

CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIHORIZONTES

Programa de Pós-graduação em Administração Mestrado

Adenair de Souza Lima

**SENTIDOS E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO:
um estudo com professores de uma escola da rede estadual de ensino de Belo Horizonte
(MG)**

Belo Horizonte
2024

Adenair de Souza Lima

**SENTIDOS E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO:
um estudo com professores de uma escola da rede estadual de ensino de Belo Horizonte
(MG)**

Dissertação apresentada ao curso de Mestrado Acadêmico em Administração do Centro Universitário Unihorizontes, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Administração.

Orientadora: Profa. Dra. Thaís Pinto da Rocha Torres

Área de concentração: Organização e Estratégia

Linha de pesquisa: Relações de Poder e Dinâmicas organizacionais

Temática: Gestão da Inovação

Belo Horizonte
2024

LIMA, Adenair de Souza

L732s

Sentidos e qualidade de vida no trabalho: um estudo com professores de uma escola da rede estadual de ensino de Belo Horizonte (MG). Belo Horizonte: Centro Universitário Unihorizontes, 2024. 105 p.

Orientadora: Dr^a. Thaís Pinto da Rocha Torres

Dissertação (mestrado). Centro Universitário Unihorizontes. Programa de Pós-graduação em Administração.

1. Qualidade de vida no trabalho - Sentidos do trabalho - Professor

I. Adenair de Souza Lima II. Centro Universitário Unihorizontes – Programa de Pós-graduação em Administração. III. Título.

CDD: 658.402

Ficha catalográfica elaborada pelo Bibliotecário
Bruno Tamielt de Almeida CRB6 3082

Instituto Novos Horizontes de Ensino Superior e Pesquisa Ltda.
Centro Universitário Unihorizontes
Mestrado Acadêmico em Administração

ATA DA DEFESA DE DISSERTAÇÃO DE Mestrado Acadêmico em Administração do(a) Senhor(a) **Adenair de Souza Lima** REGISTRO Nº. 771 No dia 26/09/2024 às 13:30 horas, reuniu-se no Centro Universitário Unihorizontes, a Comissão Examinadora de Dissertação, indicada pelo Colegiado do Programa de Mestrado Acadêmico em Administração do Centro Universitário Unihorizontes, para julgar o trabalho final intitulado "**SENTIDOS E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: um estudo com professores de uma escola da rede estadual de ensino de Belo Horizonte (MG)**" Abrindo a sessão, o(a) Senhor(a) Presidente da Comissão, **THAIS PINTO DA ROCHA TORRES**, após dar conhecimento aos presentes do teor das Normas Regulamentares da apresentação do Trabalho Final, passou a palavra ao(a) candidato(a) para apresentação de seu trabalho. Seguiu-se a arguição pelos examinadores com a respectiva defesa do(a) candidato(a). Logo após a Comissão se reuniu sem a presença do(a) candidato(a) e do público, para julgamento e expedição do seguinte resultado final: **APROVADA**. O resultado final foi comunicado publicamente ao(a) candidato(a) pelo(a) Senhor(a) Presidente da Comissão. Nada mais havendo a tratar, o(a) Senhor(a) Presidente encerrou a reunião e lavrou o(a) presente ATA, que foi assinada por todos os membros participantes da Comissão Examinadora.

26/09/2024

Documento assinado digitalmente
 **THAIS PINTO DA ROCHA TORRES**
Data: 26/09/2024 17:21:56-0300
Verifique em <https://validar.it.gov.br>

Prof^a. Dr^a. Thais Pinto da Rocha Torres
Centro Universitário Unihorizontes

Documento assinado digitalmente
 **MICHELLE REGINA SANTANA DUTRA**
Data: 27/09/2024 18:07:13-0300
Verifique em <https://validar.it.gov.br>

Prof^a. Dr^a. Michelle Regina Santana Dutra
Centro Universitário Unihorizontes

Documento assinado digitalmente
 **MILKA ALVES CORREIA BARBOSA**
Data: 26/09/2024 21:22:08-0300
Verifique em <https://validar.it.gov.br>

Prof^a. Dr^a. Milka Alves Correia Barbosa
Universidade Federal de Alagoas

DECLARAÇÃO DA REVISÃO DE PORTUGUÊS

DISSERTAÇÃO DE Mestrado

Declaro ter procedido à revisão da dissertação de mestrado intitulada

**SENTIDOS E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO:
um estudo com professores de uma escola da rede estadual de ensino de Belo Horizonte
(MG)**

apresentada ao curso de Mestrado Acadêmico Centro Universitário Unihorizontes, como requisito parcial para obtenção do título de

MESTRE EM ADMINISTRAÇÃO

de autoria de

ADENAIR DE SOUZA LIMA

Contendo 104 páginas

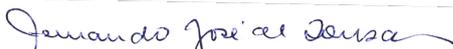
Sob a orientação de

Profa. Dra. THAÍS PINTO DA ROCHA TORRES

ITENS DA REVISÃO:

- Correção gramatical
- Inteligibilidade de texto
- Adequação do vocabulário

Belo Horizonte, 08 de setembro de 2024


Fernando José de Sousa
REVISOR

Registro: 20710, Livro LR-36 – Decreto nº 5786/2006, Processo 2758814/2014
Licenciado em LETRAS
Centro Universitário de Belo Horizonte
UNI-BH

REVISADO

AGRADECIMENTOS

Gostaria de expressar minha profunda gratidão a todos que contribuíram para a realização deste mestrado, tornando essa jornada possível e significativa.

Primeiramente, agradeço a Deus, cuja presença constante me guiou, deu forças nos momentos de dificuldade e me proporcionou a fé necessária para alcançar este objetivo.

À minha família, agradeço o incentivo constante ao longo de todo o processo.

Aos amigos que fiz durante o mestrado, meu sincero agradecimento por toda a parceria, e por tornar essa jornada acadêmica muito mais leve, enriquecedora e até divertida. Compartilhar essa experiência com vocês foi uma das maiores alegrias desse percurso.

Aos professores do Programa de Mestrado do Centro Universitário Unihorizontes, minha gratidão pelas valiosas contribuições à minha formação profissional. Obrigada pelos ensinamentos que tanto enriqueceram meu conhecimento.

Às doutoras Kely César Martins Paiva, Michelle Regina Santana Dutra e Milka Alves Correia Barbosa, membros da banca, expresso minha profunda gratidão pelo tempo dedicado à leitura e avaliação do meu trabalho. Suas contribuições foram essenciais para o aprimoramento desta dissertação.

Aos professores que se prontificaram a participar deste estudo por meio das entrevistas, meu sincero agradecimento. Vocês foram fundamentais nesse processo. Obrigada!

Agradeço também à Secretaria de Educação de Minas Gerais, que, por meio do programa Trilhas de Futuro Educadores, me possibilitou a realização deste sonho.

Por fim, com especial carinho, agradeço à minha orientadora, Doutora Thaís, por sua orientação cuidadosa, paciência e sabedoria ao longo de todo o processo. Sua orientação foi fundamental para a realização deste trabalho, e sou imensamente grata por todo o apoio e confiança depositados em mim.

A todos, meu sincero e profundo agradecimento.

RESUMO

Aderência à linha de pesquisa: O estudo realizado se adequa à linha de pesquisa Relações de Poder e Dinâmica das Organizações, ao analisar aspectos do comportamento organizacional em uma instituição de ensino.

Objetivo: Analisar as percepções de professores de uma escola estadual de Minas Gerais sobre os sentidos do trabalho e a qualidade de vida no trabalho.

Referencial teórico: Como marco teórico, esta pesquisa envolveu os sentidos do trabalho e a qualidade de vida no trabalho (QVT).

Método: Desenvolveu-se um estudo descritivo, de abordagem qualitativa, baseando-se no método de estudo de caso realizado em uma escola da rede pública estadual de ensino de Belo Horizonte, Minas Gerais. Para a coleta de dados, foram entrevistados 16 docentes, utilizando a análise de conteúdo como técnica de análise de dados.

Resultados: Entre os principais resultados, a pesquisa mostra que um dos fatores indispensáveis para se obter uma QVT é uma gestão eficaz. Por outro lado, o desinteresse dos alunos foi identificado como uma das principais fontes de mal-estar. Em contrapartida, os professores indicaram que o maior sentimento de bem-estar deriva da percepção de que seus alunos estão interessados e engajados no processo de aprendizagem. Além disso, os professores enfatizaram o sentido do trabalho como uma forma de sustento e valor econômico, fundamental para a obtenção de recursos para a sobrevivência. Portanto, acredita-se que essas investigações poderão, não apenas aprofundar o conhecimento sobre os construtos analisados, como também ampliar a discussão e oferecer perspectivas enriquecedoras para a melhoria das condições de trabalho em diversas escolas estaduais do país.

Contribuições teóricas/metodológicas: Do ponto de vista acadêmico, uma pesquisa foi realizada nas bases de dados SciELO e SPELL, empregando os termos “qualidade de vida no trabalho” e “sentidos do trabalho” simultaneamente. Dois estudos foram identificados que exploraram a relação entre esses dois conceitos (Vilas Boas & Morin, 2016, 2017), no entanto, os participantes eram professores universitários. Isso evidencia uma lacuna na pesquisa, pois há uma falta de estudos abordando esses dois temas com professores da educação básica da rede pública.

Contribuições gerenciais/sociais: O estudo sobre os sentidos do trabalho e qualidade de vida dos professores em uma escola da rede estadual pode trazer informações relevantes para os pais e responsáveis sobre a qualidade do ambiente educacional oferecido, impactando o desenvolvimento e o bem-estar dos alunos. Compreender esses aspectos poderá ajudar a promover um diálogo construtivo entre os professores, a gestão escolar e os pais e responsáveis.

Palavras-chave: Qualidade de vida no trabalho. Sentidos do trabalho. Professor.

ABSTRACT

Adherence to the research line: The conducted study aligns with the research line 'Power Relations and Organizational Dynamics' by analyzing aspects of organizational behavior within an educational institution.

Theoretical Framework: The theoretical framework of this research involved the concepts of the meanings of work and quality of work life (QWL).

Method: A descriptive, qualitative study was conducted using the case study method in a public school in Belo Horizonte, Minas Gerais. For data collection, 16 teachers were interviewed, and content analysis was used as the data analysis technique.

Results: Among the main findings, the research shows that one of the essential factors for achieving QWL is effective management. On the other hand, student disinterest was identified as one of the main sources of discomfort. Conversely, the teachers indicated that the greatest sense of well-being comes from the perception that their students are interested and engaged in the learning process. Additionally, the teachers emphasized the meaning of work as a means of sustenance and economic value, fundamental for obtaining resources for survival. Therefore, it is believed that these investigations could not only deepen the understanding of the analyzed constructs but also broaden the discussion and offer enriching perspectives for improving working conditions in various public schools across the country.

