acima de R\$2.801,00 fosse também maior, levando em consideração a quantidade de anos trabalhados na instituição. Todavia isso não acontece. Percebe-se, então, que o crescimento do salário dos docentes pesquisados ao longo dos anos, não tem acompanhado necessariamente o crescimento dos anos trabalhados na Rede Municipal de ensino em Contagem-MG.

Com relação ao grau de importância da remuneração recebida na instituição, para 68,8% dos pesquisados é considerada a atividade como muito importante; para, 27,9% o emprego é importante; e para apenas 3,3% a atividade desenvolvida tem pouca importância (GRAF. 11).

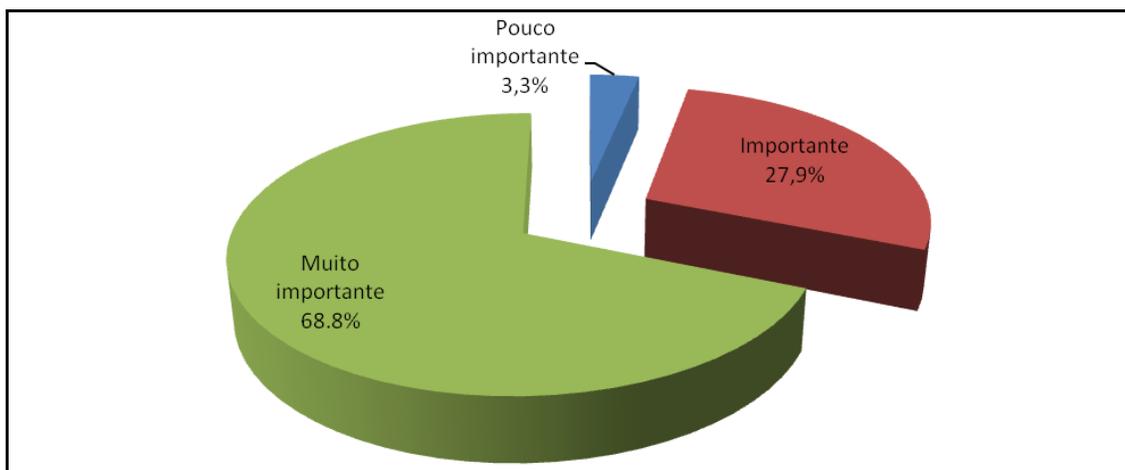


Gráfico 11 – Distribuição da amostra quanto ao grau de importância da remuneração
Fonte: Dados coletados da pesquisa

Os resultados apontam que 52,5% dos informantes não trabalham em atividades laborais exercidas em outras instituições, enquanto 47,5% trabalham em atividades laborais em outras instituições (GRAF. 12).

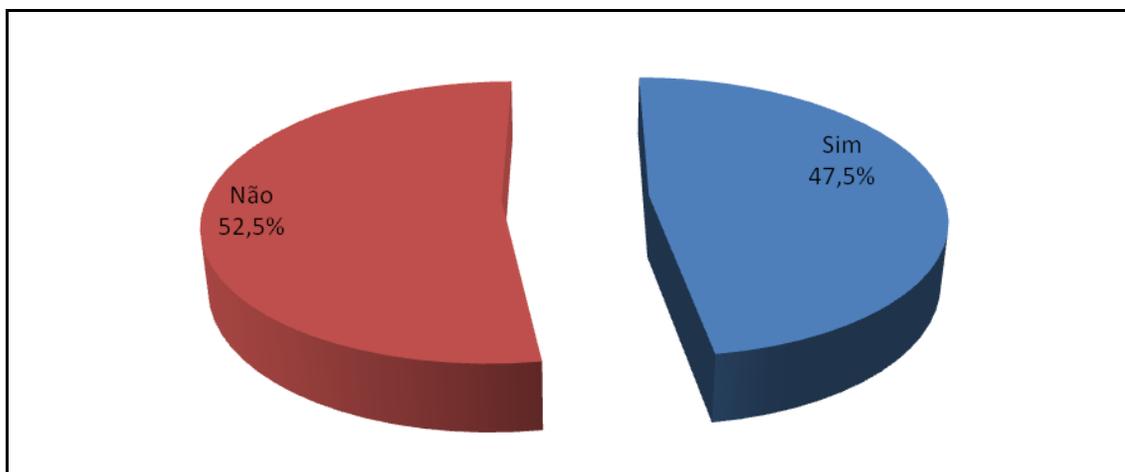


Gráfico 12 – Distribuição da amostra quanto à realização de atividade laboral exercida em outras instituições
Fonte: Dados coletados da pesquisa

Dos entrevistados que exercem atividades em outras instituições, a maior concentração de atividades laborais a que o indivíduo está vinculado é a de duas

outras instituições, totalizando um percentual de 51,7% enquanto 48,3% estão vinculados também a outra instituição (GRAF. 13). Portanto, percebe-se que, em decorrência dos baixos salários recebidos, 48,3% dos professores pesquisados exercem jornada dupla de trabalho e (51,7%) exercem a conhecida “tripla jornada de trabalho”, em que o docente trabalha em três diferentes instituições para aumentar a remuneração ao final do mês.

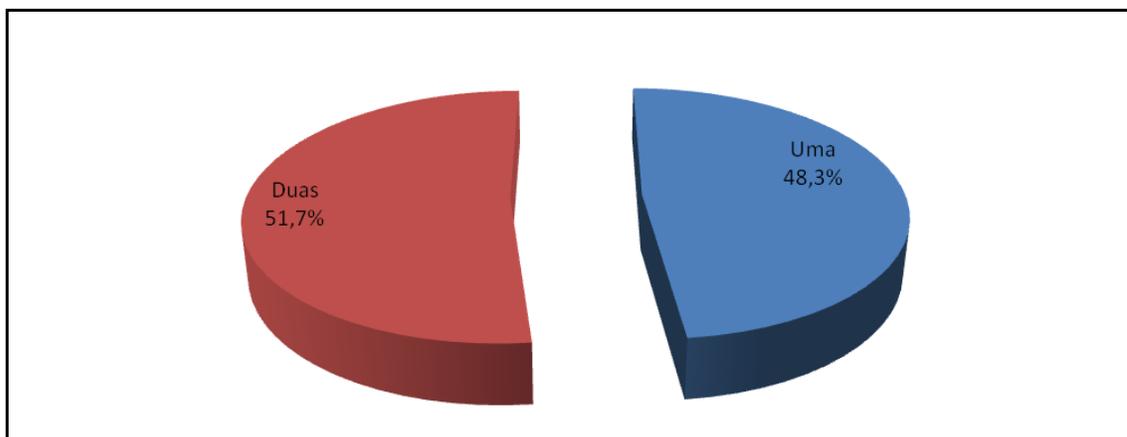


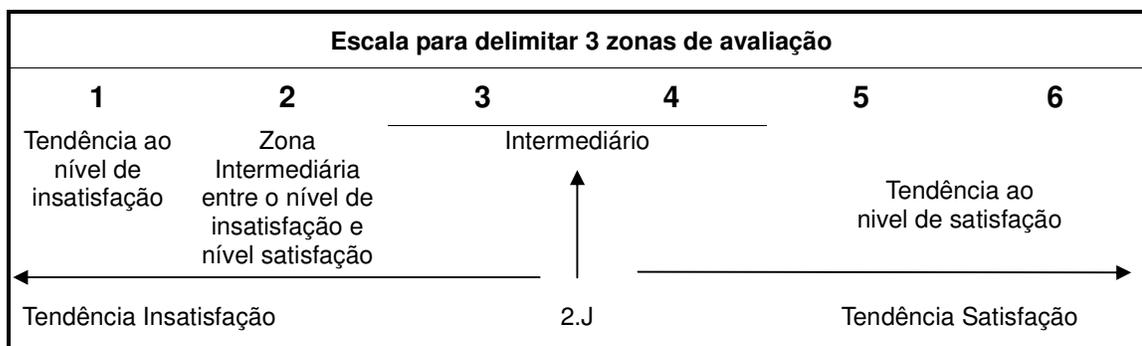
Gráfico 13 – Distribuição da amostra quanto à realização de carga horária de atividade laboral exercida em outras instituições
Fonte: Dados coletados da pesquisa

Em suma, considerando a amostra pesquisada, pode-se perceber que, em termos demográficos e ocupacionais, a maior parte dos pesquisados é constituída de mulheres;. quanto ao vínculo empregatício, é efetivada no regime estatutário e, em relação à idade, tem mais de 36 anos. Os resultados apontam que um expressivo percentual da amostra está casado e recebem salários mensais abaixo de R\$1.600,00. Este fato pode justificar o baixo nível de escolaridade apontado na amostra, que aponta que a maioria situa-se entre graduação e especialização, sendo que menos de 7,0% dos docentes pesquisados possuem pós-graduação, variando entre mestrado e doutorado. Em relação ao tempo de trabalho, mais da metade dos integrantes da amostra trabalha na instituição há mais de 6 anos, sendo que quase a metade desenvolve atividades laborais também em outras instituições com jornada dupla e até tripla de trabalho.

4.2 A qualidade de vida no trabalho, segundo as dimensões de Westley

Nesta seção, são analisadas e comparadas as variáveis presentes no modelo proposto por Westley (1979), correspondentes à segunda parte do questionário, por meio da qual foram obtidos os dados indicadores de qualidade de vida no trabalho para a amostra total. Para efeito de apresentação, procurou-se agrupar estes indicadores em quatro dimensões: (a) dimensão econômica; (b) dimensão política; (c) dimensão psicológica; e (d) dimensão sociológica. As questões do instrumento de coleta de dados relativas a cada uma dessas dimensões encontra-se no apêndice B.

Tendo em vista que o instrumento utilizado para a coleta de dados foi composto, basicamente, por escalas de resposta do tipo *Likert* de 6 pontos, definiu-se o ponto de corte das dimensões em três níveis diferentes:



Entre 1,00 a 2,99	=	Nível insatisfatório com as dimensões de qualidade de vida no Trabalho.
Entre 3,00 a 3,99	=	Zona intermediária entre o nível de insatisfação e o nível de satisfação com as dimensões de qualidade de vida no trabalho
Acima de 4,00	=	Nível satisfatório com as dimensões de qualidade de vida no trabalho.

Ressalta-se que até a escala é até 6 (nº par) definiu-se que até 2,99 está indicando tendência à insatisfação, quanto mais baixo for maior a insatisfação. De 3 a 3,99 é uma área intermediária e acima de 4 está indicando uma tendência a satisfação, quanto maior for mais satisfeito está o professor, ou seja, 1 a 2,99 insatisfeito; 3 a 3,99 intermediário e 4 a 6 satisfeito.

A TAB. 1 mostra o resultado das dimensões dos docentes em relação à amostra total.

Tabela 1 – Caracterização da amostra total, segundo as dimensões da qualidade de vida no trabalho

Dimensões de QVT	Medidas Descritivas				
	Média	D.P.	P25	Mediana	P75
Sociológica	4,08	0,55	3,75	4,00	4,50
Psicológica	3,81	0,65	3,43	3,86	4,21
Política	3,64	0,70	3,33	3,56	4,11
Econômica	3,31	0,69	2,89	3,44	3,94

Fonte: Dados coletados da pesquisa

No que diz respeito às dimensões de qualidade de vida no trabalho em relação à amostra total, constatou-se uma situação intermediária entre a insatisfação e a satisfação com as dimensões econômica, política e psicológica dos informantes, uma vez que os escores obtidos apresentaram mediana entre 3,00 a 3,99, (TAB. 1). A dimensão econômica apresentou a menor média, indicando tendência à insatisfação. Sobre essa insatisfação, dois docentes relatam:

[...] a cada dia que passa, o nosso salário tem menos poder de compra. Lembro quando ingressei na prefeitura. O meu salário inicial correspondia a mais ou menos uns oito salários mínimos da época. Hoje, meu salário líquido não chega a três. E entra ano e sai ano, continua a mesma coisa; ou seja, cada vez pior. Para se conseguir um reajuste salarial, mesmo que pequeno, só na base das ameaças de greve e com as paralisações, que são constantes. Todo ano é assim. (E2)

O professor é mal remunerado. Eu não falo apenas aqui na prefeitura de Contagem, mas eu falo do professor no nosso País como um todo. Mas o problema maior aqui é que ficamos um longo tempo sem acompanhar as outras redes educacionais ou categorias e ficamos para trás quando o assunto é salário [...]. (E7)

Esses resultados reforçam o conceito de Westley (1979) ao afirmar que a dimensão econômica relaciona-se com elementos como equidade salarial, remuneração e benefícios justos e adequados, em que greves e paralisações seriam manifestações por parte dos professores para evidenciar insatisfação. Dessa forma, os depoimentos citados reforçam esse sentimento de injustiça e insatisfação, o que pode afetar diretamente sua qualidade de vida no trabalho.