Theoretical/Methodological Contributions: From an academic perspective, a literature review was conducted in the SciELO and SPELL databases using the terms "quality of work life" and "meanings of work" simultaneously. Two studies were identified that explored the relationship between these two concepts (Vilas Boas & Morin, 2016, 2017), however, the participants were university professors. This highlights a gap in the research, as there is a lack of studies addressing these two themes with public elementary school teachers.

Managerial/Social Contributions: The study on the meanings of work and quality of life of teachers in a public school can provide relevant information for parents and guardians about the quality of the educational environment offered, impacting the development and well-being of students. Understanding these aspects can help promote constructive dialogue between teachers, school management, and parents and guardians.

Keywords: Quality of Work Life. Meanings of work. Teacher.

RESUMEN

Adhesión a la línea de investigación: El estudio realizado se ajusta a la línea de investigación 'Relaciones de Poder y Dinámica de las Organizaciones', al analizar aspectos del comportamiento organizacional en una institución educativa.

Objetivo: Analizar las percepciones de los profesores de una escuela pública de Minas Gerais sobre los sentidos del trabajo y la calidad de vida en el trabajo (QVT).

Marco Teórico: El marco teórico de esta investigación involucró los conceptos de los sentidos del trabajo y la calidad de vida en el trabajo (QVT).

Método: Se realizó un estudio descriptivo, de enfoque cualitativo, utilizando el método de estudio de caso en una escuela pública de Belo Horizonte, Minas Gerais. Para la recolección de datos, se entrevistaron a 16 profesores, y se utilizó el análisis de contenido como técnica de análisis de datos.

Resultados: Entre los principales hallazgos, la investigación muestra que uno de los factores indispensables para lograr una CVT es una gestión eficaz. Por otro lado, la desmotivación de los estudiantes fue identificada como una de las principales fuentes de malestar. En contraste, los profesores indicaron que el mayor sentimiento de bienestar proviene de la percepción de que sus alumnos están interesados y comprometidos en el proceso de aprendizaje. Además, los profesores destacaron el sentido del trabajo como un medio de sustento y valor económico, fundamental para obtener los recursos necesarios para la supervivencia. Por lo tanto, se cree que estas investigaciones podrían no solo profundizar el conocimiento sobre los constructos analizados, sino también ampliar la discusión y ofrecer perspectivas enriquecedoras para mejorar las condiciones laborales en diversas escuelas públicas del país.

Contribuciones Teóricas/Metodológicas: Desde una perspectiva académica, se realizó una revisión de la literatura en las bases de datos SciELO y SPELL utilizando simultáneamente los términos "calidad de vida en el trabajo" y "sentidos del trabajo". Se identificaron dos estudios que exploraron la relación entre estos dos conceptos (Vilas Boas & Morin, 2016, 2017); sin embargo, los participantes eran profesores universitarios. Esto pone de manifiesto una laguna en la investigación, ya que existe una falta de estudios que aborden estos dos temas con profesores de educación básica de la red pública.

Contribuciones Gerenciales/Sociales: El estudio sobre los sentidos del trabajo y la calidad de vida de los profesores en una escuela pública puede proporcionar información relevante para los padres y tutores sobre la calidad del entorno educativo ofrecido, lo que afecta el desarrollo y bienestar de los alumnos. Comprender estos aspectos puede ayudar a promover un diálogo constructivo entre los profesores, la gestión escolar y los padres y tutores.

Palabras clave: Calidad de vida laboral. Sentidos del trabajo. Profesor.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Gráfico 1 - Porcentagem de professores concursados e temporários da REE-MG	Erro!
Indicador não definido.	
Gráfico 2 - Professores da REE-MG por gênero	21
Gráfico 3 - Professores da REE-MG por raça	22
Gráfico 4 - Professores da REE-MG por faixa etária.....	23
Gráfico 5 - Nível de instrução dos professores da REE-MG	24
Gráfico 6 - Nível de esforço dos professores que lecionam no ensino fundamental.....	26
Gráfico 7 - Nível de esforço dos professores que lecionam no ensino médio.....	26
Gráfico 8 - Indicador de regularidade docente das escolas	28
Figura 1 - Modelo de QVT de Hackman e Oldham.....	33
Figura 2 - Modelo de Hackman e Oldham (1975) adaptado por Moraes e Kilimnik (1994)	34

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Níveis de esforço docente.....	25
Tabela 2 - Média de alunos por turma na REE-MG.....	27
Tabela 3 - Concepções evolutivas da QVT	36
Tabela 4 - Distinções básicas entre as abordagens de QVT	39
Tabela 5 - Estudos sobre QVT publicados nos últimos 4 anos (2019-2023) localizados no SPELL	42
Tabela 6 - Estudos sobre sentido do trabalho publicados nos últimos 4 anos (2019-2023) localizados no SPELL	54
Tabela 7 - Percurso metodológico	59
Tabela 8 - Cargos ocupados pelos entrevistados	62
Tabela 9 - Tempo total na educação.....	62
Tabela 10 - Tempo de trabalho na escola pesquisada	63
Tabela 11 - Gênero dos entrevistados	63
Tabela 12 - Estado civil dos entrevistados.....	63
Tabela 13 - Escolaridade dos entrevistados	64

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

EF	Ensino Fundamental
EM	Ensino Médio
IAQVT	Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho
INEP	Instituto Nacional de Estudos e Pesquisa Anísio Teixeira
IRD	Indicador de Regularidade Docente
MOW	Meaning of Work International Research Team
OCDE	Organização para a Cooperação e desenvolvimento
QVT	Qualidade de vida no trabalho
REE-MG	Rede de Ensino Estadual de Minas Gerais
SEE-MG	Secretaria Estadual de Ensino de Minas Gerais
SER	Secretaria Regional de Educação
TQWL-42	Total Quality of Work Life 42

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	13
1.1	Objetivos	17
1.1.1	Objetivo Geral	17
1.1.2	Objetivos específicos	17
1.2	Justificativa	17
1.3	Aderência à Linha de Pesquisa	19
2	CONTEXTUALIZAÇÃO DA PESQUISA	20
2.1	Perfil dos professores da rede estadual de Minas Gerais com base nos dados do Censo Escolar - 2023	20
3	REFERENCIAL TEÓRICO	31
3.1	Qualidade de vida no trabalho	31
3.2	Sentidos do trabalho	48
4	METODOLOGIA	58
4.1	Caracterização da pesquisa	58
4.2	Unidade de análise e sujeitos da pesquisa	59
4.3	Técnica de coleta de dados	60
4.4	Técnica de análise de dados	60
5	APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS	62
5.1	Descrição do perfil dos respondentes	62
5.2	Qualidade de vida no trabalho para os entrevistados	64
5.3	Sentidos do trabalho para os entrevistados	78
5.4	Possíveis conexões entre QVT e sentidos do trabalho	88
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS	91
	REFERÊNCIAS	94
	APÊNDICES	102

1 INTRODUÇÃO

O trabalho desempenha um papel fundamental na existência humana, sendo um elemento importante para a vida em sociedade (Sousa, 2019). Desde os tempos primórdios, os seres humanos se constituíram através de realização de atividades laborais que incluem caça, pesca e coleta. Mesmo diante de todas as transformações históricas, econômicas e sociais, o trabalho continua sendo componente indispensável para a vida do indivíduo (Sousa, 2019; Morin, 2001; Tolfo & Piccinini, 2007).

Nesse sentido, autores como Tolfo e Piccinini (2007) afirmam que, apesar das profundas transformações que o trabalho e a sua relação com o ser humano sofreram, sua condição de elemento fundamental se mantém. Isso se deve ao fato de o trabalho exercer um impacto significativo sobre a satisfação e a motivação, sob uma análise realizada à luz de uma perspectiva sociológica ou psicológica (Sousa, 2019). As transformações pelas quais o conceito do trabalho passou ao longo da trajetória histórica impactam sua relação com os homens e altera os sentidos atribuídos a ele (Tolfo & Piccinini, 2007).

Morin (1996) estabelece uma definição do sentido do trabalho que compreende uma estrutura afetiva formada por três componentes: o significado, a orientação e a coerência. O significado refere-se às representações que o sujeito tem de sua atividade e ao valor que é atribuído pelo indivíduo à sua atividade laboral. A orientação diz respeito à inclinação do indivíduo para o trabalho, o que ele busca e o que guia suas ações. Por fim, a coerência representa a harmonia ou o equilíbrio que ele espera de sua relação com o trabalho.

O sentido destinado ao trabalho é fundamental na relação entre o trabalhador e a organização. Quando o trabalho carece de sentido, ele se torna um obstáculo na vida do trabalhador, atuando como barreira para quem o realiza e associando-o à noção de esforço penoso (Silva & Simões, 2015).

Nessa perspectiva, Oliveira et al. (2004) destacam que a ausência do sentido do trabalho culmina na falta de motivação, sofrimento e frustração, interferindo negativamente no comprometimento organizacional e na produtividade do indivíduo. Em contrapartida, quando as pessoas sentem que suas tarefas diárias contribuem para um propósito maior, isso pode aumentar sua motivação, engajamento e satisfação no trabalho e, conseqüentemente, a qualidade de vida no trabalho (QVT). A importância dessa relação se manifesta em diversas dimensões, impactando profundamente tanto os indivíduos quanto as organizações.

Diante disso, torna-se pertinente a investigação dos aspectos que conferem o sentido do trabalho sob a perspectiva de diferentes categorias profissionais, o que certamente também se aplica ao contexto dos professores.

A década de 1990 marcou o início de uma nova educação brasileira, comparável, em termos de mudanças, à década de 1960. Assim, nos anos 60, o Brasil testemunhou a tentativa de adequação da educação às necessidades do padrão de acumulação fordista, e as reformas educacionais desse período se concentravam na ampliação ao acesso à escolaridade e eram fundamentadas na ideia de que a educação era um meio mais seguro para a mobilidade social individual ou de grupos (Oliveira, 2004).

Por outro lado, as reformas educacionais da década de 1990 tiveram como foco principal a promoção da equidade social. Essa mudança de paradigma implicou em transformações significativas na organização e na gestão da educação pública, exigindo dos professores a ampliação dos seus domínios sobre novas práticas e novos saberes no exercício de suas funções. Isso inclui a incorporação de abordagens pedagógicas baseadas em projetos, a transversalidade dos currículos e as avaliações formativas. Em resumo, são muitas as novas exigências a que esses profissionais precisam se adaptar (Oliveira, 2004).

Nesse contexto, os desafios exigem uma prática docente que seja, ao mesmo tempo, mais contextualizada e autônoma, adaptando-se às realidades e necessidades específicas dos alunos e das comunidades escolares. Além disso, há uma crescente demanda por eficiência e eficácia na concretização dos objetivos de ensino, que são legitimamente estabelecidos tanto pelo poder público quanto pela sociedade (Gatti & Barretto, 2009)

Tardif (2007) e Rocha e Fernandes (2008) argumentam que tradicionalmente a escola tinha a função de instruir e partilhar com a família a tarefa de educar o jovem. No entanto, com as mudanças que ocorreram, tanto na funcionalidade familiar quanto na sociedade em geral, a escola passou a assumir responsabilidades para além da aprendizagem, tais como as “competências sociais” (valores, atitudes, entre outros). Consequentemente, o trabalho do professor deve considerar diversas atividades e atender várias demandas que exercem um impacto significativo sobre eles e que afetam a natureza fundamental de seu trabalho.

Ao longo da história do Brasil, o campo da educação tem sido marcado por desafios enfrentados pelos professores, abrangendo questões relacionadas à sua formação ao reconhecimento de sua profissão e às condições de trabalho (Nascimento et al., 2023).

Em diversas situações, os professores desempenham suas funções de forma isolada, uma vez que são encarregados de assumir responsabilidades que não são inerentes à sua função, ou são confrontados com desafios complexos e sem preparação adequada (Andrade, 2020). Em se

tratando do professor da rede pública, Martins (2007) afirma que o professor sofre pressão estressante que advém de várias situações. Na maioria das vezes, é desrespeitado, defronta-se com prédios malcuidados, com a falta de material didático e com a violência provocada pela falta de segurança nas escolas.

Mais especificamente, Noronha (2001) observa que, ao considerar os professores das escolas públicas, as exigências frequentemente ultrapassam sua formação devido às diversas funções que desempenham em alguns casos. Esses profissionais são compelidos a desempenhar funções de assistente social, psicólogo, enfermeiro, entre outros. Tais demandas contribuem para um sentimento de desprofissionalização, gerando uma sensação de perda de identidade profissional e a constatação de que, em algumas situações, o ato de ensinar não é prioridade. A sobrecarga de trabalho e o desinteresse dos alunos são fatores que os professores da rede estadual enfrentam diariamente, gerando mal-estar entre os docentes (Carvalho, 2023). Além disso, as condições de trabalho, agravadas pela falta de investimentos na educação e pelo desengajamento dos alunos, contribuem para o aumento do estresse no contexto do trabalho docente (Roque, 2022).

Lemos e Fernandes (2022) destacam que os desafios institucionais e econômicos são os principais fatores responsáveis pela deterioração da qualidade da escola pública. Entre os obstáculos mais mencionados, ressaltam-se as turmas superlotadas, a escassez de recursos materiais nas escolas, a baixa remuneração dos docentes e a desvalorização da profissão. Esses fatores não comprometem somente o ambiente de ensino, como também evidenciam a carência de investimentos e de políticas eficazes que possam mitigar essa situação.

Além disso, Vicentini e Lugli (2009) reforçam que a trajetória profissional docente nem sempre segue um caminho contínuo e progressivo de profissionalização. Em vez disso, há momentos em que se perde a autonomia e o controle sobre certos aspectos do campo, o que pode ser considerado uma espécie de desprofissionalização.

A desprofissionalização é estimulada por diversas perspectivas e ações de naturezas variadas. Isso inclui a minimização do papel do professor como um profissional, a remuneração inadequada, as condições de trabalho precárias, as tentativas de controle excessivo sobre a atividade docente e a demasiada burocratização dos mecanismos institucionais (Nóvoa, 2017).

Por outro lado, a profissionalização na área da educação pode ser amplamente compreendida como uma tentativa de reestruturar e revitalizar os princípios epistemológicos do ofício de professor, bem como o processo de formação para o magistério (Tardif, 2000).

As responsabilidades atribuídas aos professores nem sempre vêm acompanhadas de oportunidades e recursos necessários para execução das tarefas, o que pode resultar em

desilusões, tanto para aqueles que esperam os resultados, quanto para o trabalhador que tenta desempenhar sua função (Klein, 2017).

De acordo com Barroso (2008), quando os professores não conseguem atingir os objetivos estipulados pela instituição, é comum que eles se deparem com sentimentos de fracasso, o que frequentemente os leva a um estado de angústia. Segundo Leite Junior et al. (2011), as mudanças no atual contexto da vida dos professores exigem adaptações constantes nos âmbitos emocionais e cognitivos, afetando diretamente a saúde e a QVT destes profissionais.

O termo “Qualidade de Vida no Trabalho” foi introduzido pela primeira vez em uma conferência internacional realizada em Arden House em 1972, por Louis Davis (Boas & Morin, 2016). O conceito de QVT é amplo e reflete a perspectiva de diferentes pessoas e da sociedade em geral. Ao longo do tempo, muitos autores se dedicaram ao estudo do tema e possibilitaram o melhor entendimento e completude sobre os elementos e variáveis que envolvem a QVT (Klein, 2017).

Nos últimos anos, emergiu uma perspectiva de QVT com abordagem preventiva, baseada em estudos, pesquisas e intervenções em instituições que se apoiam na abordagem da ergonomia da atividade aplicada à qualidade de vida no trabalho. Os primeiros estudos que fundamentam a abordagem preventiva de QVT foram realizados por Ferreira (2006a, 2006b, 2007, 2011).

O cerne dessa abordagem está na remoção das fontes de desconforto no ambiente de trabalho, abrangendo três dimensões interdependentes: as condições de trabalho, a estrutura organizacional e as relações socioprofissionais de trabalho. Nesse contexto, a QVT é concebida como uma tarefa de todos na organização, enfatizando a busca constante pela harmonia entre o bem-estar, a eficiência e a eficácia nos ambientes organizacionais (Ferreira et al. 2009b).

A QVT é uma questão importante para assegurar a saúde e o bem-estar do professor. Ela é indissociável das vivências e dos cuidados inerentes à preservação da saúde pessoal e coletiva. Atuar na área educação sem considerar QVT é sinônimo de sofrimento, presenteísmo, absenteísmo, adoecimento, acidentes de trabalho, erros, retrabalho e sobrecarga. Esse cenário adverso afeta de forma negativa todos os envolvidos, incluindo, educadores, as unidades administrativas, as escolas, os educandos, as famílias e, em última instância, a sociedade (Ferreira, 2022).

Estudos como de Noronha (2001) apontam que a QVT envolve um conjunto de ações que estimulam um ambiente de trabalho saudável, possibilitando que os trabalhadores encontrem sentido em suas atividades laborais. Além disso, a autora constatou em sua pesquisa

que professores que percebem um maior sentido no seu trabalho apresentam aspectos positivos em suas atividades laborais e um maior comprometimento com o trabalho. Esses professores criam um vínculo afetivo e alinham seus objetivos com os da escola, o que traz um aumento do bem-estar psicológico.

Face ao exposto e considerando-se os professores da rede estadual de ensino, a pergunta que norteia a presente pesquisa é: Quais são as percepções de professores da rede estadual de Minas Gerais sobre sentidos e qualidade de vida no trabalho?

1.1 Objetivos

1.1.1 Objetivo Geral

Definiu-se como objetivo geral analisar as percepções de professores de uma escola estadual de Minas Gerais sobre os sentidos do trabalho e a qualidade de vida no trabalho.

1.1.2 Objetivos específicos

- a) Descrever as percepções de professores abordados sobre a qualidade de vida no trabalho;
- b) Descrever as percepções de professores abordados sobre o sentido do trabalho;
- c) Identificar as semelhanças e diferenças entre as percepções de sentidos do trabalho e a QVT dos professores abordados.

1.2 Justificativa

O professor cumpre um papel indispensável na sociedade. Em toda história de transformação da humanidade, o profissional da educação foi e permanece sendo fundamental. Devido a essa importância, são necessários estudos para entender a complexidade envolvida no exercício da profissão de professor, imersa em tensões, desafios e conflitos (Roque, 2022).

Do ponto de vista mercadológico e organizacional esse estudo não abordará apenas questões fundamentais para o bem-estar e desenvolvimento dos profissionais da educação, bem como possui implicações no sistema educacional como um todo. Uma compreensão aprofundada dos sentidos do trabalho pode permitir a implementação de práticas e políticas que estimulem um ambiente de trabalho mais positivo, o que pode ter um impacto direto no desempenho dos professores e, conseqüentemente, na qualidade do ensino.

Logo, é de grande importância analisar a relação entre o sentido e a QVT atribuídos à atividade docente. Segundo Morin (2001, p. 18) “para que um trabalho tenha sentido, é importante que quem o realize saiba para onde ele conduz; em outras palavras, é importante que os objetivos sejam claros e valorizados e que os resultados tenham valor aos olhos de quem realiza”. Nessa perspectiva, o sentido do trabalho e a Percepção da QVT se mostram intrinsecamente relacionados, pois o sentido do trabalho desempenha um papel fundamental na satisfação e no bem-estar dos trabalhadores, elementos essenciais para a percepção da QVT

Além disso, investigar a qualidade de vida no trabalho de professores pode ser fundamental para compreender os impactos que o ambiente de trabalho e as condições laborais têm sobre sua saúde física, mental e emocional. Essa pesquisa poderá fornecer lampejos sobre fatores que influenciam positivamente ou negativamente a qualidade de vida desses profissionais, permitindo o desenvolvimento de estratégias e políticas eficazes para promover um ambiente de trabalho saudável e satisfatório. Complementarmente, Mendonça (2016) conduziu um estudo sobre a QVT dos docentes da rede estadual vinculados à Superintendência de Campo Belo, em Minas Gerais e recomendou a realização de novas pesquisas sobre o tema, abrangendo outras superintendências de ensino no Estado, para aprofundar a compreensão da qualidade de vida dos professores da rede estadual em Minas Gerais.

Em termos de justificativa social, o estudo sobre os sentidos do trabalho e qualidade de vida dos professores em uma escola da rede estadual pode trazer informações relevantes para os pais e responsáveis sobre a qualidade do ambiente educacional oferecido, impactando o desenvolvimento e o bem-estar dos alunos. Compreender esses aspectos poderá ajudar a promover um diálogo construtivo entre os professores, a gestão escolar e os pais e responsáveis. Essa pesquisa também poderá contribuir para a implementação de medidas que promovam um ambiente de trabalho saudável e motivador, favorecendo o processo de ensino e aprendizagem. Sendo assim, os resultados dessa pesquisa poderão trazer implicações diretas para os alunos, pois, professores satisfeitos e engajados tendem a oferecer um ensino de maior qualidade, estimulando o aprendizado e o desenvolvimento dos estudantes.