A TAB. 1 constata uma situação de satisfação com a dimensão sociológica dos informantes, uma vez que o escore obtido apresentou a maior média, igual a 4,08. Todavia esse escore não pode ser considerado elevado. Sobre essa situação de satisfação verificada entre os professores, um entrevistado comenta:

[...] apesar de todos os problemas que enfrentamos nessa escola, acho que não conseguiria ficar longe desses adolescentes e dos amigos que tenho aqui. Sinto o carinho de todos e também tenho muito amor por todas essas pessoas dessa escola. (E7).

Entre os entrevistados da amostra total, em uma análise comparativa envolvendo as dimensões de qualidade de vida no trabalho, verificou-se a existência de diferenças significativas quanto às dimensões de qualidade de vida no trabalho, indicando ser a dimensão sociológica a mais expressiva em um valor de $p < 0,01$ (TAB. 2).

Tabela 2 – Avaliação das Dimensões de qualidade de vida no trabalho em sua amostra total

Dimensões de QVT	Resultados		
	Mediana	P-valor	Conclusão
Sociológica (DS)	4,00	0,000**	DS > DPs > DP > DE
Psicológica (DPs)	3,86		
Política (DP)	3,56		
Econômica (DE)	3,44		

Fonte: Dados coletados da pesquisa

Nota: – As probabilidades de significância (p-valor) referem-se ao teste de Friedman

– Os valores de p-valor em negrito indicam diferenças significativas.

– Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: p-valor < 0,01** (nível de confiança de 99,0%) e p-valor < 0,5 * (nível de confiança de 95,0%).

Ainda considerando a TAB. 2, sobre a situação de satisfação verificada na dimensão sociológica entre os professores pesquisados, um entrevistado comenta:

As pessoas que trabalham aqui são pessoas que têm paixão pelo que faz. São pessoas muito companheiras e boas. Todas nós estamos no mesmo barco. Somente com o apoio umas das outras é que superamos nossas dificuldades e obstáculos do dia a dia. Somos uma grande família aqui, da auxiliar de cantina até a direção da escolar. Tenho grandes amigas de caminhada e de lutas, mas também de muitas histórias boas. (E3)

Estes relatos mostram que os docentes consideram importante ter um bom relacionamento com as pessoas que fazem parte do ambiente onde atuam. A cooperação, o trabalho em equipe, a participação nas decisões que envolvem o

trabalho e o respeito estabelecido são fatores sociais necessários (DOURADO E CARVALHO, 2006) no dia a dia do trabalho docente, denotando a importância desta dimensão na satisfação e na qualidade de vida dos professores, bem como demonstram seus efeitos no contexto cultural da instituição.

A seguir, apresentam-se os resultados dos indicadores de cada dimensão em relação à qualidade de vida no trabalho dos docentes da instituição. Para sintetizar as informações de cada indicador, utilizaram-se a média e a mediana como medida de tendência central. Para a medida de dispersão, utilizaram-se o desvio-padrão e o intervalo interquartil (P_{25} e P_{75}). As Tabelas 3, 4, 5 e 6 mostram os resultados das dimensões econômicas, política, psicológica e sociológica, respectivamente.

No que diz respeito às variáveis em relação à dimensão econômica para a amostra total, constatou-se uma situação intermediária entre a insatisfação e a satisfação com os indicadores pertinentes, uma vez que a maior parte dos escores obtidos apresentou média entre 3,00 a 3,99 (TAB. 3).

Tabela 3 – Caracterização da amostra total, segundo a dimensão econômica

Dimensão Econômica	Medidas Descritivas				
	Média	D.P	P25	Mediana	P75
As condições físicas do meu ambiente de trabalho.	3,85	1,01	3,00	4,00	4,50
Os benefícios que eu recebo na instituição.	3,48	1,15	3,00	4,00	4,00
A alimentação que eu recebo na escola.	3,48	1,26	2,50	4,00	4,00
O volume de trabalho que tenho que realizar.	3,46	0,98	3,00	4,00	4,00
A carga horária que eu trabalho (considerando todos os turnos que leciono).	3,41	1,01	3,00	4,00	4,00
A forma como a escola lida com os riscos aos quais estou exposto no desempenho das minhas funções.	3,41	1,07	3,00	4,00	4,00
O salário que eu recebo como docente na rede pública municipal comparado ao recebido pelo docente na rede estadual de ensino.	3,31	0,89	3,00	3,00	4,00
O salário que eu recebo em relação a minha contribuição efetiva na escola.	2,90	1,33	2,00	3,00	4,00
O salário que eu recebo como docente na rede pública municipal comparado ao recebido pelo docente na rede particular de ensino.	2,51	1,18	1,00	3,00	3,00

Fonte: Dados coletados da pesquisa

Os resultados da TAB. 3 evidenciam que os indicadores de insatisfação associados à dimensão econômica se relacionam ao “salário que recebo em relação a minha

contribuição na escola” (2,90) e ao “salário que recebo na rede publica municipal comparada na rede particular” (2,51). Reforçam esses dois resultados os seguintes comentários:

[...] eu acho que o professor deveria ser muito bem remunerado, pois ele está contribuindo diretamente na formação do ser humano, na formação do cidadão. Hoje em dia, recebemos muito pouco e trabalhamos muito, não só na escola, mas também em casa com planejamento, preparo de atividades, correções de exercícios e provas, entre outros. (E9)

Com o passar dos anos, nosso salário piorou muito. Ele não acompanhou as outras carreiras, categorias ou redes de ensino. Eu mesmo tenho uma irmã que trabalha num colégio particular aqui em Contagem no ensino fundamental e recebe bem mais do que eu aqui na prefeitura, e olha que ela só trabalha com uma carga horária de quinze aulas, ou seja, ela só trabalha três dias na semana enquanto eu trabalho todos os dias. (E1)

Nessa perspectiva, há a necessidade de haver equilíbrio entre o trabalho e o espaço total de vida do trabalhador, uma vez que o docente sente-se obrigado a ter que trabalhar em casa, deixando de lado a família e o lazer. Isso passa a afetar diretamente a sua qualidade de vida. Da mesma forma, há a necessidade de uma compensação justa e adequada referente à adequação do salário recebido pelo trabalhador e à avaliação da equidade dessa remuneração (WALTON, 1973; ADORNO, 2005).

Ainda com base na TAB. 3, o indicador mais bem avaliado, apresentando uma tendência para satisfação, diz respeito às condições físicas do ambiente de trabalho. Sobre esse resultado, um docente comentou que a escola onde atua vem recebendo novos investimentos nos últimos anos:

Nossa escola ficou esquecida por um longo período de tempo, sem receber verbas para as reformas ou, mesmo, novos investimentos. Mas nos últimos anos a prefeitura tem investido de forma significativa nessas melhorias. Hoje, nossa escola tem uma boa infra-estrutura, tanto para nossos alunos como para nós professores que trabalhamos todos os dias aqui. Foram construídas novas quadras poliesportivas, salas de aula, laboratórios, elevador para alunos com necessidades especiais, entre outras melhorias. (E8)

Em uma avaliação global, verificou-se que os indicadores relacionados à dimensão política dos docentes pesquisados evidenciam uma situação intermediária entre satisfatória e insatisfatória, com exceção de dois indicadores (TAB.4).

Tabela 4 – Caracterização da amostra total, segundo a dimensão política

Dimensão Política	Medidas Descritivas				
	Média	D.P.	P25	Mediana	P75
A liberdade de expressão que eu tenho na escola.	4,51	1,16	4,00	5,00	5,00
A qualidade da gestão da escola para o acompanhamento e a solução de problemas diários de trabalho.	4,28	0,99	4,00	4,00	5,00
A disponibilização de materiais e equipamentos para a realização do meu trabalho.	3,87	1,09	3,00	4,00	4,00
A forma como minha função é valorizada na escola.	3,72	1,14	3,00	4,00	4,50
As interferências do ambiente externo no meu trabalho.	3,52	0,91	3,00	4,00	4,00
A infraestrutura interna de segurança na escola.	3,33	1,01	3,00	3,00	4,00
A infraestrutura externa de segurança na escola (polícia militar guarda municipal, etc).	3,21	1,10	3,00	3,00	4,00
A segurança que eu tenho quanto ao meu futuro no ensino público municipal.	3,16	1,28	2,00	3,00	4,00
A atuação do sindicato da minha categoria em apoio a minha função de professor.	3,11	1,18	3,00	3,00	4,00
O sentimento de segurança relacionado a situações de violência na escola.	3,23	1,26	3,00	3,00	4,00

Fonte: Dados coletados da pesquisa

Os indicadores que apresentaram as maiores médias, apontam uma situação tendendo à satisfação são “a liberdade de expressão que eu tenho na escola” (4,51) e “a qualidade da gestão da escola para o acompanhamento e a solução de problemas diários de trabalho” (4,28). Os indicadores que apresentaram as médias mais baixas, sugerindo tendência para insatisfação foram “a segurança que eu tenho quanto ao meu futuro no ensino público municipal” (3,16) e a “atuação do sindicato da minha categoria em apoio a minha função de professor” (3,11).

Quanto ao indicador que envolve a segurança do professor no serviço público municipal, chama a atenção o relato de um entrevistado que comenta não o medo da demissão, uma vez que ele é professor efetivado, mas sim o fato de receber baixo salário e de estar perdendo as esperanças de melhorias quanto à remuneração. Segundo um entrevistado, outras categorias profissionais têm

oferecido melhores opções de remunerações que a do professor, por isso pensa em substituir o magistério por outra profissão:

[...] por incrível que pareça, apesar de eu ser professor efetivo pela Secretaria Municipal de Educação, às vezes penso em abandonar tudo e começar a minha vida profissional tudo de novo em outro ramo ou atividade. Tem muitas outras profissões que não exigem sequer o ensino superior e estão pagando bem melhor do que ando recebendo como professor. É uma pena, porque gosto de lecionar, mas tenho família para tratar, e o dinheiro anda cada vez mais curto. Sinceramente, não sei até quando suportarei [...].
(E5)

A atuação do sindicato na categoria docente apresentou a menor média (3,11), configurando uma tendência para a insatisfação. Sobre esse sentimento, percebe-se na fala de um entrevistado que há um desânimo e uma desconfiança quanto à postura de parte dos integrantes do sindicato:

Lá no sindicato tem gente boa e honesta, que pensa de fato na categoria docente e que pensa nos professores. Pena que são poucos, porque também há pessoas que só visam o aspecto político. Pensam no benefício próprio, em sair candidato político por algum partido nas próximas eleições ou, mesmo, receber indicação para algum outro cargo político. Enfim, o que mais querem é ter visibilidade para na hora das eleições. (E8)

Conforme a TAB. 4, a maior média indicando satisfação entre os professores pesquisados segundo a dimensão política refere-se à liberdade de expressão que o professor tem na escola (4,51). Tal fato justifica-se, conforme os entrevistados a seguir pelo fato de o professor ser referência em sala de aula, de ser o condutor e mediador do conhecimento:

Dentro da escola, eu sinto-me realizado, pois é ali que sinto que sou responsável pela construção do conhecimento daqueles jovens. Tento fazer o meu melhor, através de exemplos, atitudes. E, mesmo nas exposições dos conteúdos, busco ser um facilitador entre o aluno e o conhecimento, e tento sempre levá-lo a desenvolver esse conhecimento. (E4)

Aqui na nossa escola, o professor é peça chave na educação. Ele tem voz ativa mesmo. Afinal de contas, ele é o protagonista do saber. Ele é, por natureza, um formador de opinião. (E7)

No tocante aos indicadores de dimensão psicológica para a amostra total, constatou-se uma situação intermediária de satisfação para os indicadores psicológicos, uma vez que todos os escores obtidos apresentaram média acima de 3,00 (TAB. 5).