Do ponto de vista acadêmico, uma pesquisa foi realizada nas bases de dados SciELO e SPELL, empregando os termos “qualidade de vida no trabalho” e “sentidos do trabalho” simultaneamente. Dois estudos foram identificados que exploraram a relação entre esses dois conceitos (Vilas Boas & Morin, 2016, 2017), no entanto, os participantes eram professores universitários. Isso evidencia uma lacuna na pesquisa, pois há uma falta de estudos abordando esses dois temas com professores da educação básica da rede pública.

1.3 Aderência à Linha de Pesquisa

A temática sentidos e qualidade de vida no trabalho dos professores está intrinsecamente ligada à linha de pesquisa relação de poder e dinâmica das organizações do programa de Pós-graduação *Stricto Sensu*, do Centro Universitário Unihorizontes. A dinâmica de poder e as práticas organizacionais nas instituições de ensino influenciam significativamente a qualidade de vida no trabalho e os sentidos do trabalho dos professores. A distribuição equitativa do poder e a participação dos educadores nas decisões pedagógicas e administrativas aumentam sua satisfação e bem-estar. Relações hierárquicas justas e ambientes colaborativos reduzem o estresse e melhoram a qualidade de vida no trabalho dos professores, permitindo que eles se concentrem no ensino e no desenvolvimento profissional. Sentir-se valorizado pelas administrações escolares confere maior sentido ao trabalho dos professores, aumentando sua motivação. Instituições que promovem participação ativa e oferecem oportunidades de desenvolvimento criam um ambiente propício para o crescimento pessoal e profissional dos professores. Dinâmicas de poder justas e estruturas organizacionais saudáveis são essenciais para que os professores se sintam valorizados e encontrem sentido em seu trabalho, contribuindo para a melhoria da educação.

Já a gestão da inovação, dentro deste contexto, pode desempenhar um papel importante na melhoria das condições de trabalho dos professores. Estratégias inovadoras que visem à modernização da infraestrutura educacional, à implementação de novas tecnologias, bem como à valorização e desenvolvimento profissional dos docentes, podem contribuir significativamente para a melhoria da QVT e para o fortalecimento do sentido do trabalho.

2 CONTEXTUALIZAÇÃO DA PESQUISA

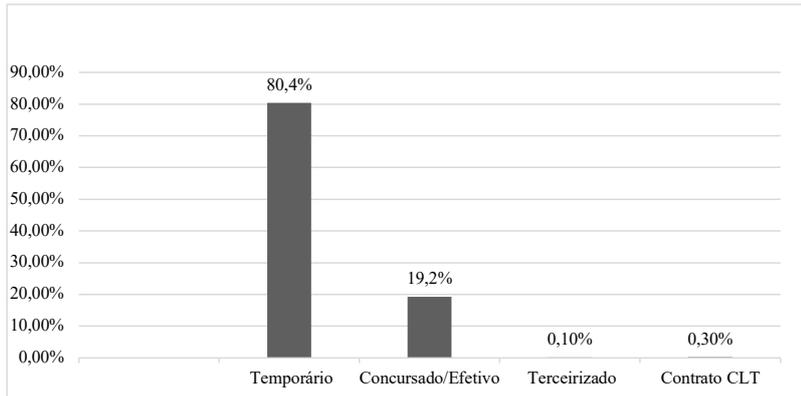
2.1 Perfil dos professores da rede estadual de Minas Gerais com base nos dados do Censo Escolar - 2023

O Censo Escolar constitui o principal instrumento de coleta de informações sobre a educação básica no Brasil, sendo a mais relevante pesquisa estatística educacional do país. Coordenado pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP). O censo é realizado em regime de colaboração entre as secretarias estaduais e municipais de educação, com a participação de todas as instituições de ensino públicas e privadas. A pesquisa estatística abrange diversas etapas e modalidades da educação básica e profissional, proporcionando um panorama abrangente e detalhado do sistema educacional brasileiro (INEP, 2021).

Antes de abordar o panorama dos professores da Rede Estadual de Ensino de Minas Gerais (REE-MG) faz-se necessário entender os tipos de contratações de docentes no estado. Existem duas principais modalidades: a primeira ocorre por meio de concurso público estadual, onde os aprovados se tornam servidores públicos estaduais/efetivos. Para substituir os efetivos afastados por motivos como licença médica, afastamento para estudo, ajustamento funcional, exoneração, aposentadoria, cargos vagos entre outros, e para assegurar a continuidade das aulas, é permitida a contratação temporária de docentes, conhecidos como professores temporários/convocados. No entanto, de acordo com o censo escolar de 2023, a REE-MG foi o estado que apresentou o maior percentual de professores temporários/convocados, como demonstrado no Gráfico 1.

Gráfico 1

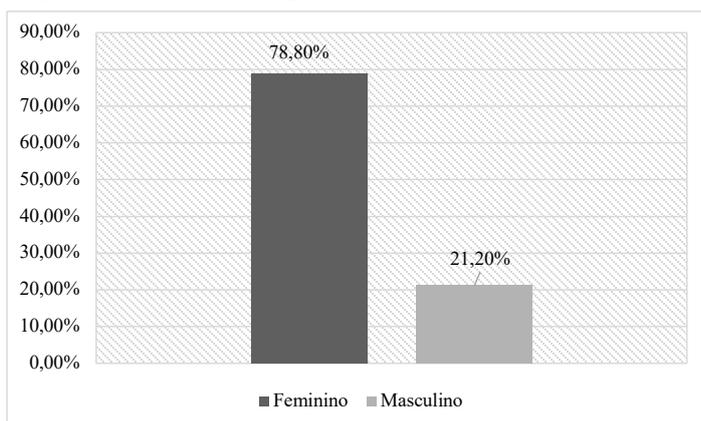
Porcentagem de professores concursados e temporários da REE-MG



Fonte: Elaboração própria com base nos dados do Censo Escolar do INEP 2023.

De acordo com o Plano Nacional de Educação (Brasil, 2014), uma das estratégias para a valorização dos profissionais docentes era ter, até o início do terceiro ano de vigência do plano, ou seja, até 2017, pelo menos 90% dos professores com cargos efetivos nas redes públicas de educação básica. Todavia, percebe-se que, na REE-MG, essa estratégia está longe de ser alcançada. Esse fato representa um enorme desafio para as políticas públicas de valorização do profissional docente no estado.

No que tange ao gênero, os professores da REE-MG seguem a tendência geral da categoria dos profissionais docentes, que é majoritariamente composta por mulheres, conforme demonstrado no Gráfico 2.

Gráfico 2*Professores da REE-MG por gênero*

Fonte: Elaboração própria com base nos dados do Censo Escolar do INEP 2023.

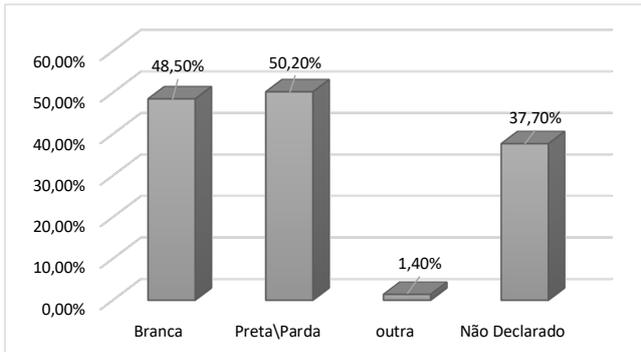
De acordo com Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico OCDE (2005) a feminização da profissão docente se deve a salários mais baixos em comparação com outras profissões, especialmente para homens, e a fatores culturais que associam o ensino a uma ocupação feminina. Mesmo em países onde a profissão é valorizada, como Finlândia e Irlanda, as mulheres predominam entre os professores.

Em se tratando da raça, conforme observado no Gráfico 3, é possível identificar que, entre os professores da REE-MG, a maior proporção é de docentes autodeclarados pretos ou pardos, seguidos pelos que se identificam como brancos. Em seguida, aparecem aqueles que não declararam sua raça, e, por fim, os que se autodeclararam de outra raça.

No que diz respeito à raça, conforme observado no Gráfico 3, é possível identificar que, entre os professores da REE-MG, a maior proporção é de docentes autodeclarados pretos ou pardos, seguidos pelos que se identificam como brancos. Em seguida, aparecem aqueles que não declararam sua raça e, por fim, os que se autodeclararam de outra raça.

Gráfico 3

Professores da REE-MG por raça



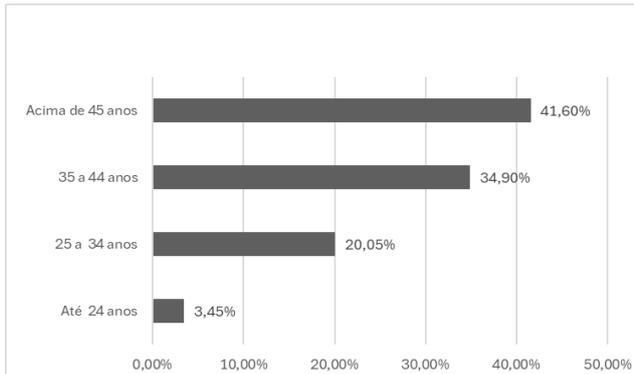
Fonte: Elaboração própria com base nos dados do Censo Escolar do INEP 2023.

O que chama a atenção nesses dados é a dificuldade da autoidentificação étnica pelos docentes. De acordo com Fleuri (2015) isso pode estar associado à imprecisão conceitual das definições das categorias de identificação étnica ou mesmo à própria consciência étnica dos profissionais da educação.

Em relação à idade dos docentes, como está demonstrado no Gráfico 4 a situação parece alarmante, pois há um aumento significativo da quantidade de docentes com 45 anos ou mais, que possivelmente estão encaminhando-se para o final da carreira. Em contrapartida, o número de professores com até 24 anos, que provavelmente estão em fase inicial de carreira, é relativamente menor.

Gráfico 4

Professores da REE-MG por faixa etária



Fonte: Elaboração própria com base nos dados do Censo Escolar do INEP 2023.