Tabela 5 – Caracterização da amostra total, segundo a dimensão psicológica

Dimensão Psicológica	Medidas Descritivas				
	Média	D.P.	P25	Mediana	P75
O serviço prestado pelos demais setores da escola. (secretaria, limpeza, biblioteca, etc).	4,18	0,94	4,00	4,00	5,00
O uso de diferentes habilidades aplicadas na realização do meu trabalho	4,16	0,76	4,00	4,00	5,00
Os critérios utilizados pela instituição no recrutamento e seleção de pessoal, quando não concursado.	4,07	0,89	4,00	4,00	4,00
A qualidade, em termos gerais, da orientação (supervisão) que recebo na execução das minhas tarefas.	3,74	1,24	3,00	4,00	4,00
O feedback que recebo sobre o meu desempenho.	3,66	0,98	3,00	4,00	4,00
A possibilidade de crescimento pessoal e profissional que a docência me possibilita.	3,64	1,18	3,00	4,00	4,50

Fonte: Dados coletados da pesquisa

Dentre os indicadores da dimensão psicológica, a que apresentou maior média, indicando uma tendência à satisfação relaciona-se ao “o serviço prestado pelos demais setores da escola” (4,18), relacionada com “o uso de diferentes habilidades aplicadas na realização do trabalho” (4,16). Em se tratando da variável com menores médias, sugerindo uma tendência a insatisfação, tem-se “a possibilidade de crescimento pessoal e profissional que a docência me possibilita” (3,64) e o sentimento de insegurança relacionado a situação de violência na escola” (3,23). Sobre esses resultados, é possível perceber na fala de um entrevistado o bom relacionamento entre o grupo de colaboradores, não só entre professores, mas também com toda a equipe que compõe a escola, como funcionários da secretaria, cantina e biblioteca, entre outros setores.

Nossa escola é como um time, uma equipe onde trabalhamos em conjunto. Sem o apoio uns dos outros nossa atuação seria muito prejudicada. A atuação docente não se dá de forma isolada. Precisamos do apoio de todos os setores, como: secretaria, que cuida de toda a parte burocrática da escola; do pessoal da limpeza, que procura deixar o ambiente mais agradável e limpo para o nosso trabalho; dos bibliotecários, que incentivam a leitura e organizam os empréstimos de livros; do pessoal da mecanografia/copiadora, que nos entrega o material sempre no tempo estipulado e organizado. Enfim, é necessário o empenho e dedicação de todos, e nosso time é muito bom, pois as pessoas são responsáveis e solícitas aqui. (E2)

A educação nos dias de hoje requer que o professor utilize em suas aulas habilidades e metodologias diferenciadas, a fim de atingir os objetivos propostos. Procuramos sempre motivar nossos alunos, incentivando e mostrando que, apesar das adversidades, eles são capazes de crescer cada vez mais. Muitos dos nossos alunos estão expostos às situações de vulnerabilidade social, onde a violência e o abandono fazem parte do seu cotidiano. Por isso, trabalhamos sempre com projetos envolvendo a interdisciplinaridade e a participação de toda a comunidade escolar. (E8)

Ainda na dimensão psicológica para a amostra total (TAB.5), o indicador “sentimento de segurança relacionado às situações de violência na escola” apresentou uma avaliação com tendência a insatisfação, demonstrando que os problemas relacionados à violência não se resumem apenas à violência fora dos muros escolares, confirmando o entendimento de Lampert (1999) ao ressaltar que a parte da população brasileira que vive às margens da sociedade, especialmente nos grandes centros e regiões metropolitanas, tem cooperado para que o professor sinta-se como corresponsável pelas moléstias sociais, esquecendo-se de que ele também é vítima desse sistema. Sobre esse assunto, dos entrevistados argumentam:

Recentemente, muito se tem noticiado das agressões que os professores e trabalhadores na educação estão sofrendo com essa onda de violência. Esta semana mesmo foi amplamente divulgado o caso de uma professora que foi agredida fisicamente e recebeu diversas ameaças de um adolescente estudante de sua escola. Aqui na nossa escola ainda não chegou a esse ponto, mas intimidações, palavrões e ofensas são uma constante por parte de alguns alunos. Como muitas vezes eles não têm nada a perder e nós temos muito a perder, melhor deixar pra lá [...] (E1)

Convivemos constantemente com situações de violência tanto fora e até mesmo dentro da escola. E isso provoca um sentimento de insegurança sim. Recentemente, nosso colega de educação física, encontrou um bilhete anônimo em sua mochila ordenando que ele deixasse de falar do mal que as drogas fazem e se limitasse a liberar a bola para o futebol dos meninos, caso contrário ele poderia se arrepender. (E6)

No âmbito geral, em relação à dimensão sociológica para a amostra total, constatou-se uma situação de satisfação com os indicadores sociológicos, uma vez que todos os escores obtidos apresentaram uma media igual a 4,00 (TAB.6).

Tabela 6 – Caracterização da amostra total segundo a dimensão sociológica

Dimensão Sociológica	Medidas Descritivas				
	Média	D.P.	P25	Mediana	P75
O respeito e o tratamento que recebo dos meus superiores (chefia).	4,62	0,92	4,00	4,00	5,00
O meu relacionamento com a minha equipe de trabalho.	4,54	0,91	4,00	4,00	5,00
O reconhecimento da direção escolar pelo trabalho que eu realizo na escola.	4,54	0,91	4,00	4,00	5,00
A oportunidade que tenho de conhecer outras pessoas no meu ambiente de trabalho.	4,25	0,92	4,00	4,00	5,00
O trabalho em equipe com os outros professores.	4,16	0,92	4,00	4,00	5,00
A maneira como os conflitos são resolvidos na escola.	4,15	0,96	4,00	4,00	5,00
O reconhecimento da supervisão escolar pelo trabalho que eu realizo na escola.	4,02	0,96	3,00	4,00	5,00
O respeito e tratamento que recebo dos meus alunos.	3,89	1,02	3,00	4,00	5,00
O grau de participação que tenho nas decisões importantes em relação ao meu trabalho.	3,79	1,08	3,00	4,00	4,50
Participação dos pais e/ou família na vida escolar dos filhos / alunos.	2,80	1,01	2,00	3,00	3,00

Fonte: Dados coletados da pesquisa

O indicador que apresentou a maior média refere-se ao “respeito e o tratamento que o docente recebe dos seus superiores” (4,62), seguido de “o meu relacionamento com a equipe de trabalho” e “o reconhecimento da direção escolar pelo trabalho que eu realizo na escola”, que se sentem respeitados por seus superiores e que possuem bom relacionamento com seus pares e demais equipe de trabalho, conforme relato um dos entrevistados:

[...] afinal de contas, o diretor da escola também é professor. Ele apenas está num cargo de direção. Por isso, na nossa escola trabalhamos em harmonia, direção e professores. As divergências são pontos para o crescimento. Somos respeitados pelo que fazemos e trabalhamos em equipe para atingir os objetivos propostos. Além do mais, a direção escolar é eleita pela comunidade escolar. Portanto, direção autoritária, que não respeita sua equipe de trabalho, poderá sofrer uma derrota nas próximas eleições. (E4)

Ainda com base na TAB. 6, o indicador “participação dos pais e/ou família na vida escolar dos filhos / alunos” (2,80) apresentou tendência a insatisfação. Tal fato pode ser justificado pela ausência da família na vida escolar dos seus filhos. Nesse sentido, o relato de dois entrevistados ilustram esta triste situação:

Para muitas famílias, a educação é papel unicamente da escola. A família delega todas as responsabilidades com a educação dos filhos à escola, na pessoa do professor, e não querem e nem fazem questão de participar da educação dos filhos. Alguns pais dizem já não dar conta do seu filho. Então, a escola que dê conta dele [...] (E9)

A maioria dos pais de nossos alunos alega que trabalham, e por isso não podem participar da vida escolar dos filhos, pois não têm tempo. Mas, na verdade, é mais uma omissão da família, pois, nossa escola funciona nos três turnos: manhã, tarde e noite. E, às vezes, temos atividades até nos sábados. Bastaria os pais ou responsáveis pelos alunos terem interesse e procurar a escola.

Os depoimentos reafirmam o que vivenciam os professores em relação à insatisfação que sentem devido à ausência da participação dos pais na vida escolar dos filhos, pois não comparecem às reuniões dos conselhos de classes e da associação de pais e mestres à entrega de resultados e nem mesmo quando são convocados para participar de alguma decisão sobre a vida escolar do filho.

4.3 Análise bivariada

Essa seção versa acerca da associação das variáveis demográficas e ocupacionais com as dimensões e os indicadores de qualidade de vida no trabalho abordados no estudo.

4.3.1 Dimensões de QVT *versus* variáveis demográficas e ocupacionais

Em uma análise comparativa entre o gênero e as dimensões de qualidade de vida do trabalho, não se detectaram diferenças significativas de escores, pois o valor-p encontrado foi superior a 50,0% em todas as situações. Optou-se, então, por disponibilizar esse resultado no Apêndice D.

A TAB. 7 mostra o resultado dos níveis médio das dimensões de qualidade de vida no trabalho entre as duas categorias da faixa etária.

Tabela 7 – Resultados dos testes de comparação, por dimensão , por faixa etária Associação entre as dimensões de qualidade de vida no trabalho as duas categorias da faixa etária

Dimensões de QVT	Faixa Etária	Resultados		
		Escore	P-valor	Conclusão
Econômica	Até 40 anos	3,56	0,013*	Até 40 > Acima 40
	Acima de 40 anos	3,11		
Política	Até 40 anos	3,78	0,156	Todos iguais
	Acima de 40 anos	3,44		
Psicológica	Até 40 anos	4,00	0,015*	Até 40 > Acima 40
	Acima de 40 anos	3,71		
Sociológica	Até 40 anos	4,20	0,109	Todos iguais
	Acima de 40 anos	3,90		

Fonte: Dados coletados da pesquisa

Nota: – As probabilidades de significância (p-valor) referem-se ao teste de Mann-Whitney.

– Os valores de p-valor em negrito indicam diferenças significativas.

– Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: p-valor < 0,01** (nível de confiança de 99%) e p-valor < 0,05 * (nível de confiança de 95%)

Quanto ao relacionamento entre os fatores de qualidade de vida no trabalho e a faixa etária, constatou-se que os docentes com até 40 anos são mais satisfeitos na dimensão econômica (3,56) e na dimensão psicológica (4,00), em um valor de $p < 0,05$, quando comparados com os docentes com mais de 40 anos, cujo escore foi de 3,11 e 3,71, respectivamente, (TAB. 7).

Quando inquirido sobre o resultado de que os professores com até 40 são mais satisfeitos do que os professores acima de 40 anos, um docente entrevistado fez o seguinte relato:

[...] talvez esse resultado se justifique pelo fato dos mais jovens no ensino terem mais esperanças de que as coisas irão melhorar do que os professores que já estão na rede municipal há mais tempo. Eu mesmo, com os meus 52 anos de idade e 21 anos de prefeitura, já estou acostumado. São promessas e mais promessas, e a tendência tem sido só de piorar. Na prática, não percebemos as melhorias prometidas. (E3)

A TAB. 8 mostra o resultado dos níveis médio das dimensões de qualidade de vida no trabalho entre as duas categorias da escolaridade. Associa fatores da qualidade de vida no trabalho dos docentes à escolaridade. Apurou-se que docentes apenas com graduação possuem maior grau de satisfação nas dimensões psicológica (4,14), sociológica (4,30) e econômica (3,56) do que docentes com especialização, cujos escores foram de 3,79, 3,90, e 3,11 respectivamente. Este resultado pode

estar associado ao fato de os níveis de escolaridades menores gerarem também menores expectativas em relação à remuneração.