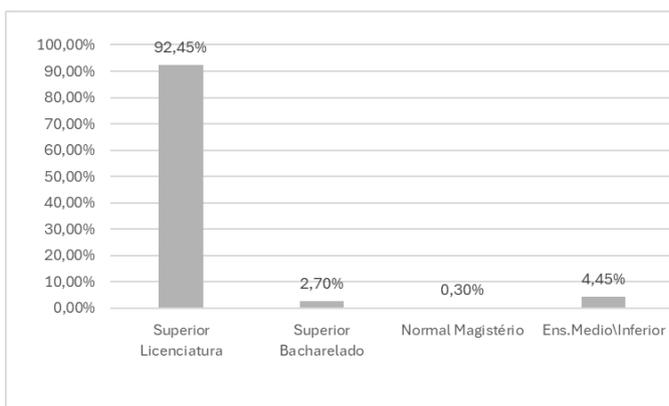
Esse cenário é preocupante, considerando o reduzido número de jovens que optam pelas licenciaturas como formação inicial. A OCDE (2005) enfatiza a importância da elaboração de políticas que atraiam mais profissionais para trabalhar como docentes, pois os indicadores mostram que, na maioria dos países do grupo, a carreira de professor tem atraído um número cada vez menor de candidatos. Além disso, os docentes atualmente em atividade estão envelhecendo e se aproximando da aposentadoria, o que demandará a contratação de novos professores.

Entende-se, contudo, que existem iniciativas e soluções capazes de alterar de maneira estrutural e determinante o déficit de professores na Educação Básica no Brasil. Em particular, destaca-se a importância do investimento na materialidade da carreira docente, abrangendo melhorias nas condições de trabalho e nos planos de cargos e salários. Ademais, é fundamental investir na formação inicial, destacando as licenciaturas como uma pauta fundamental para resolver estruturalmente o ‘apagão’ docente (Esquinsani & Esquinsani, 2018). Tornar a carreira docente mais atrativa envolve, entre outras ações, aprofundar o debate sobre o ensino nos cursos de licenciatura, garantindo a organicidade e o sentido formativo. Isso inclui apresentar ao futuro professor um panorama realista dos desafios da docência e dos instrumentos teóricos e práticos para enfrentá-los (Esquinsani, & Esquinsani, 2018).

No que concerne à escolaridade, os dados apresentados no Gráfico 5 indicam que a ampla maioria dos professores da REE-MG possui formação em nível superior em licenciatura. Esse resultado, em termos absolutos, pode ser considerado um dado positivo.

Gráfico 5

Nível de instrução dos professores da REE-MG



Fonte: Elaboração própria com base nos dados do Censo Escolar do INEP 2023.

Apesar da REE-MG contar com um número expressivo de docentes com formação em licenciatura, dois indicadores de formação docente do Grupo I chamam a atenção. O Grupo I é composto por docentes com formação superior em licenciatura ou bacharelado com complementação pedagógica na mesma área da disciplina que lecionam. Ao analisar o percentual de professores da REE-MG pertencentes a este grupo, observa-se que 66% dos docentes que lecionam Artes se enquadram nessa categoria e apenas 50% dos professores que lecionam Sociologia possuem essa qualificação específica, ou seja, licenciatura em Sociologia ou complementação pedagógica. Em contrapartida, 93,2% dos professores de Educação Física e 87,08% dos docentes de História pertencem ao Grupo I.

Os dados do Censo também permitem identificar a taxa de frequência dos docentes da REE-MG em cursos de pós-graduação, revelando que 48,9% dos professores possuem algum diploma de pós-graduação e 41,3% possuem formação continuada.

Vale destacar que a Secretaria de Educação de Minas Gerais (SEE-MG), por meio da Resolução SEE nº 4.697, de 13 de janeiro de 2022, lançou o projeto Trilhas de Futuro. Este projeto do Governo do Estado de Minas Gerais, em parceria com instituições públicas e privadas, visa oferecer gratuitamente cursos de aperfeiçoamento, pós-graduação lato sensu e *stricto sensu* para os servidores da educação do estado, com o intuito de estimular e promover a formação continuada.

Além disso, a SEE-MG conta com a Escola de Formação e Desenvolvimento Profissional dos Educadores de Minas Gerais, instituída pela Lei Delegada nº 180, de 20 de

janeiro de 2011. A escola tem como objetivo articular os processos de formação em competências amplas, fornecendo suporte logístico, operacional e físico, bem como recursos *on-line* para a realização de cursos e seminários. Ela dispõe de ferramentas tecnológicas para oferecer cursos de formação nas modalidades presencial, semipresencial e a distância (SEE-MG, 2022).

No que se refere às características do trabalho do professor da REE-MG, é desafiador mensurar o esforço dedicado por esses profissionais no exercício de sua função (Miranda, 2017). O indicador de esforço docente, desenvolvido pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP, 2014) considera um conjunto de variáveis que são entendidas como determinantes do esforço do trabalho docente. Essas variáveis incluem:

- O número de escolas em que o professor atua;
- O número de turnos de trabalho;
- O número de alunos atendidos;
- O número de etapas de ensino em que o docente atua.

Com base na análise dessas variáveis, o INEP elaborou uma escala de esforço da atividade docente, a qual fornece uma estimativa do esforço despendido pelo professor em suas atividades profissionais, posicionando-o em relação ao conjunto dos docentes. Esta escala é composta por seis níveis, conforme ilustrado na Tabela 1.

Tabela 1

Níveis de esforço docente

NÍVEIS	DESCRIÇÃO
Nível 1	Docente que tem até 25 alunos e atua em um único turno, escola e etapa de ensino.
Nível 2	Docente que tem entre 25 e 150 alunos e que atua em um único turno, escola e etapa de ensino.
Nível 3	Docente que tem entre 25 e 300 alunos e que atua em um ou dois turnos, em uma única escola e etapa de ensino.
Nível 4	Docente que tem entre 50 e 400 alunos e atua em dois turnos, em uma ou duas escolas e em duas etapas de ensino.
Nível 5	Docente que tem mais de 300 alunos e atua nos três turnos, em duas ou três escolas e em duas ou três etapas de ensino.
Nível 6	Docente que tem mais de 400 alunos e atua nos três turnos, em duas ou três escolas e em duas ou três etapas de ensino.

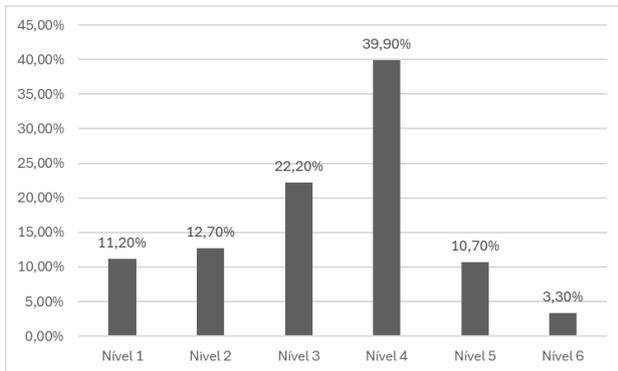
Fonte: Elaboração própria com base no INEP 2023.

De acordo com o Censo Escolar de 2023, o nível de esforço que mais se destacou entre os professores da REE-MG do ensino fundamental (EF) foi o Nível 4. Esse nível corresponde

ao professor que tem entre 50 e 400 alunos, atua em dois turnos, em uma ou duas escolas, e em duas etapas de ensino conforme ilustrado no Gráfico 6.

Gráfico 6

Nível de esforço dos professores que lecionam no ensino fundamental

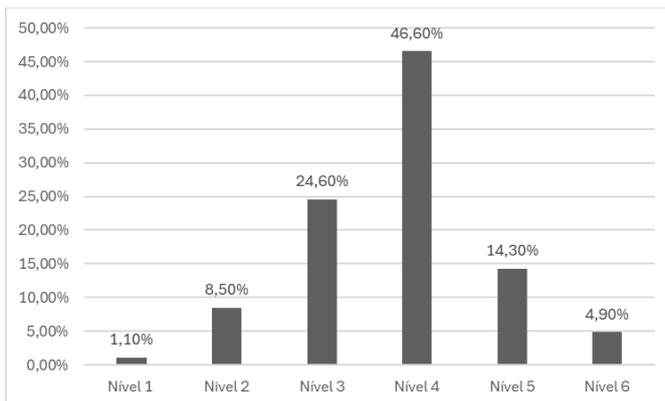


Fonte: Elaboração própria com base nos dados do Censo Escolar do INEP 2023.

Em relação ao nível de esforço dos docentes que atuam no Ensino Médio (EM), o Nível 4 também se destacou, conforme ilustrado no Gráfico 7.

Gráfico 7

Nível de esforço dos professores que lecionam no ensino médio



Fonte: Elaboração própria com base nos dados do Censo Escolar do INEP 2023.

O censo escolar também permite avaliar o tamanho médio das turmas por diferentes etapas de ensino, como apresentado na Tabela 2. De acordo com Tardif e Lessard (2014), o número de estudantes por sala de aula é uma variável de significativa importância. Esse aspecto não apenas reduz a carga de trabalho do docente ao diminuir o número de alunos sob sua responsabilidade, mas, fundamentalmente, permite que os professores ofereçam uma atenção mais individualizada a cada aluno.

Tabela 2

Média de alunos por turma na REE-MG

ETAPA	Média de alunos por turma
Ensino Fundamental- Anos iniciais	21
Ensino Fundamental -Anos finais	27
Ensino médio	28,2
(Ensino de Jovens e Adultos) EJA Ensino Fundamental	24,6
EJA Ensino Médio	29,6

Fonte: Elaboração própria com base nos dados do Censo Escolar do INEP 2023.

Esse resultado está em consonância com que foi estabelecido na Resolução SEE nº 4.869 de 05 de julho de 2023 onde estabelece normas e diretrizes para o Plano de Atendimento Escolar REE-MG. No capítulo IV das condições de funcionamento das escolas estaduais art. 38, o número máximo de estudantes por sala de aula será de:

- I - 25 (vinte e cinco) estudantes na Pré-Escola e no Ensino Fundamental - Anos Iniciais (Regular e EJA);
 - II - 35 (trinta e cinco estudantes) no Ensino Fundamental - Anos Finais (Regular e EJA);
 - III - 40 (quarenta) estudantes no Ensino Médio - Regular, EJA e Educação Profissional;
 - IV - 15 (quinze) estudantes, conforme o tipo de deficiência, nas Escolas Especiais.
- Parágrafo único. O número de estudantes estabelecido por sala de aula poderá ser alterado em situações excepcionais, emergenciais ou transitórias, a critério da SEE.