Tabela 8 – Associação entre as dimensões de qualidade de vida no trabalho e as duas categorias da escolaridade

Dimensões de QVT	Escolaridade	Resultados		
		Escore	P-valor	Conclusão
Econômica	Graduação	3,56	0,022*	Graduaç. > Especial.
	Especialização	3,11		
Política	Graduação	3,78	0,328	Todos iguais
	Especialização	3,50		
Psicológica	Graduação	4,14	0,048*	Graduaç. > Especial.
	Especialização	3,79		
Sociológica	Graduação	4,30	0,034*	Graduaç. > Especial.
	Especialização	3,90		

Fonte: Dados coletados da pesquisa

Nota: – A s probabilidades de significância (p-valor) referem-se ao teste de Kruskal-Wallis.

– Os valores de p-valor em negrito indicam diferenças significativas.

– Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: p-valor < 0,01** (nível de confiança de 99%) e p-valor < 0,05 * (nível de confiança de 95%).

– 4 respondentes foram excluídos da análise, pois pertencia a categoria mestrado

Aprofundando a compreensão acerca do resultado apresentado na dimensão econômica, quando estimulados a falar sobre este assunto, os docentes apresentaram os seguintes relatos:

A diferença do salário de um professor apenas com a graduação e um professor que já possui uma especialização é mínima. A prefeitura não investe na formação docente. O plano de carreira implantado poucos anos atrás, não atendeu às expectativas dos professores. Se parar para pensar, não compensa você investir um alto valor numa pós-graduação ou mestrado pensando que seu salário irá melhorar significativamente. (E6)

Eu entrei na rede municipal no ano passado (2010). Ainda estou no meu estágio probatório. Apesar do salário que recebo não ser alto, ainda dá pro meu sustento. Como sou solteiro, estou procurando investir na minha prática docente. Acho que aqui, em breve, me realizarei profissionalmente. (E2)

Quando indagados sobre as questões relacionadas à dimensão psicológica e à dimensão sociológica, percebe-se que os professores com graduação estão mais satisfeitos do que aqueles docentes com pós-graduação no nível de especialização. A seguir, os relatos de alguns entrevistados:

Adoro trabalhar nessa escola. Já passei por outras escolas, quando ainda era contratado pela Rede, desde que fui nomeado e vim pra cá. Estou satisfeito. As pessoas são respeitosas, amáveis e companheiras. Não sinto nenhuma discriminação pelo fato de não ter pós-graduação ainda. Pelo contrário, sempre me incentivam a fazer uma e em breve pretendo cursar, nem que seja a distância. (E7)

Vejo que os professores que não possuem pós-graduação são menos exigentes mesmo, envolvem com mais facilidade nos projetos pedagógicos e nas atividades desenvolvidas na escola. Alguns professores se acham só porque têm um pouco mais de estudo que os outros colegas. Não participam de todas as atividades propostas; somente as que lhes são convenientes. (E8)

A TAB. 9 mostra o resultado dos níveis médio das dimensões de qualidade de vida no trabalho entre as duas categorias do tempo de trabalho na instituição.

Tabela 9 – Associação entre as dimensões de qualidade de vida no trabalho e as duas categorias do tempo de trabalho na instituição

Dimensões de QVT	Tempo de Trabalho na Instituição	Resultados		
		Escore	P-valor	Conclusão
Econômica	Há menos de 5 anos (1º)	3,17	0,048*	2º > 1º
	Mais de 6 anos (2º)	3,44		
Política	Há menos de 5 anos (1º)	3,44	0,002**	2º > 1º
	Mais de 6 anos (2º)	4,00		
Psicológica	Há menos de 5 anos (1º)	3,71	0,073	Todos iguais
	Mais de 6 anos (2º)	4,00		
Sociológica	Há menos de 5 anos (1º)	3,90	0,078	Todos iguais
	Mais de 6 anos (2º)	4,20		

Fonte: Dados coletados da pesquisa

Nota: – As probabilidades de significância (p-valor) referem-se ao teste de *Mann-Whitney*.

– Os valores de p-valor em negrito indicam diferenças significativas.

– Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: p-valor < 0,01** (nível de confiança de 99%) e p-valor < 0,05 * (nível de confiança de 95%); p-valor < 0,01** (nível de confiança de 99%) e p-valor < 0,05 * (nível de confiança de 95%).

A TAB. 9 revela que a dimensão econômica (3,44) e política (4,00) dos docentes que trabalham há mais de 6 anos é mais significativa do que os que trabalham há menos de 5 anos nestas dimensões (3,17 e 3,44, respectivamente).

Os profissionais docentes que com mais de 6 anos de trabalho na instituição têm um percentual maior no salário, devido ao tempo de serviços prestados na Rede Municipal de Ensino, além de alguns benefícios assegurados, como a estabilidade. Além disso, é normal que o professor, com o passar dos anos trabalhados na

instituição, adquira maior liberdade de expressão e autonomia no desenvolvimento de suas atividades docentes. Sobre esses resultados alguns professores entrevistados comentam:

Com o tempo, o professor pode adquirir alguns benefícios que podem contribuir não só para o seu desempenho docente, bem como obter algumas vantagens financeiras. Por exemplo, ele pode pedir para mudar de lotação para uma escola mais próxima de sua casa e, com isso, gastar menos tempo e dinheiro, deixando de pegar duas ou três conduções para ir trabalhar [...]. (E9)

O nosso plano de carreira prevê um aumento gradativo de acordo com a quantidade de tempo de serviços prestado ao município. Obviamente que quanto mais tempo você tem de trabalho pela Secretaria Municipal de Educação mais será seu salário. Ainda que pequeno esse percentual é melhor tê-lo do que não ter nada. (E5).

Quando entrei pra prefeitura, lembro como se fosse hoje, morria de medo de tudo e de todos aqui dentro. Com o passar dos anos, você vai adquirindo autonomia e experiência. Hoje, participo juntamente com meus colegas de diversas ações, como projetos pedagógicos, visitas técnicas, exposições, colegiado, entre outras ações. (E1)

Em uma análise comparativa entre a categoria de vínculo empregatício com as dimensões de qualidade de vida do trabalho, não se verificou diferença significativa de escores nesta combinação, pois o p-valor foi superior a 0,05. O mesmo ocorreu com os grupos de faixa salarial associado às dimensões de qualidade de vida no trabalho, já que o valor-p encontrado foi superior a 10% em todas as situações. Dessa forma, optou-se, por disponibilizar esses resultados nas tabelas 24 e 25 no Apêndice D.

4.3.2 Indicadores de QVT *versus* variáveis demográficas e ocupacionais

Tendo em vista que os resultados apontaram que a dimensão sociológica apresentou o maior escore (4,0) quando comparado com as demais dimensões de qualidade de vida no trabalho docente, optou-se por aprofundar o entendimento referente aos níveis médios dos indicadores de qualidade de vida no trabalho com diferenças significativas segundo as variáveis demográficas e ocupacionais (TAB. 10.

Tabela 10 – Resultados dos indicadores de qualidade de vida no trabalho com diferenças significativas, segundo as variáveis demográficas e ocupacionais

Dimensão	Indicadores de QVT	Variável Demográfica e Ocupacional	Categoria	Resultados	
				Escore	P-valor
Sociológica	O respeito e tratamento que recebo dos meus alunos.	Faixa etária	Até 40 anos	4,00	0,034*
			Mais de 40 anos	3,00	
	Participação dos pais e/ou família na vida escolar dos filhos / alunos.	Faixa etária	Até 40 anos	3,00	0,016*
			Mais de 40 anos	2,50	
	O grau de participação que tenho nas decisões importantes em relação ao meu trabalho.	Tempo de trabalho	Até 5 anos	3,50	0,041*
			Mais de 5 anos	4,00	
	A maneira como os conflitos são resolvidos na escola.	Tempo de trabalho	Até 5 anos	4,00	0,002**
			Mais de 5 anos	5,00	
			Mais de 5 anos	5,00	
	Participação dos pais e/ou família na vida escolar dos filhos / alunos.	Vínculo empregatício	Efetivo celetista	3,00	0,004**
Efetivo estatutário			3,00		
Contratado			4,00		

Fonte: Dados coletados da pesquisa

Os resultados apontam que professores com idade até 40 anos sentem-se mais satisfeitos do que aqueles com idade acima de 40 anos em relação ao indicador de QVT associado ao respeito e ao tratamento dos alunos. Sobre esse aspecto, tem-se o depoimento do seguinte entrevistado:

Não tenho nenhuma dificuldade em relacionar-me com os meus alunos. Pelo contrário, sinto-me respeitado e recebo um tratamento adequado de todos eles. Penso que, como não há uma diferença muito grande entre nossas idades, isso facilita um pouco. Estou me lembrando de um professor com um pouco mais de idade que ficou incomodado com um aluno que o cumprimentou utilizando de gíria. Entendo que a gíria faz parte da linguagem dos nossos alunos. Não vejo isso como uma forma de desrespeito. (E4)

No indicador de QVT referente à participação dos pais e/ou família na vida escolar dos filhos/alunos, os docentes com idade acima de 40 anos se sentiram mais insatisfeitos com este quesito do que aqueles com idade até 40 anos. Isso pode ser justificado pelo fato de que até um tempo atrás as famílias participavam ativamente da escola, inclusive com associações de pais e mestres, festas da família e outras formas de estabelecer vínculos. Com o passar do tempo, esses vínculos não desapareceram, mas diminuíram com a correria da vida moderna. A respeito desse indicador, um entrevistado comenta:

É um absurdo a família não compartilhar a educação e formação dos seus próprios filhos. Boa parte dos nossos alunos, os pais sequer acompanham as atividades, como deveres de casa, avaliações e trabalhos que os filhos realizam ao longo do ano. Não procuram saber como é a participação dos filhos na escola, com quem anda, quem são seus professores. Enfim, deixam tudo sobre a responsabilidade da escola no papel do professor. Ah! Na minha época, tínhamos que andar na linha, senão [...]. (E9).

Ainda em se tratando do indicador de QVT referente à participação dos pais e/ou família na vida escolar dos filhos/alunos, os docentes que mantêm vínculo empregatício na categoria efetivo estatutário apresentaram menor escore (3,00) do que aqueles docentes inseridos na categoria de contratados (4,00). Este resultado pode estar associado ao fato de os docentes contratados serem mais cobrados do que os servidores públicos municipais representados pela categoria de efetivados, corroborando com Oliveira (2004) e Adorno (2005), que identificam que as reformas no Brasil iniciadas nos anos de 1990, apresentaram nova regulação das políticas educacionais.

Quanto à variável relativa ao grau de participação do docente nas decisões importantes em relação ao trabalho, os professores com até 5 anos de tempo de trabalho apresentaram resultados mais satisfatórios quando comparados com os docentes com mais de 5 anos de tempo de trabalho. Este resultado pode estar relacionado ao fato de que os professores com pouco tempo de serviço se contentam com a liberdade e a autonomia que possuem em planejar seu trabalho e a forma de conduzir suas aulas. De outro lado, os professores com mais de 5 anos de tempo de trabalho tendem a se sentir insatisfeitos por não poderem ir além na sua autonomia de participar mais ativamente das decisões importantes da escola. Eles percebem sua autonomia é restrita a suas aulas e a sua prática docente, e não às decisões importantes da escola. Essa consideração pode ser observada no relato do entrevistado:

Até certo momento da minha vida de professor, eu acreditava que participava das decisões importantes nessa escola. Porém, hoje, com muito mais experiência, vejo que as decisões, na verdade, já chegam prontas e não adianta nem sugerir ou reclamar. Nós temos é que cumprir. Exemplo disso foram os diários eletrônicos que nos impuseram goela abaixo, sem nos ouvir [...] (E3)

Quanto ao indicador de QVT relativo à maneira como os conflitos são resolvidos na escola, os docentes com até 5 anos de tempo de trabalho se disseram mais satisfeitos com este aspecto do que os docentes com tempo de trabalho superior a 5 anos.

Eu acho que o mal deve ser cortado pela raiz. Quando há um conflito, seja entre alunos ou professores, divergências de ideias ou posicionamento sobre determinado assunto, a direção escolar deveria ter pulso para resolver o problema, e não ficar enrolando com a barriga, como acontece na maioria das vezes. Já vivenciei desde conflitos entre gangues de alunos em que a direção escolar não tomou nenhuma atitude. Até mesmo atritos entre colegas de trabalho. E a direção não soube fazer uma intermediação entre as partes. (E2)

Nesse sentido, convém destacar o grau de conhecimento e a percepção que cada docente tem acerca dos conflitos que ocorrem na escola. O docente com tempo de trabalho inferior a 5 anos, obviamente, teve um tempo menor de percepção sobre os conflitos que ocorreram na escola, enquanto que um professor que já tem um tempo de trabalho superior a 5 anos pode ter vivenciado outras experiências e conflitos nesse ambiente escolar. Dessa forma, os professores com tempo de trabalho superior a 5 anos podem sentir insatisfação maior nesse indicador.

Quanto ao indicador de QVT relativo à maneira como os conflitos são resolvidos na escola, os docentes com até 5 anos de tempo de trabalho se disseram mais satisfeitos com este aspecto do que os docentes com tempo de trabalho superior a 5 anos.

É importante ressaltar que o modelo adotado na elaboração deste estudo possibilitou responder as inquietações deste pesquisador atendendo assim dentro do possível as expectativas.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa teve por objetivo descrever e analisar as variáveis de QVT de professores que atuam nos três últimos anos de ensino fundamental, ou seja, no 7º, 8º e 9º ano do terceiro ciclo da educação básica da Rede Municipal de Ensino de Contagem-MG. Para tanto, focalizaram-se as variáveis de QVT dos docentes pesquisados, tendo em vista o modelo de Westley (1979), com base nas dimensões econômica, política, psicológica e sociológica, analisando ainda a correlação das variáveis demográficas e ocupacionais dos docentes com as dimensões de QVT.

A satisfação como elo entre o trabalhador e o trabalho, bem como entre o trabalhador e a organização, é de entendimento comum na literatura sobre QVT, que favorece o desempenho organizacional por meio do bem-estar dos trabalhadores. Destacam-se neste contexto os professores, que são atores de um processo socioeconômico complexo de um ambiente educacional conturbado, de demandas e controles crescentes, que encaram problemas de repetência e evasão, sobretudo considerando o contexto brasileiro.

Assim, torna-se necessário a inserção de políticas efetivas no sentido de resgatar o ambiente em que outrora servia de cenário para o professor lecionar, onde o professor consumia a maior parte de seu tempo efetivamente “ensinando” e os problemas em seu ambiente não influenciavam no resultado maior que era o “conhecimento”.

A metodologia utilizada perpassou a aplicação de questionário construído a partir dos indicadores da QVT do modelo sugerido por Westley (1979), associado à realização de entrevistas semiestruturadas, com o intuito de aprofundar o entendimento acerca dos resultados estatísticos obtidos na amostra quantitativa. O levantamento quantitativo contou com uma mostra de 61 professores, sendo 73,8% do sexo feminino e 26,2% do masculino, graduados e pós-graduados, com diferentes vínculos empregatícios e considerável tempo de atuação no serviço público municipal. A análise qualitativa contou com a participação de 9 professores, o que correspondeu a 15% da amostra. A amostra constituiu-se, em sua maioria, de

professores com idade acima de 36 anos, casados e com filhos. Também se percebem que a maior parte deles trabalha sob o regime estatutário, com jornada semanal de 22h30 minutos, com extensão da jornada por meio da atuação num segundo cargo em outra instituição. Em se tratando de remuneração, observou-se que os integrantes da amostra percebem entre R\$ 1.000,00 a R\$1.600,00. Em síntese, a amostra constitui-se de docentes com experiência profissional associada a elevada carga horária e a baixa remuneração.

De modo geral, os entrevistados apresentam uma percepção de QVT intermediária, entre a satisfação e tendo sido a dimensão sociológica a que apresentou maior escore em termos de satisfação do trabalho. Nesse sentido os docentes valoram , quesitos como respeito, relacionamento com demais colegas, reconhecimento por parte do corpo diretivo ao trabalho desenvolvido com os alunos. Desse modo, ações simples, podem contribuir e muito para melhorar a percepção e o desempenho dos professores no seu dia a dia.

Na dimensão econômica, observou-se insatisfação quanto a remuneração, revelada principalmente quando se compara a remuneração percebida pelo docente na Rede Pública Municipal com a remuneração do docente que atua na rede particular de ensino. A maior insatisfação evidencia-se para os profissionais com idade superior a 36 anos. Alguns profissionais argumentaram em seus depoimentos que o salário oferecido no município é baixo em relação aos profissionais que atuam em outras instituições. Este mesmo grau de insatisfação foi notado nos profissionais quando se compara o salário com a contribuição efetiva na escola. Os escores apontam uma situação de insatisfação nos profissionais em decorrência da falta de diferenciação da remuneração pelo trabalho exercido por aqueles com maior tempo de atuação docente e maior titulação.

Assim, a criação de projetos, que possam promover o aumento do piso salarial destes profissionais, bem como a construção de planos de carreira e melhores condições de trabalho são fundamentais para a construção de uma educação forte neste país

Na análise das variáveis relacionadas à dimensão política, os resultados são semelhantes aos observados na dimensão econômica, apresentando também uma situação intermediária entre satisfação e insatisfação. Os indicadores que apontam para a satisfação são aqueles relacionados às variáveis associadas a liberdade de expressão e a qualidade da gestão da escola para o acompanhamento e a solução de problemas diários de trabalho. Do mesmo modo, os indicadores que contribuíram para a tendência a insatisfação foram aqueles associadas tanto a segurança quanto ao futuro no ensino público municipal e à atuação do sindicato da categoria. Em se tratando da variável segurança do professor no serviço público municipal, o que se destaca não é o medo da demissão, uma vez que os professores são funcionários públicos municipais e, portanto, são efetivados, mas sim a baixa remuneração, o que os faz perder as esperanças de melhorias quanto a este item. Quanto à atuação do sindicato da categoria o que, contribuiu para essa insatisfação relaciona-se a desconfiança quanto à postura dos dirigentes do sindicato como representante da categoria na condução dos problemas perante as instituições e o Poder Público.

Nesse contexto, as escolas precisam evoluir adotando um modo gestão participativa, em que os professores possam contribuir com experiência e conhecimento possibilitando uma transformação educacional, tanto interna quanto externamente, ou seja uma interação entre diretoria e professores, gerando um processo de construção participativa.

No tocante aos indicadores de dimensão psicológica, constatou-se uma situação intermediária, tendendo à satisfação. Dentre as variáveis da dimensão psicológica, a que se destacou, indicando tendência a satisfação, relaciona-se ao serviço prestado pelos demais setores da escola, seguindo-se a variável relacionada ao uso de diferentes habilidades aplicadas na realização do trabalho. Sobre esses resultados, é perceptível no discurso dos docentes o destaque apontado para o bom relacionamento do grupo, o que não se limita aos docentes, mas abrange toda a equipe que compõe a escola. Em se tratando da variável que aponta para uma tendência a insatisfação, têm-se a possibilidade limitada de crescimento pessoal e profissional, e o sentimento de insegurança relacionado à situação de violência no ambiente escolar.

Observou-se maior escore na dimensão sociológica em comparação as demais dimensões de qualidade de vida no trabalho docente, apesar desse escore não apresentar valores elencados. Os indicadores de QVT associados a respeito e a tratamento dos alunos apresentaram maiores níveis de satisfação para os professores com idade até 40 anos do que para aqueles com idade mais elevada. Resultado semelhante também foi observado para a variável relativa à participação dos pais e/ou família na vida escolar dos filhos/alunos, sugerindo que os profissionais em início de carreira ainda são mais tolerantes com os desgastes originados da rotina do trabalho. Ainda em se tratando do indicador de QVT referente à participação dos pais e/ou família na vida escolar dos filhos/alunos, os docentes que mantêm vínculo empregatício na categoria efetivo estatutário apresentaram menores escores de satisfação do que aqueles inseridos na categoria de contratados. Este resultado pode estar associado ao fato de os docentes contratados serem mais cobrados do que os docentes efetivados.

Quanto à variável relativa ao grau de participação do docente nas decisões importantes em relação ao trabalho, os resultados apontaram que os profissionais com menor tempo de tempo de trabalho apresentaram resultados mais satisfatórios do que os comparados aos docentes que possuem tempo de trabalho acima de cinco anos. Este resultado pode estar relacionado ao fato de que os professores com pouco tempo de serviço se sentem mais satisfeitos com a liberdade e a autonomia que possuem em planejar o seu trabalho e com a forma como conduzem suas aulas. Por outro lado, os professores com maior tempo de trabalho tendem a se sentirem insatisfeitos por não possuírem autonomia para participarem de forma mais ativa nas decisões importantes da escola.

Existem alguns fatores limitadores para a modificação de políticas públicas que dificultam mudanças significativas para os docentes no curto prazo, principalmente para as variáveis associadas às dimensões econômica e política, como acontece com a variável remuneração. Há portanto, que se repensar as condições de trabalho para esta importante categoria profissional, uma vez que o professor, além de educador, exerce um importante papel social na formação dos cidadãos.

Os resultados apontam que as variáveis que integram as dimensões psicológica e sociológica são aquelas que têm contribuído para melhorar os índices de satisfação em relação à QVT dos professores da amostra. Por este motivo, sugere-se que sejam intensificadas ações no sentido de estimular as interações sociais no ambiente escolar, proporcionando maior autonomia e incentivo ao uso de diferentes habilidades para o desenvolvimento da criatividade.

O estudo destacou, que apesar da existência de problemas graves, como a insegurança vivenciada pelos docentes no ambiente escolar e a baixa remuneração, os professores revelam uma história de amor com sua profissão e seus alunos, sentindo-se responsáveis por seus problemas e formação. Por isso, a relação afetiva decorrente das relações sociais amenizam as variáveis de insatisfação que interferem na QVT, devendo ser incentivadas.

Por se tratar de um estudo de caso, salienta-se a impossibilidade de generalizar os resultados aqui apresentados. Alguns fatores dificultaram o trabalho de pesquisa, principalmente a disponibilidade dos docentes em encontrar tempo para o preenchimento do questionário, mesmo com o apoio da direção das escolas. Diversos argumentos foram expostos para justificar a não participação, como: falta de tempo, excesso de trabalho e prazo insuficiente entre um turno e outro.

A despeito dos cuidados teóricos e metodológicos para a concretização desta pesquisa, alguns fatores limitadores merecem ser destacados: no que diz respeito à metodologia, apesar de a amostra apresentar-se suficiente do ponto de vista estatístico, não conseguiu atingir a totalidade dos professores integrantes das escolas estudadas, o que apresentaria um diagnóstico mais completo da QVT nestas instituições, além do pequeno número de professores que se dispuseram a participar das entrevistas.

Quanto à contribuição do modelo de Westley para este estudo, cabe ressaltar que ele enfatiza a premissa que a organização pode ser visualizada a partir dos quatro indicadores: econômico, político, psicológico e sociológico, gerando nos trabalhadores insegurança, injustiça, insegurança gerados a partir da concentração de poder e dos lucros, consequência da exploração dos trabalhadores.

Esse modelo auxilia na identificação de fatores que levam à insatisfação dos trabalhadores nas instituições, com ele pode-se mapear o nível de satisfação ou insatisfação e, a partir destes resultados é possível criar maneiras para que o processo processo de trabalho ou a forma de executar as atividades, possam ser melhorados trazendo assim uma melhor Qualidade de Vida para seus indivíduos.

Ressalta-se que a principal contribuição desta pesquisa para a academia está relacionada ao fato de favorecer com o entendimento acerca das questões que envolvem a QVT dos professores que atuam no ensino público, este instrumento possibilitou identificar tanto o grau de satisfação quanto suas inquietações, e a partir desses resultados, é possível que mais estudos possam se realizados com este tema. Servindo também de subsídio à Secretaria Municipal de Ensino para a implementação de políticas que visem à melhoria da gestão escolar e, principalmente, para a intensificação de ações que tenham por objetivo melhorar a qualidade de vida no trabalho dos professores.

Considerando os resultados obtidos nesta pesquisa e as limitações apresentadas, recomenda-se a realização de outras pesquisas sobre o tema QVT com professores das mesmas séries em escolas particulares, comparando-se os resultados.