O indicador de regularidade do docente da Educação Básica é um quesito que o censo também avalia, e tem como objetivo avaliar a regularidade do corpo docente nas escolas de educação básica nos últimos cinco anos (2019 a 2023). De acordo com o INEP (2014) o indicador de regularidade docente (IRD) varia de 0 a 5 e, quanto mais próximo de 0, mais

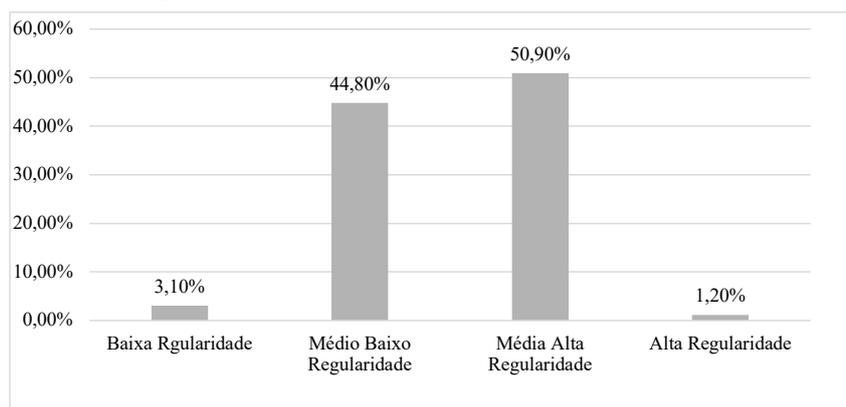
irregular é o vínculo do docente com a escola, e quanto mais próximo de 5, mais regular é esse vínculo. O IRD é classificado pelas seguintes faixas do indicador de regularidade:

- Baixa regularidade (IRD médio igual ou menor que 2)
- Média baixa (IRD médio maior que 2 até 3)
- Média alta (IRD médio maior que 3 até 4)
- Alta (IRD médio maior que 4 até 5)

Conforme observado no Gráfico 8, os docentes das escolas da REE-MG apresentaram predominantemente uma média alta em relação ao IRD, seguida por uma média baixa, depois baixa regularidade e, por fim, alta regularidade.

Gráfico 8

Indicador de regularidade docente das escolas



Fonte: Elaboração própria com base nos dados do Censo Escolar do INEP 2023.

Em um total de 3.458 escolas da REE-MG, observa-se que 3,10% possuem uma regularidade média igual ou menor que 2, o que é um ponto positivo. No outro extremo, apenas 1,2% das escolas possuem valores do indicador acima de 4, o que denota uma regularidade baixa para essa parcela de escolas, ou seja, apenas 1,2% das escolas apresentam uma alta regularidade dos seus docentes.

A alta rotatividade de professores nas escolas pode afetar o estabelecimento de vínculo com a escola e alunos, pois um professor que permanece pouco tempo na escola tem menos condições para identificar situações específicas dos alunos e da comunidade atendida pela

escola, bem como para dar continuidade a planejamentos ou contribuir para a resolução de eventuais problemas pelos quais a escola esteja passando (INEP, 2015).

Em contrapartida, professores que permanecem por mais tempo em uma escola tendem a ter oportunidade de construir relações sólidas e de confiança com os alunos, pais e colegas, criando uma comunidade escolar mais coesa e colaborativa. A permanência prolongada também permite que os professores se familiarizem com o currículo e com as práticas pedagógicas específicas da escola.

Finalizado este tópico que teve como objetivo trazer luz ao panorama dos docentes da REE-MG, passa-se ao referencial teórico dessa dissertação.

3 REFERENCIAL TEÓRICO

3.1 Qualidade de vida no trabalho

A QVT é um conceito que evoluiu ao longo das décadas, refletindo as mudanças nas relações de trabalho, nas expectativas dos funcionários e nas demandas da sociedade. O início do movimento em prol da QVT remonta a 1950, quando a abordagem sociotécnica para a organização do trabalho, desenvolvida por Eric Trist e seus colaboradores do Tavistock Institute, em Londres, começou a surgir. No entanto, foi apenas na década de 1960 que as iniciativas de cientistas sociais, líderes sindicais, empresários e governantes ganharam impulso, à medida que buscavam maneiras mais eficazes de organizar o trabalho para reduzir os impactos negativos do trabalho na saúde e no bem-estar geral dos trabalhadores (Fernandes, 1996).

A partir da década de 1970, a QVT passou a receber uma atenção mais significativa e os investimentos aumentaram, especialmente nas grandes corporações. Nesse período, estava em curso uma crise estrutural nos padrões de acumulação taylorista-fordista, o que levou à necessidade de buscar novas alternativas para enfrentar os desafios da concorrência que se apresentava (Ferreira et al., 2009a). Ainda de acordo com esses mesmos autores, o período entre os anos de 1965 a 1975 foi marcado por vários elementos distintivos: a intensificação e fortalecimento das ações sindicais dos trabalhadores; o desalinhamento entre a valorização do capital e o crescimento da produtividade; o impacto do aumento abrupto nos preços do petróleo; o aumento das taxas de juros no início da década de setenta e a diminuição dos investimentos, resultando em repercussões nas taxas de emprego e renda.

Na primeira fase do movimento de QVT, conhecida como Democracia Industrial, houve um foco principal na Europa Ocidental. Nessa fase, ativistas e sindicatos socialistas de trabalhadores estavam ativos nos parlamentos de países como Inglaterra, França, Alemanha Ocidental, Suécia e Itália, pressionando por leis que promovessem a participação dos trabalhadores nas decisões corporativas. Ao mesmo tempo, entre 1969 e 1974, nos Estados Unidos, um grupo de pesquisadores, líderes sindicais e o governo demonstraram interesse em influenciar a qualidade das experiências individuais no trabalho. Isso ocorreu devido às crescentes preocupações com a saúde, o bem-estar e a satisfação dos trabalhadores em seus empregos (Vital, 2019).

Atualmente, a necessidade de implantar programas de qualidade de vida no trabalho nas organizações é mais evidente, em razão de uma série de mudanças rápidas no ambiente de trabalho. Isso inclui a velocidade crescente das inovações tecnológicas na sociedade da

informação, o aumento do conhecimento envolvido na produção, a redução do ciclo de vida dos produtos e a rápida evolução dos processos de produção. As chamadas “indústrias do conhecimento” estão em expansão, demandando profissionais altamente qualificados e, conseqüentemente, tornando-se necessário que as habilidades dos trabalhadores sejam constantemente atualizadas. Isso destaca a importância de programas que promovam a QVT para apoiar o emprego nesse cenário de mudanças constantes (Ferreira et al., 2009a).

De acordo com Dal Forno e Finger (2015) alguns autores são referências na área da QVT. Suas teorias são consideradas tanto clássicas, quanto contemporâneas e abrangentes, sendo frequentemente citadas na literatura e seus modelos amplamente empregados em pesquisas relacionadas ao tema. Destacam-se os Modelos de Walton (1973), Hackman e Oldham (1975), Westley (1979), Werther e Davis (1983) e Nadler e Lawler (1983).

Um dos pioneiros no estudo desse assunto e o primeiro a criar um modelo de avaliação da QVT foi Walton (1973). Seu modelo foi concebido nos Estados Unidos na década de 70, quando Walton buscou, por meio de pesquisas e entrevistas, identificar fatores que afetavam a atuação do trabalhador em seu trabalho. O modelo de Walton propõe dimensões heterogêneas que abrangem aspectos políticos, econômicos, sociais, psicológicos e jurídicos. Ele inclui elementos tradicionais de gestão de pessoas, como remuneração e condições de trabalho. Além disto, aborda temas emergentes, como relevância social do trabalho, integração social, equilíbrio entre trabalho e vida pessoal e liberdade de expressão. Esse modelo difere dos outros por incorporar tais dimensões.

Walton entende que o trabalho vai além das leis trabalhistas que emergiram no século XX, de modo que seu modelo é o que contempla o maior número de critérios. São eles:

- 1- Compensação adequada e justa: isso não se refere apenas ao salário, mas também engloba benefícios, reconhecimentos e equilíbrio entre trabalho e vida pessoal para melhorar a QVT dos trabalhadores. A compensação justa motiva os trabalhadores e promove a equidade;
- 2- Condições de trabalho seguras e saudáveis: as condições de trabalho seguras e saudáveis são importantes para melhorar a QVT, proporcionando saúde, bem-estar e eficiência no ambiente de trabalho;
- 3- Oportunidade imediata de usar e desenvolver capacidades humanas: intrinsecamente ligada ao enriquecimento do trabalho o que pode resultar em maior autonomia e responsabilidades, tornando o trabalho mais interessante e atraente;
- 4- Oportunidades futuras para crescimento e segurança: Walton destaca que, quando o trabalhador tem a oportunidade de desenvolver suas habilidades e progredir na carreira dentro da organização, sua motivação no trabalho aumenta. Além disso, a perspectiva de

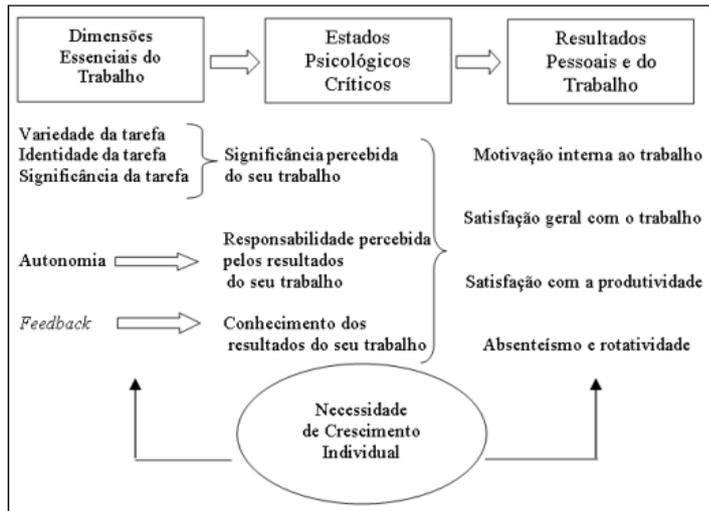
segurança no emprego diminui a ansiedade em relação ao futuro, contribuindo com o bem-estar dos funcionários;

- 5- Integração social na organização do trabalho: contribui com a QVT ao fortalecer as relações interpessoais, melhorar a comunicação, propiciar a cooperação e beneficiar a saúde mental e emocional dos funcionários;
- 6- Constitucionalismo na organização do trabalho: o direito à privacidade pessoal, à liberdade de expressão e à equidade são aspectos do constitucionalismo e elementos-chave para proporcionar uma melhor QVT;
- 7- O trabalho e o espaço total da vida: envolve aspectos como o equilíbrio no trabalho, a estabilidade geográfica, o tempo de lazer com a família e a estabilidade de horários, que são fundamentais na vida do trabalhador e, conseqüentemente, para a QVT;
- 8- A relevância social da vida profissional: organizações que agem de forma irresponsável do ponto de vista social levam os trabalhadores a desvalorizarem o próprio trabalho, afetando sua autoestima.