REFERÊNCIAS

ABRAMOVAY, M. *et. al.* **Violências nas escolas**. Brasília: Unesco Brasil, 2002. Disponível em: <http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001339/133967_por.pdf> Acesso em 18 set. 2010.

ADORNO, R. D. **A LDB/1996 e a Qualidade de Vida no Trabalho**: com a palavra os docentes da rede pública de Belo Horizonte. Belo Horizonte: CEPEAD/FACE/UFMG, 2005. Dissertação de Mestrado.

ALVES, E. F. **Programas e ações em qualidade de vida no trabalho**: Possibilidades e limites das organizações. São Paulo: Faculdades Integradas de Itararé- FAFIT/FACIC. SP, v. 02, n. 01, jan/jun. 2011, p. 4-25

BASSO, I. S. **Significado e sentido do trabalho docente**. Caderno CEDES, campinas, v. 19, n. 44, p. 19-32, abr. 1998. Disponível em: HTTP://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttex&pid=S0101-32621998000100003&lng=pt&nrm=iso. Acesso em 25 ago. 2011.

BRAVERMAN, H. **Trabalho e Capital Monopolista**: a degradação do trabalho no século XX. 3 ed. Rio de Janeiro: Zahar, 1974.

CAMPOS, H. **Estatística experimental não paramétrica**. 2ª ed. Escola Superior de Agricultura “Luiz de Queiroz”, USP. Piracicaba, 1976.

CAÑETE, I. **Qualidade de vida no trabalho**: muitas definições e inúmeros significados. In:

BITENCOURT, C. (Org.), **Gestão contemporânea de pessoas**: novas práticas, conceitos tradicionais. Porto Alegre: Bookman, 2004. p. 389-404.

CARDOSO, T. M. **Os Significados da Docência e a Cultura da Escola**. Reunião Anual da ANPED, GT formação de professores/n.08, Caxambu, MG, 2003.

CENTRO DE ESTUDOS DE CRIMINALIDADE E SEGURANÇA PÚBLICA – CRISP **Violência nas Escolas de Belo Horizonte e da Região Metropolitana**. 2002.

CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A. **Metodologia Científica**. 5 ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

CHARLOT, B. **Da relação com o saber**: elementos para uma teoria. Porto Alegre: Artes Médicas, 2000.

CODO, W.; VASQUES-MENEZES, I. O que é Burnout? In: **CODO, W.Org. Educação: carinho e trabalho**. Petrópolis, RJ: Vozes/Brasília: Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação: UNB, Laboratório de Psicologia do Trabalho, 1999.

CUNHA, M. I. **O Bom Professor e sua Prática**, Campinas: Papyrus, 1989.

DE MASI, D. **O futuro do trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós industrial**. Brasília: UnB, 2000.

DEMO, P. **Complexidade e aprendizagem: a dinâmica não linear do conhecimento**. São Paulo: Atlas, 2002.

DOURADO, D. C. P; CARVALHO, C. A. **Controle do homem no trabalho ou qualidade de vida no trabalho?** In: Cadernos EPAPE.BR, v. IV, n°. 4, dez. 2006.

DUTRA, J. S. **Administração de Carreira: uma proposta para repensar a gestão de pessoas**. São Paulo: Atlas, 1996.

DUTRA, J. S. **Competências: conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna**. 1.Ed. São Paulo: Atlas, 2009.

EDUCAR PARA CRESCER. **O beabá do Brasil**. Disponível em: <<http://educar.Para.crescer.abril.com.br/historia-educacao/>> Acesso em 17 jul. 2010.

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

FERENHOF, I. A.; FERENHOF E. A. Burnout em Professores, **ECCOS – Revista Científica**, São Paulo, v. 4, n. 1, p. 131-151, 2002.

FREIRE, P. **Pedagogia da Autonomia. Saberes Necessários à Prática Educativa**. São Paulo: Paz e Terra, 1999

GASPARINI, S. M.; BARRETO, S. M.; ASSUNÇÃO, A. A. Prevalência de transtornos mentais comuns em professores da rede municipal de Belo Horizonte, Minas Gerais, Brasil. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, 22 12:2679-2691, dez, 2006.

GORENDER, J. **Globalização, tecnologia e relações de trabalho. Estudos Avançados**, v.29, n.11, pp. 311-361, 1997.

GUIMARÃES, A. M. **A Dinâmica da Violência Escolar: conflito e ambiguidade**. 2 ed. Campinas, SP: Autores Associados, 2005.

HACKMAN, J. R.; OLDHAM, G. R. Development of the job diagnostic survey. **Journal of Applied Psychology**, v. 60, n. 2, p. 159-170, 1975.

HONÓRIO, L. C.; MARQUES, A. L. Reforma estrutural das telecomunicações no Brasil: um estudo sobre a qualidade de vida no trabalho em uma empresa de telefonia celular. In: **Revista de Administração**, São Paulo, v. 36, n. 2, p. 57-66. Abril/junho. 2001.

HONÓRIO, L.C.; BRAGA, J.O.; MARQUES, A.L. Qualidade de Vida e Estresse no Trabalho: O caso de uma Instituição Religiosa. In: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO. Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ENANPAD, 2000.

HUSE, E. F.; CUMMINGS, T. G. **Organization development and change**. 3 ed. St Paul: Minn, 1985.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS (INEP) **Estatísticas dos professores no Brasil**. Brasília: 2003. Disponível em: <http://www.sbfisica.org.br/arquivos/estatisticas_professores_INEP_2003.pdf> Acesso em 01 out. 2010.

LAMPERT, E. **Universidade, docência, globalização**. Porto Alegre: Sulina, 1999.

LEROY, S. B. **Prazer e sofrimento no trabalho de professores do ensino médio e fundamental**: estudo de casos múltiplos em quatro escolas da Região Metropolitana de Belo Horizonte. Belo Horizonte: Faculdade Novos Horizontes, 2009. Dissertação de Mestrado. 125 p.

LIBÂNEO, J. C. **Democratização da Escola Pública**: A pedagogia crítico-social dos conteúdos. 21 ed. São Paulo: Edições Loyola. 2006.

LIMONGI-FRANÇA, A. C.. **Indicadores Empresariais de Qualidade de Vida no Trabalho: esforço empresarial e satisfação dos empregados no ambiente de manufaturas com certificação ISO 9000**. 246 p. 1996. Tese Doutorado em Administração. Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo. São Paulo, 1996.

LIPP, M. org. **Pesquisas sobre stress no Brasil**: saúde, ocupações e grupos de risco. Campinas: Papiros, 2002.

LIPPITT, G. Quality of work life: organization renewal in action. **Training ad Development Journal**, Alexandria, v.32, n. 1, p. 4-10, July 1978.

LÜDKE, M.; BOING, L. A. **Caminhos da profissão e da profissionalidades docentes**. In: Revista Educ. Soc., Campinas, vol. 25, n. 89, p. 1159-1180, Set./Dez. 2004. Disponível em: <<http://www.cedes.unicamp.br>>. Acesso em 18 set. 2010.

MALHOTRA, N. K. **Pesquisa de Marketing: uma orientação aplicada**. Porto Alegre: Bookman, 2001.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisa, elaboração, análise**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2002. 282 p.

MARQUES, E. P.; PELICIONI, M. C. F.; PEREIRA, I. M. T. B. **Educação pública: falta de prioridade do poder público ou desinteresse da sociedade?** *In*: Revista Brasileira de Crescimento e Desenvolvimento Humano. São Paulo: vol. 17, n.3, p. 08-20, 2007. Disponível em:

<<http://pepsic.homolog.bvsalud.org/pdf/rbcdh/v17n3/02.pdf>> Acesso em: 01 out. 2010.

MATTAR, F. N. **Pesquisa de marketing**. São Paulo: Atlas, 1996.

MEDEIROS, J. P.; **Qualidade de vida no trabalho da EMATER-RN: a busca da síntese de um instrumento de pesquisa**. 2007, 158 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de Pós Graduação em Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, 2007.

MINAYO, M.C.S. **O desafio do conhecimento**: pesquisa qualitativa em saúde. 10. ed. São Paulo: Hucitec, 2007.

MINISTERIO DA EDUCAÇÃO E CULTURA (MEC). **Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional**. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/arquivos/pdf/ldb.pdf>> Acesso em 17 jul. 2010.

NADLER, D. A.; LAWLER, E. E. **Quality of work life**: perspectives and directions. *Organizational Dynamics*, Winter, 1983.

NÓVOA, A. **Os professores e a sua formação**. Lisboa: Dom Quixote, 1995.

OLIVEIRA, D. A. **A reestruturação do trabalho docente: precarização e flexibilização**. *In: Educ. Soc.*, Campinas, vol. 25, n. 89, p. 1127-1144, Set./Dez. 2004. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/es/v25n89/22614.pdf>> Acesso em 17 jul. 2010.

OLIVEIRA, E.; ENS, R. T.; ANDRADE, D. B. S. F.; MUSSIS, C. R. Análise de conteúdo e pesquisa na área da educação. **Revista Diálogo Educacional**, Curitiba, v. 4, n. 9, p. 11-27, 2003.

PAIVA, K. C. M. **Qualidade de vida no trabalho e stress de profissionais docentes**: uma comparação entre o político e o privado. Belo Horizonte: CEPEAD/FACE/ UFMG, 1999. Dissertação (Mestrado em Administração)

PERES, J. **Unesco traça cenário crítico da carreira de professor no Brasil**. *In*: Rede Brasil atual. 06 out. 2009. Disponível em: <<http://www.redebrasilatual.com.br/temas/educacao/unesco-traca-cenario-critico-da-carreira-de-professor-no-brasil>> Acesso em 17 jul. 2010.

PERRENOUD, P. **Práticas pedagógicas, profissão docente e formação perspectivas sociológicas**. Lisboa: Publicações Dom Quixote, 1993.

ROCHA, S. K.. (1996) - **Qualidade de Vida no Trabalho**: estudo de uma empresa do setor têxtil de Santa Catarina. Florianópolis, Universidade Federal de Santa Catarina, 1996. Dissertação de Mestrado.

RODRIGUES, M. V. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. Petrópolis: Vozes, 2007.

SCHIRRMMEISTER, R. **Qualidade de vida no trabalho e comprometimento organizacional**: Um estudo em que equipes multicontratuais em um instituto de pesquisa tecnológica. São Paulo, 2006. 166p. Tese (Mestrado em Administração). Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo.

SCHNEIDER, A. B.; CARNEIRO, M. L.; FIATES, G. G. S. O recurso mais importante para as organizações são mesmo as pessoas? Uma análise da produção científica sobre QVT. *In*: ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO – EnGPR, 2., 2009, Curitiba. **Anais...** Curitiba: ANPAD, 2009.

SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO, ESPORTE E CULTURA 2008. **Manual**. Disponível em <<http://www.contagem.mg.gov.br>>. Acessado em 30/10/2010.

SILVA, E. L.; MENEZES, E. M. **Metodologia da pesquisa e elaboração da dissertação**. Florianópolis: Laboratório de Ensino a Distância da UFSC, 2001. Disponível em: <<http://www.scribd.com/doc/2367267/DA-SILVA-MENEZES-2001-Metodologia-da-pesquisa-e-elaboracao-de-dissertacao>>. Acesso em 18 set. 2010.

TAYLOR, F. W. **Princípios de administração científica**. 8 ed. São Paulo: Atlas, 2006.

TORRES, E. F. **As perspectivas de acesso ao Ensino Superior de jovens e adultos da educação especial**. Florianópolis, 2002. 196 p. Tese Doutorado de Engenharia de Produção. Pós graduação, Programa de Engenharia de Produção, UFSC, 2002.

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

VIEIRA, A. M. D. P.; GOMIDE, A. G. V. **História da formação de professores no Brasil**: o primado das influências externas. 2008. Disponível em <http://www.pucpr.br/eventos/educere/educere2008/anais/pdf/93_159>

VILELA, R. A. T. **O trabalho do professor nas condições de adversidade: escola, violência e profissão docente**. Relatório final de pesquisa. PUCMINAS. 2006.

WALTON, R. E. Quality of working life. What is it? **Sloan Management Review**. Harvard University, Fall, 1973.

WERTHER, W.; DAVIS, K. **Administração de pessoal e recursos humanos**. São Paulo: McGraw Hill, 1983.

WESTLEY, W. A. **Problems and solutions in the quality of working life.** *In:* Human Relations, v. 32, n. 2, p. 113-123, 1979.

YIN, R. K. **Estudo de caso:** planejamento e métodos. 3^o ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

ZEICHNER, K. M. **Formação de professores: Contato direto com a realidade da escola.** Presença pedagógica. Belo Horizonte, V.6, N.34. Dimensão Jul-Ago / 2000.

APÊNDICES

Apêndice A – Instrumento quantitativo de coleta de dados



MESTRADO ACADÊMICO EM ADMINISTRAÇÃO

Qualidade de Vida no Trabalho

Questionário – Professores da Rede Municipal de
Contagem - MG

Pesquisador: Robsney Gonçalves

Escola Municipal: _____

Data: ____/____/____

PARTE I – DADOS SOCIODEMOGRÁFICO-OCUPACIONAIS

Por favor, responda a todas as afirmativas e assinale com um X a opção que melhor representa sua situação.

1: Sexo

Feminino

Masculino

2: Faixa etária

Até 25 anos

De 26 a 30 anos

De 31 a 35 anos

De 36 a 40 anos

De 41 a 45 anos

Mais de 45 anos

3: Estado civil

Solteiro(a)

Casado(a)

Divorciado(a)

Desquitado(a)

Viúvo(a)

Outros

4: Número de filhos

Nenhum

De um a dois

Mais de dois

5: Escolaridade

PARTE II – VARIÁVEIS RELACIONADAS À QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Por favor, responda como você avalia todas as dimensões em relação a cada um dos indicadores de qualidade de vida no trabalho, expresso nos indicadores abaixo. Assinale com um X o número que melhor representar sua resposta, levando em consideração uma escala que varia de 1 a 6 (1 – Péssimo / 2 – Muito ruim / 3 – Ruim / 4 – Bom / 5 – Muito Bom / 6 – Excelente)

Péssimo

Excelente

Item	Aspectos relacionados ao meu trabalho	1	2	3	4	5	6
1	O salário que eu recebo como docente na rede pública municipal comparado ao recebido pelo docente na rede particular de ensino.						
2	A forma como minha função é valorizada na escola.						
3	A qualidade, em termos gerais, da orientação (supervisão) que recebo na execução das minhas tarefas.						
4	A carga horária que eu trabalho (considerando todos os turnos que leciono).						
5	A forma como a escola lida com os riscos aos quais estou exposto no desempenho das minhas funções.						
6	O grau de participação que tenho nas decisões importantes em relação ao meu trabalho.						
7	A atuação do sindicato da minha categoria em apoio a minha função de professor.						
8	O volume de trabalho que tenho que realizar.						
9	A disponibilização de materiais e equipamentos para a realização do meu trabalho.						
10	O serviço prestado pelos demais setores da escola. (secretaria, limpeza, biblioteca, etc).						
11	As condições físicas do meu ambiente de trabalho.						
12	O respeito e o tratamento que recebo dos meus superiores (chefia).						
13	O uso de diferentes habilidades aplicadas na realização do meu trabalho						
14	Os benefícios que eu recebo na instituição.						
15	A qualidade da gestão da escola para o acompanhamento e a solução de problemas diários de trabalho.						
16	Os critérios utilizados pela instituição no recrutamento e seleção de pessoal, quando não concursado.						
17	A alimentação que eu recebo na escola.						
18	O trabalho em equipe com os outros professores.						
19	A oportunidade que tenho de conhecer outras pessoas no meu ambiente de trabalho.						
20	A liberdade de expressão que eu tenho na escola.						
21	A possibilidade de crescimento pessoal e profissional que a docência me possibilita.						
22	O salário que eu recebo em relação a minha contribuição efetiva na escola.						
23	As interferências do ambiente externo no meu trabalho.						
24	O feedback que recebo sobre o meu desempenho.						
25	O reconhecimento da supervisão escolar pelo trabalho que eu realizo na escola.						
26	A segurança que eu tenho quanto ao meu futuro no ensino público municipal.						
27	O meu relacionamento com a minha equipe de trabalho.						
28	A maneira como os conflitos são resolvidos na escola.						
29	O sentimento de segurança relacionado a situações de violência na escola.						
30	O respeito e tratamento que recebo dos meus alunos.						

Item	Aspectos relacionados ao meu trabalho	1	2	3	4	5	6
31	A infra estrutura interna de segurança na escola.						
32	A infra estrutura externa de segurança na escola (polícia militar, guarda municipal, etc).						
33	Participação dos pais e/ou família na vida escolar dos filhos / alunos.						
34	O salário que eu recebo como docente na rede pública municipal comparado ao recebido pelo docente na rede estadual de ensino.						
35	O reconhecimento da direção escolar pelo trabalho que eu realizo na escola.						

Apêndice B – Identificação das variáveis do Instrumento de Investigação

Parte I – Variáveis relacionadas aos dados sociodemográfico-ocupacionais	
Variáveis	Questões
Dados sóciodemográficos	1, 2, 3, 4, 5
Dados ocupacionais	6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13,

Parte II - Variáveis relacionadas à Qualidade de Vida no Trabalho	
Modelo de Westley (1979)	Questões
Dimensão Econômica	1, 4, 5, 8, 11, 14, 17, 22, 34
Dimensão Política	2, 7, 9, 15, 20, 23, 26, 31, 32
Dimensão Psicológica	3, 10, 13, 16, 21, 24,29
Dimensão Sociológica	6, 12, 18, 19, 25, 27, 28, 30, 33, 35

Apêndice C – Roteiro das entrevistas estruturado

No estudo comparativo realizado com os professores da Secretaria Municipal de Educação de Contagem–MG relativo à Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), quanto às dimensões econômica, política, psicológica e sociológica, foram levantado alguns questionamentos que despertaram o interesse em aprofundar o entendimento acerca de alguns pontos significativos sobre satisfação e insatisfação no contexto do trabalho dos professores.

Diante destas considerações, comente sobre alguns dos aspectos abaixo citados.

1) A pesquisa abordou a qualidade de vida no trabalho (QVT) a partir de quatro dimensões: política, econômica, psicológica e sociológica. Dentre as dimensões abordadas, a menos expressiva foi a econômica, com tendência a insatisfação por parte dos trabalhadores. Comente o que pode ter contribuído para este resultado.

2) A dimensão sociológica foi a mais expressiva, configurando uma situação de satisfação. A que você atribui este fato?

3) Para as variáveis que analisam a dimensão econômica, a que apresentou maior média com tendência a uma avaliação satisfatória do ambiente de trabalho relaciona-se às condições físicas do ambiente de trabalho na escola. Como você avalia as condições físicas do ambiente onde exerce suas atividades?

4) As variáveis em relação à dimensão econômica evidenciam que os indicadores de insatisfação mais representativos se relacionam a remuneração. Dessa forma, como você percebe esta questão em relação à política salarial da Secretaria Municipal de Contagem-MG comparada à remuneração dos professores da rede particular de ensino?

5) Também na dimensão econômica, verificou-se que a variável “O salário que recebo em relação a minha contribuição efetiva na escola” apresentou uma das menores médias, configurando uma insatisfação. O que você pensa sobre este resultado?

6) Quanto à variável. “A segurança que eu tenho quanto ao meu futuro no ensino público municipal em Contagem-MG”, a pesquisa apresentou um resultado indicando insatisfação. A que você atribuiria esse resultado?

7) Na pesquisa, verificou-se que a menor média na dimensão política, indicando insatisfação, está relacionada à atuação do sindicato da categoria em apoio a função do professor. O que você pensa sobre este resultado?

8) Ainda na dimensão política, a maior média indicando satisfação no ambiente de trabalho refere-se à variável: “A liberdade de expressão que o professor tem na escola”. A que você atribui este resultado?

- 9) Na pesquisa, os professores apontaram como uma situação satisfatória a variável “O uso de diferentes habilidades aplicadas na realização do meu trabalho”. O que contribui para essa situação?
- 10) Quando a variável abordou “O sentimento de segurança relacionado a situações de violência na escola”, o resultado apresentou tendência a insatisfação. O que justificaria essa tendência na sua opinião?
- 11) Na dimensão sociológica, a variável: “O respeito e o tratamento que recebo dos meus superiores (chefia)” apresentou a maior média, indicando que os professores encontram-se satisfeitos. Você se sente bem tratado e respeitado pelos seus superiores em seu ambiente de trabalho?
- 12) Outra variável que apresentou boa média indicando satisfação entre os docentes foi a variável “O meu relacionamento com a minha equipe de trabalho”. Como se dá o seu relacionamento com os demais integrantes da sua equipe de trabalho?
- 13) Uma variável que apontou um resultado de insatisfação por parte dos professores está relacionado com “Participação dos pais e/ou família na vida escolar dos filhos/alunos”. Você saberia dizer o que justificaria esse resultado de insatisfação?
- 14) Os resultados da pesquisa constataram que os docentes com idade até 40 anos são mais satisfeitos na dimensão psicológica quando comparados aos docentes com mais de 40 anos. O que pode ter contribuído para isto?
- 15) Quanto à escolaridade, os resultados revelaram que docentes somente com graduação possuem maior grau de satisfação na dimensão econômica do que docentes com especialização. O que você pensa sobre este resultado?
- 16) Os resultados da pesquisa revelaram também que docentes somente com graduação possuem maior satisfação na dimensão psicológica do que docentes com especialização. A que você atribui este resultado da pesquisa?
- 17) Também na dimensão sociológica os docentes somente com graduação possuem maior satisfação do que docentes com especialização. Comente este resultado?
- 18) Os resultados da pesquisa sugerem que na dimensão econômica a satisfação dos docentes que trabalham há mais de 6 anos na Rede Municipal de Contagem-MG é mais significativa do que os docentes que trabalham há menos de 5 anos. O que você acha que pode ter contribuído para este resultado?
- 19) Também os resultados sugerem que na dimensão política a satisfação dos docentes que trabalham há mais de 6 anos é mais significativa do que os que trabalham há menos de 5 anos. O que você acha que pode ter contribuído para este resultado?

20) Os resultados estatísticos sugerem que o nível de satisfação é mais elevado nos profissionais integrantes da categoria efetivo celetista, quando comparados aos professores contratados e aos professores efetivos estatutários. Você imagina quais fatores contribuíram para este resultado?

21) Os professores da amostra com faixa etária de até 40 anos apresentaram maior nível de satisfação para a variável “O respeito e tratamento recebido dos alunos” quando comparados com outros professores com faixa etária acima de 40 anos. O que você pensa sobre este resultado?

22) Professores com faixa etária de até 40 anos apresentaram maior satisfação quando comparados com os professores de faixa etária acima de 40 anos em relação à participação dos pais na vida escolar dos filhos. Comente este resultado.

23) Professores com tempo maior que 5 anos de trabalho apontaram maior grau de satisfação em relação a variável “Participação que tenho nas decisões importantes em relação ao meu trabalho” do que professores com tempo de trabalho até 05 anos, o que faz com que os professores com mais tempo de profissão se sintam mais satisfeitos em relação à participação nas decisões do seu próprio trabalho. O que você pensa sobre esse resultado?

24) Professores com mais de 5 anos de tempo de trabalho apresentam maior média indicando satisfação relativos ao modo como os conflitos são resolvidos na escola quando comparados com professores com tempo de atuação profissional até 5 anos. O que pode ter contribuído para este resultado?

25) Os resultados estatísticos apontam que quanto aos vínculos empregatício os professores contratados apresentam maiores médias indicando satisfação do que os professores efetivos estatutários e efetivos celetista quanto a variável “Participação dos pais e/ou família na vida escolar dos filhos / alunos. Você faz idéia dos fatores que podem ter contribuído para este resultado?

Apêndice D – Tabela 14: Avaliação dos escores referentes às dimensões de qualidade de vida no trabalho por sexo

Tabela 14: Avaliação dos escores referentes às dimensões de qualidade de vida no trabalho por sexo

Dimensões de QVT	Sexo	Resultados		
		Escore	P-valor	Conclusão
Econômica	Feminino	3,44	0,824	Masc.=Fem.
	Masculino	3,22		
Política	Feminino	3,56	0,500	Masc.=Fem.
	Masculino	3,61		
Psicológica	Feminino	3,86	0,239	Masc.=Fem.
	Masculino	3,93		
Sociológica	Feminino	4,00	0,818	Masc.=Fem.
	Masculino	4,00		

Fonte: Dados coletados da pesquisa

Nota: – As probabilidades de significância (p-valor) referem-se ao teste de *Mann-Whitney*.