Embora tenham passado quatro décadas desde a sua publicação, este modelo ainda é amplamente reconhecido como o mais abrangente e continua sendo muito empregado, principalmente por acadêmicos e profissionais das áreas de administração e psicologia organizacional.

O modelo de Hackman e Oldham (1975), conforme salienta Vidal (2019), teve gênese nos trabalhos de Hackman e Lawler (1971). Estes autores conceberam a QVT como um instrumento propício para tornar as atividades laborais mais produtivas e satisfatórias, elevando a motivação e o bem-estar dos trabalhadores. Segundo Klein et al. (2017) a teoria de Hackman e Oldham (1975) apresenta as principais dimensões da tarefa que tem um impacto psicológico sobre o trabalhador e sua eficiência dentro da organização. Eles organizaram as dimensões do cargo, consideradas fundamentais da QVT, e são elas: variedade de habilidades; identidade da tarefa; significado da tarefa; autonomia; e *feedback*.

Essas dimensões possibilitam o desenvolvimento de estados psicológicos críticos, os quais abarcam a compreensão do trabalhador sobre a importância do seu trabalho, da responsabilidade que detém pelos resultados que ele mesmo produz, bem como o entendimento dos resultados alcançados (Vital, 2019). A autora ainda afirma que os resultados individuais e profissionais são influenciados pelos estados psicológicos críticos, determinados por fatores como motivação interna, melhora no desempenho e uma redução no absenteísmo e rotatividade. A Figura 1 apresenta o modelo proposto por Hackman e Oldham.

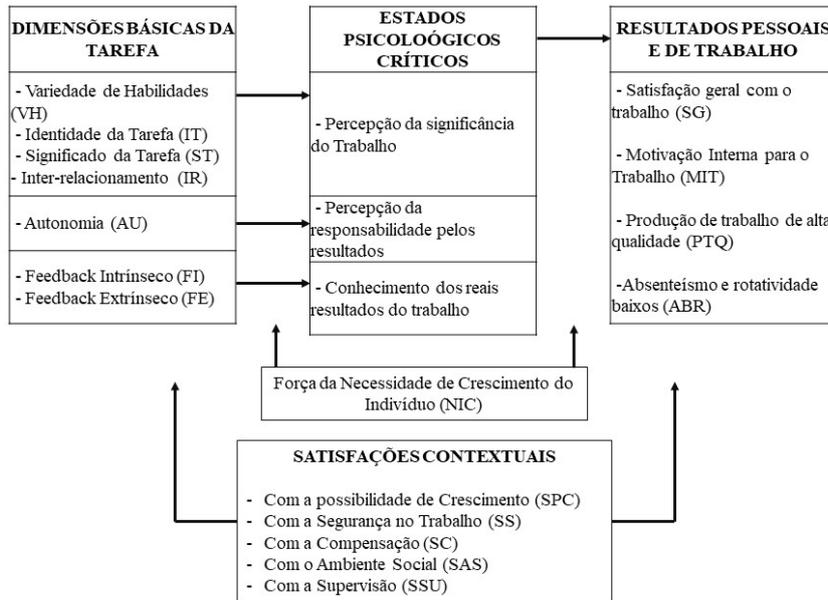
Figura 1*Modelo de QVT de Hackman e Oldham*

Fonte: Adaptado de Hackman e Oldham (1975).

Todavia, Moraes e Kilimnik (1994), com base nos achados de suas pesquisas sobre QVT realizadas no Brasil, concluíram que o grupo de variáveis denominadas “satisfações específicas”, ao mesmo tempo em que resulta dos “estados psicológicos críticos”, também os influencia. Assim, com base nesse estudo, os autores propuseram uma alteração no modelo de Hackman e Oldham (1975) que consiste em deslocar as “satisfações específicas” do grupo “resultados pessoais de trabalho” para junto da “necessidade individual de crescimento”, destacando que sua influência abrange toda a cadeia de variáveis determinantes de QVT (Figura 2).

Figura 2

Modelo de Hackman e Oldham (1975) adaptado por Moraes e Kilimnik (1994)



Fonte: Moraes e Kilimnik (1994).

Com base nesse modelo, Moraes e Kilimnik (1994) afirmam que a QVT deve ser entendida como o resultado direto da combinação de dimensões básicas da tarefa, as quais podem gerar estados psicológicos que, por sua vez, levam a diferentes níveis de motivação e satisfação, além de influenciarem diversas atitudes e comportamentos.

Já o modelo proposto por Westley (1979) ressalta a complexidade das organizações combinada com a incessante busca pelo acúmulo de riqueza, deixando os trabalhadores em situações de insegurança e exploração (Vital, 2019). O modelo proposto por Westley (1979) tinha como objetivo a análise da estrutura e a identificação dos desafios que afetam negativamente a QVT. Westley (1979) defende a necessidade de humanização nas atividades desenvolvidas pelos trabalhadores para que se obtenha a QVT desejada. O autor concorda que tanto elementos internos quanto externos à organização têm o poder de afetar a qualidade de vida dos trabalhadores (Klein et al., 2017).

O autor agrupou os obstáculos que prejudicam a QVT em quatro aspectos (Klein et al. 2017; Vital, 2019):

- 1- Políticos: sentimento de insegurança no emprego, falta de autonomia para a atuação dos sindicatos, *feedback* extrínseco, e reconhecimento e valorização por meio do cargo exercido;
- 2- Econômicos: sentimento de injustiça no sistema de recompensas, ou seja, avaliação injusta entre o trabalho prestado e a contraprestação financeira;
- 3- Psicológicos: falta de autodesenvolvimento, resultando em alienação;
- 4- Sociológicos: ausência de participação nas tomadas de decisões.

Por sua vez, Werther e Davis (1983) afirmam que a QVT é determinada em função do cargo exercido pelo indivíduo, por ser a ligação entre o trabalhador e o empregador. Com o objetivo de alcançar um ambiente com maiores índices de produtividade e com elevado grau de satisfação dos funcionários, Werther e Davis (1983) avaliaram a QVT a partir de três elementos:

- 1- Organizacional: busca identificar as tarefas, estudar métodos adequados e melhorar a eficiência no trabalho;
- 2- Ambiental: envolve fatores diversos, como sociais, culturais, históricos, competitivos, econômicos, governamentais e tecnológicos;
- 3- Comportamental: avalia as necessidades dos trabalhadores, abrangendo recursos humanos, satisfação e motivação.

Para Nadler e Lawler (1983) a QVT consiste na busca de maior produtividade, conciliada com a motivação e a satisfação do indivíduo. Os autores concordam que a eficácia de um programa de QVT depende de diversos elementos que estão correlacionados. Eles propõem atividades que devem ser exploradas, elementos importantes para o sucesso e pontos determinantes a serem gerenciados. Nadler e Lawler (1983) elencaram fatores determinantes para o sucesso de programas de QVT, a saber: a detecção da necessidade; a estrutura para reconhecimento e solução do problema; o foco no problema que é percebido na organização; as compensações delineadas, tanto para os processos quanto para o produto; os sistemas diversificados afetados; o maior envolvimento da organização.

Conforme destacado por Sant'anna e Moraes (1999) é importante salientar que os diversos modelos de QVT diferem em função da dinâmica das abordagens, variando conforme os valores culturais predominantes em cada época, os contextos sociopolíticos e econômicos. Por essa razão, modelos de QVT, como o de Walton (1975) e Westley (1979), são mais abrangentes por abordarem uma variedade maior de elementos. Alguns modelos se caracterizam pelo foco em elementos específicos, a exemplo dos modelos de Nadler e Lawler (1983) e Werther e Davis (1983), que concentram seus estudos na análise do cargo. Outros dão ênfase às dimensões básicas da tarefa, como o de Hackman e Oldham (1975) (Klein et al. 2017).

A Tabela 3 apresenta as concepções evolutivas da QVT na visão de Nadler e Lawler (1983).

Tabela 3

Concepções evolutivas da QVT

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

Fonte: Nadler e Lawler (1983).

Esses modelos servem como base para pesquisas sobre o tema na atualidade e para a formulação de novos modelos, como, por exemplo, o modelo de Ferreira (2011), que será utilizado para o desenvolvimento deste estudo.

O modelo de Ferreira (2011) é fundamentado na abordagem da Ergonomia da Atividade. A ergonomia da atividade teve suas origens simultaneamente na Bélgica e na França. Sua história é marcada pela forte preocupação social dos pesquisadores na Europa no século XX. Desde o início, a ergonomia da atividade estava diretamente ligada ao movimento trabalhista, com o foco na melhoria das condições de trabalho e garantia da saúde dos trabalhadores (Ferreira, 2008).

No modelo de Ferreira (2011), a QVT é identificada com base em dois níveis analíticos: o macro ergonômico e o micro ergonômico. No nível de análise macro, a QVT é identificada

nas representações que os funcionários têm sobre o ambiente laboral em que estão inseridos. Essas representações que atuam e moldam a presença ou ausência da QVT, sendo caracterizadas por duas representações de natureza diferentes: bem-estar no trabalho e mal-estar no trabalho. Nesse nível, o diagnóstico é feito com base na utilização de um Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (IAQVT).

O nível macro produz uma “fotografia” de um resultado macro sobre como os trabalhadores conceitualizam os fatores que compõem a QVT e influenciam suas experiências de bem-estar e mal-estar no trabalho. Sobre outra perspectiva, o nível micro se concentra na investigação dos efeitos desses fatores e como os trabalhadores lidam com essas novas exigências.

De acordo com Ferreira (2011), o conceito modalidade de bem-estar de representação dos trabalhadores é o seguinte: o bem-estar no ambiente de trabalho surge como uma sensação agradável que resulta das experiências vivenciadas pelos indivíduos durante a realização de suas tarefas. A expressão individual ou coletiva do bem-estar no trabalho se manifesta por meio da experiência de sentimentos, que podem ocorrer de forma isolada ou em combinação.

Ainda, de acordo com o autor, a concepção de bem-estar no trabalho está no núcleo da abordagem de Qualidade de Vida no Trabalho e baseia-se na ergonomia da atividade. Nesse sentido, cabe assinalar algumas características de bem-estar conforme essa abordagem:

- O bem-estar no trabalho e sua gestão são influenciados por fatores individuais, organizacionais e situacionais;
- O bem-estar no trabalho é uma experiência exclusivamente humana. Nesse contexto, não faz sentido falar em “bem-estar organizacional”;
- O bem-estar no trabalho refere-se à condição de saúde experimentada pelos trabalhadores em seus locais de trabalho.