– Os valores de p-valor em negrito indicam diferenças significativas.

– Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: p-valor < 0,01** (nível de confiança de 99%) e p-valor < 0,05 * (nível de confiança de 95%)

Apêndice E – Tabela 15: Níveis médio das dimensões de qualidade de vida no trabalho entre as três categorias de vínculo empregatício

Tabela 15: Níveis médio das dimensões de qualidade de vida no trabalho entre as três categorias de vínculo empregatício

Dimensões de QVT	Vínculo Empregatício	Resultados		
		Escore	P-valor	Conclusão
Econômica	Efetivo celetista	3,89	0,006**	CLT = Contrat > Estat.
	Efetivo estatutário	3,11		
	Contratado	3,67		
Política	Efetivo celetista	4,00	0,432	Todos iguais
	Efetivo estatutário	3,56		
	Contratado	3,72		
Psicológica	Efetivo celetista	4,14	0,312	Todos iguais
	Efetivo estatutário	3,86		
	Contratado	3,93		
Sociológica	Efetivo celetista	4,25	0,342	Todos iguais
	Efetivo estatutário	3,90		
	Contratado	4,10		

Nota: – As probabilidades de significância (p-valor) referem-se ao teste de *Kruskal Wallis*

– Os valores de p-valor em negrito indicam diferenças significativas.

– Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: p-valor < 0,01** (nível de confiança de 99%) e p-valor < 0,05 * (nível de confiança de 95%)

Apêndice F – 16: Níveis médio das dimensões de qualidade de vida no trabalho entre as duas categorias de faixa salarial

Tabela 16: Níveis médio das dimensões de qualidade de vida no trabalho entre as duas categorias de faixa salarial

Dimensões de QVT	Faixa Salarial Mensal	Resultados		
		Escore	P-valor	Conclusão
Econômica	De R\$ 1.000,00 a R\$ 1.600,00	3,33	0,717	Todos iguais
	Acima de R\$ 1.601,00	3,44		
Política	De R\$ 1.000,00 a R\$ 1.600,00	3,61	0,397	Todos iguais
	Acima de R\$ 1.601,00	3,56		
Psicológica	De R\$ 1.000,00 a R\$ 1.600,00	3,86	0,805	Todos iguais
	Acima de R\$ 1.601,00	3,86		
Sociológica	De R\$ 1.000,00 a R\$ 1.600,00	4,00	0,979	Todos iguais
	Acima de R\$ 1.601,00	4,00		

Fonte: Dados coletados da pesquisa

Nota: – As probabilidades de significância (p-valor) referem-se ao teste de *Mann-Whitney*.

– Os valores de p-valor em negrito indicam diferenças significativas.

– Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: p-valor < 0,01** (nível de confiança de 99%) e p-valor < 0,05 * (nível de confiança de 95%)

Apêndice G – 17: Níveis médio dos indicadores de qualidade de vida no trabalho entre as três categorias de vínculo empregatício.

Tabela 17: Níveis médio dos indicadores de qualidade de vida no trabalho entre as três categorias de vínculo empregatício

Dimensão	Indicadores de QVT	Vínculo Empregatício	Resultados		
			Escore	P-valor	Conclusão
Econômica	A carga horária que eu trabalho. (considerando todos os turnos que leciono).	Efetivo celetista	4,00	0,042*	Celet = Contr. > Esta.
		Efetivo estatutário	3,00		
		Contratado	4,00		
Econômica	A alimentação que eu recebo na escola.	Efetivo celetista	4,50	0,001**	Celet = Contr. > Esta.
		Efetivo estatutário	3,00		
		Contratado	4,00		
Econômica	O salário que eu recebo em relação a minha contribuição efetiva na escola.	Efetivo celetista	4,00	0,022*	Celet = Contr. > Esta.
		Efetivo estatutário	2,00		
		Contratado	4,00		
Política	A infra estrutura interna de segurança na escola.	Efetivo celetista	4,00	0,031*	Celet = Contr. > Esta.
		Efetivo estatutário	3,00		
		Contratado	4,00		
Sociológica	Participação dos pais e/ou família na vida escolar dos filhos / alunos.	Efetivo celetista	3,00	0,004**	Contr. > Esta. = Celet
		Efetivo estatutário	3,00		
		Contratado	4,00		
Econômica	O salário que eu recebo como docente na rede pública municipal comparado ao recebido pelo docente na rede (estadual) de ensino.	Efetivo celetista	4,00	0,05*	Celet = Contr. > Esta.
		Efetivo estatutário	3,00		
		Contratado	4,00		

Fonte: Dados coletados da pesquisa

Nota: – As probabilidades de significância (p-valor) referem-se ao teste de *Kruskal Wallis*

– Os valores de p-valor em negrito indicam diferenças significativas.

– Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: p-valor < 0,01** (nível de confiança de 99%) e p-valor < 0,05* (nível de confiança de 95%)

Apêndice H – Tabela 18: Níveis médio dos indicadores de qualidade de vida no trabalho com diferenças significativas segundo as variáveis demográficas e ocupacionais na dimensão econômica

Tabela 18: Níveis médio dos indicadores de qualidade de vida no trabalho com diferenças significativas segundo as variáveis demográficas e ocupacionais na dimensão econômica.

Dimensão	Indicadores de QVT	Variável Demográfica e Ocupacional	Categoria	Resultados	
				Escore	P-valor
Econômica	O salário que eu recebo como docente na rede pública municipal comparado ao recebido pelo docente na rede particular de ensino.	Faixa Etária	Até 40 anos	3,00	0,012*
			Mais de 40 anos	2,00	
	O salário que eu recebo em relação a minha contribuição efetiva na escola.	Faixa Etária	Até 40 anos	4,00	0,000**
			Mais de 40 anos	2,00	
	As condições físicas do meu ambiente de trabalho.	Tempo de Trabalho	Até 5 anos	3,60	0,013*
			Mais de 5 anos	4,00	
	A alimentação que eu recebo na escola.	Tempo de Trabalho	Até 5 anos	3,50	0,045*
			Mais de 5 anos	4,00	
	A carga horária que eu trabalho. (considerando todos os turnos que leciono).	Vinculo Empregatício	Efetivo celetista	4,00	0,042*
			Efetivo estatutário	3,00	
			Contratado	4,00	
	A alimentação que eu recebo na escola.	Vinculo Empregatício	Efetivo celetista	4,50	0,001**
			Efetivo estatutário	3,00	
			Contratado	4,00	
O salário que eu recebo em relação a minha contribuição efetiva na escola.	Vinculo Empregatício	Efetivo celetista	4,00	0,022*	
		Efetivo estatutário	2,00		
		Contratado	4,00		
O salário que eu recebo como docente na rede pública municipal comparado ao recebido pelo docente na rede estadual de ensino.	Vinculo Empregatício	Efetivo celetista	4,00	0,05*	
		Efetivo estatutário	3,00		
		Contratado	4,00		

Fonte: Dados coletados da pesquisa

Apêndice I Tabela 19: Níveis médios dos indicadores de qualidade de vida no trabalho com diferenças significativas segundo as variáveis demográficas e ocupacionais na dimensão psicológica e sociológica.

Tabela 19: Níveis médios dos indicadores de qualidade de vida no trabalho com diferenças significativas segundo as variáveis demográficas e ocupacionais na dimensão psicológica e sociológica.

Dimensão	Indicadores de QVT	Variável Demográfica e Ocupacional	Categoria	Resultados	
				Escore	P-valor
Psicológica	Os critérios utilizados pela instituição no recrutamento e seleção de pessoal, quando não concursado.	Sexo	Feminino	4,00	0.011*
			Masculino	4,50	
	A possibilidade de crescimento pessoal e profissional que a docência me possibilita.	Faixa Etária	Até 40 anos	4,00	0.008**
			Mais de 40 anos	3,20	
	O sentimento de segurança relacionado a situações de violência na escola.	Faixa Etária	Até 40 anos	4,00	0.005**
			Mais de 40 anos	3,00	
	O serviço prestado pelos demais setores da escola. (secretaria, limpeza, biblioteca, etc).	Tempo de Trabalho	Até 5 anos	4,00	0.000**
			Mais de 5 anos	5,00	
	O uso de diferentes habilidades aplicadas na realização do meu trabalho	Tempo de Trabalho	Até 5 anos	3,90	0.006**
			Mais de 5 anos	4,40	
O serviço prestado pelos demais setores da escola. (secretaria, limpeza, biblioteca, etc).	Faixa Salarial mensal	Até R\$ 1.600	4,00	0.035*	
		Acima de R\$ 1.601	5,00		
Sociológica	O respeito e tratamento que recebo dos meus alunos.	Faixa Etária	Até 40 anos	4,00	0,034*
			Mais de 40 anos	3,00	
	Participação dos pais e/ou família na vida escolar dos filhos / alunos.	Faixa Etária	Até 40 anos	3,00	0,016*
			Mais de 40 anos	2,50	
	O grau de participação que tenho nas decisões importantes em relação ao meu trabalho.	Tempo de Trabalho	Até 5 anos	3,50	0,041*
			Mais de 5 anos	4,00	
	A maneira como os conflitos são resolvidos na escola.	Tempo de Trabalho	Até 5 anos	4,00	0,002**
			Mais de 5 anos	5,00	
	O reconhecimento da direção escolar pelo trabalho que eu realizo na escola.	Tempo de Trabalho	Até 5 anos	4,00	0,004**
			Mais de 5 anos	5,00	
Participação dos pais e/ou família na vida escolar dos filhos / alunos.	Vinculo Empregatício	Efetivo celetista	3,00	0,004**	
		Efetivo estatutário	3,00		
		Contratado	4,00		

Fonte: Dados coletados da pesquisa

Apêndice J - Tabela 20: Níveis médio dos indicadores de qualidade de vida no trabalho com diferenças significativas segundo as variáveis demográficas e ocupacionais na dimensão política..

Tabela 20: Níveis médio dos indicadores de qualidade de vida no trabalho com diferenças significativas segundo as variáveis demográficas e ocupacionais na dimensão política..

Dimensão	Indicadores de QVT	Variável Demográfica e Ocupacional	Categoria	Resultados	
				Score	P-valor
Política	A atuação do sindicato da minha categoria em apoio a minha função de professor.	Sexo	Feminino	3,00	0.016*
			Masculino	4,00	
	As interferências do ambiente externo no meu trabalho.	Faixa Etária	Até 40 anos	4,00	0.049*
			Mais de 40 anos	3,00	
	A disponibilização de materiais e equipamentos para a realização do meu trabalho.	Tempo de Trabalho	Até 5 anos	3,50	0.004**
			Mais de 5 anos	4,25	
	A qualidade da gestão da escola para o acompanhamento e a solução de problemas diários de trabalho.	Tempo de Trabalho	Até 5 anos	4,00	0,004**
			Mais de 5 anos	5,00	
	As interferências do ambiente externo no meu trabalho.	Tempo de Trabalho	Até 5 anos	3,00	0,009**
			Mais de 5 anos	4,00	
	A segurança que eu tenho quanto ao meu futuro no ensino público municipal.	Tempo de Trabalho	Até 5 anos	3,00	0,024*
			Mais de 5 anos	4,00	
	A infra estrutura externa de segurança na escola (polícia militar, guarda municipal, etc).	Tempo de Trabalho	Até 5 anos	3,00	0,000**
			Mais de 5 anos	4,00	
A infra estrutura interna de segurança na escola.	Vinculo Empregatício	Efetivo celetista	4,00	0,031*	
		Efetivo estatutário	3,00		
		Contratado	4,00		
A infra estrutura externa de segurança na escola (polícia militar, guarda municipal, etc).	Faixa Salarial mensal	Até R\$ 1.600,00	3,00	0,025*	
		Acima de R\$ 1.601,00	4,00		

Fonte: Dados coletados da pesquisa