Já o conceito modalidade mal-estar de representação dos trabalhadores é como segue: o mal-estar no trabalho é um sentimento desagradável que tem a sua gênese em situações vivenciadas pelos indivíduos na execução das tarefas. A expressão individual ou coletiva do desconforto no trabalho é definida pela experiência de sentimentos, que podem ocorrer isoladamente ou em combinação (Ferreira, 2011). O autor sinaliza alguns aspectos característicos que demarcam certos limites “territoriais” desse conceito de mal-estar com outras perspectivas teóricas. Assim, destacam-se as seguintes características:

- O mal-estar no trabalho e sua gestão são influenciados por fatores individuais, organizacionais e situacionais;

- O mal-estar no trabalho é uma experiência exclusivamente humana. Nesse sentido, não faz sentido falar em “mal-estar organizacional” ou “mal-estar das organizações” e outras variantes;
- O mal-estar no trabalho não é uma doença ou condição ocupacional que afeta os indivíduos, mas sim um risco ou uma potencialidade intrínseca ao processo de adaptação que ocorre nas interações entre os indivíduos e seu ambiente de trabalho.

De acordo com Ferreira (2011) a IAQVT permite: efetuar uma avaliação ágil e cientificamente precisa da percepção dos trabalhadores acerca da QVT em sua organização; fornecer informações relevantes para o desenvolvimento de uma política e de um programa de QVT alinhados com as expectativas e necessidade dos participantes; identificar indicadores comportamentais, epidemiológicos e perspectivas da qualidade de vida no trabalho que contribuem para a gestão do programa de QVT nas organizações.

De acordo com Ferreira (2011), a QVT apresenta duas abordagens. A primeira é a clássica, de caráter essencialmente assistencialista, que é preponderante e concentra a maior parte dos estudos sobre o assunto. Por outro lado, existe uma abordagem contra- hegemônica que propõe que a assistência seja substituída por medidas preventivas.

A abordagem assistencialista é caracterizada por sua ênfase na responsabilização do trabalhador por sua QVT, com atividades de QVT que têm uma natureza compensatória para lidar com os desgastes que trabalhadores enfrentam. Além disso, é enfatizada a produtividade, que muitas vezes é levada ao extremo, devido à competição do mercado globalizado. Essa abordagem prioriza sua natureza assistencial, e suas atividades compensatórias frequentemente se concentram em iniciativas para a redução do estresse, como o “ofurô corporativo”, projetadas para seduzir os trabalhadores a fim de garantir ou aumentar sua produtividade (Ferreira, 2011).

Nesse “ofurô” são ofertadas as mais diversas atividades voltadas para o bem-estar físico do trabalhador, tais como: ginástica laboral, cursos de dança, entre outros. Além disso, como proposta para trabalhar o corpo e a mente, tem-se o alinhamento energético com pedras quentes, a aromaterapia, a arteterapia e as artes terapêuticas Ferreira (2011).

Ferreira (2011) afirma que a abordagem assistencialista se caracteriza por três perspectivas:

- a) Foco no indivíduo: o trabalhador é encarregado de sua própria QVT, o que significa que as verdadeiras fontes de fadiga permanecem inalteradas;
- b) Caráter assistencial: as atividades que fazem parte dos programas de QVT, embora sejam importantes e válidas por si só, frequentemente não estão alinhadas com o contexto de trabalho;

- c) Ênfase na produtividade: na verdade, as atividades de QVT têm como objetivo garantir o cumprimento dos níveis de produtividade estabelecidos, com metas que devem ser atingidas a todo custo.

A abordagem preventiva se contrapõe à assistencialista, uma vez que a centralidade consiste em remover os problemas que causam mal-estar no trabalho. Nesse sentido, a percepção de QVT é considerada uma responsabilidade de todos na organização e deve existir uma constante busca pela harmonização entre o bem-estar, a eficiência e a eficácia nos ambientes organizacionais (Ferreira, 2011).

A Tabela 4 apresenta, de forma sintética, algumas diferenças fundamentais entre as duas abordagens (Ferreira, 2011).

Tabela 4

Distinções básicas entre as abordagens de QVT

Foco da QVT Assistencialista	Foco da QVT Preventiva
Foco em fortalecer a resiliência do indivíduo para lidar com o estresse e a fadiga no ambiente de trabalho, considerando-o como um elemento da adaptação nas organizações.	As tarefas, o ambiente de trabalho e seus diversos aspectos (condições, organização e relações no ambiente profissional) devem ser ajustados de acordo com as necessidades dos trabalhadores.
A QVT é uma responsabilidade individual, e cada trabalhador tem a obrigação de alcançá-la e mantê-la por conta própria.	A QVT é uma responsabilidade compartilhada por todos, resultando de esforços coletivos e influenciada por políticas e programas institucionais.
Melhorar de forma positiva a relação entre custos e benefícios, com o objetivo de aumentar a produtividade e aprimorar a qualidade de produtos e serviços.	Procurar a sincronia entre o bem-estar no ambiente de trabalho e a eficiência e eficácia dos processos de produção.

Fonte: Ferreira (2011).

Ferreira (2008, p. 98) defende “uma perspectiva de QVT de natureza preventiva, cooperativa com outras ciências e, sobretudo, em uma concepção ontológica do sentido do trabalho que resgaste o seu papel humanizador no âmbito das organizações”.

A escolha do modelo de Ferreira (2011) para a realização deste trabalho se deve ao fato de o autor adotar uma abordagem que se baseia em um diagnóstico intraorganizacional, obtido por meio da percepção de seus funcionários em relação aos fatores que interferem em suas qualidades de vida.

As pesquisas acerca da QVT no Brasil concentram-se na interface com outras variáveis de estudo relacionadas ao contexto organizacional. Essas áreas incluem questões relativas à saúde mental, estrutura do trabalho, satisfação e motivação no trabalho, estresse, bem-estar e

mal-estar, ergonomia, conciliação dos interesses das organizações e dos trabalhadores, segurança e higiene no trabalho e outros tópicos (Vital, 2019).

Um contexto organizacional que tem sido foco de pesquisas sobre a QVT é o das instituições de ensino. Na literatura, são encontrados estudos acerca da QVT que têm como sujeitos de pesquisas docentes de instituições públicas e privadas. Jager et al. (2013) buscaram investigar a percepção de docentes da área das ciências humanas de uma Instituição de Ensino Superior (IES) privada do interior do Rio Grande do Sul sobre QVT. Participaram da pesquisa 45 docentes da área das Ciências Humanas (cursos de Psicologia, Filosofia, Geografia, História, Letras, Pedagogia e Serviço Social) e os dados foram coletados através do instrumento de avaliação da QVT, o TQWL-42.

Os resultados apontaram que os participantes possuem, em geral, um índice de QVT considerado satisfatório, com tendência a ser muito satisfatório. Nas esferas biológico-fisiológica, sociológica-relacional e econômico-política, os professores mostram satisfação no trabalho. Nas esferas psicológico-comportamental e ambiental-relacional existe uma satisfação com tendência a ser muito satisfatória.

Rabelo (2021) investigou a QVT dos docentes da Educação Básica de escolas estaduais, municipais e particulares na região do Sul de Minas Gerais. A amostra do estudo foi constituída por 53 docentes. O instrumento utilizado para a coleta de dados foi o questionário TQWL-42. Analisando-se os resultados, foi possível observar que os docentes do Sul de Minas consideraram, em sua totalidade, as esferas como satisfatórias, bem como a sua autoavaliação da QVT.

Dos aspectos que foram considerados como passíveis de interferência positiva ou negativa na QVT docente, destacaram-se como mais bem avaliados os aspectos “significância da tarefa”, “relações interpessoais” e “capacidade de trabalho”, demonstrando que o significado e a importância da profissão são evidentes e satisfatórios, de forma preponderante em comparação aos demais fatores. Por outro lado, fatores que apresentaram as piores avaliações foram a oportunidade de crescimento, os benefícios extras e os serviços de saúde e assistência social (Rabelo, 2021).

Ainda de acordo com Rabelo (2021), o estudo destaca que, embora a maioria das avaliações tenha sido considerada satisfatória, os escores estão longe do ideal para que os docentes consigam uma plena QVT em todos os aspectos de sua profissão, demandando atenção especial de toda a comunidade envolvida na educação.

Tsuboi e Rosim (2022) investigaram a existência de relação entre a percepção de QVT e os afastamentos ocasionados por doenças ocupacionais dos docentes da Universidade Federal

de Goiás. Para tanto, realizou-se pesquisa de natureza quantitativa, com base no modelo de QVT proposto por Richard Walton (1973). Os resultados indicam as categorias conceituais que influenciaram significativamente a percepção de QVT para os grupos de docentes afastados e não afastados do trabalho por doenças ocupacionais e detectaram que 23,6% dos afastamentos ocasionados por essas doenças são relacionados à percepção da QVT.

Já o estudo conduzido por Lopes-Pereira et al. (2023) teve como objetivo analisar os fatores preditores associados à percepção dos docentes sobre sua QVT em uma universidade pública. O estudo foi descritivo-analítico, transversal, quantitativo e realizado com 91 docentes de diversas áreas de uma universidade pública do sudoeste goiano. Para estimar os fatores preditores, os autores utilizaram o *Total Quality of Work Life* 42 e um questionário de caracterização sociodemográfica e laboral. Os resultados foram submetidos à análise estatística operacionalizada no *software* STATA 14.0.

Os autores observaram, por meio da análise descritiva das dimensões da qualidade de vida geral no trabalho, que a média para todas as dimensões avaliadas não foram discrepantes. No entanto, os fatores psicológico e comportamental obtiveram a maior pontuação (65,3), enquanto os fatores biológico e físico a menor (50,1) (Lopes-Pereira et al., 2023).

Na análise de regressão linear dos fatores sociodemográficos que foram associados à qualidade de vida geral, constatou-se que o tempo de trabalho na instituição pode ser considerado preditor decrescente para uma boa qualidade de vida geral no trabalho, juntamente com os problemas de saúde relacionados ao trabalho. Os dados mostraram ainda que possuir doutorado, bem como a satisfação com sua condição física, psíquica e social contribuíram para a predição de uma melhor qualidade de vida geral no trabalho (Lopes-Pereira et al., 2023).

Os autores salientam a necessidade de implantar iniciativas voltadas para a promoção da saúde no âmbito universitário. Dessa forma, torna-se factível a implementação de políticas públicas destinadas à melhoria da saúde dos trabalhadores que atuam nas universidades públicas para melhorar sua QVT (Lopes-Pereira et al., 2023).

O estudo de Cancian et al. (2023) teve como objetivo investigar a qualidade de vida percebida pelos professores universitários sobre quatro dimensões: saúde mental, saúde física, relações sociais e relações ambientais. Embora os professores tenham demonstrado satisfação com sua qualidade de vida e saúde, o estudo revelou uma questão contraditória. Os resultados sobre saúde mental apontam que 40% dos docentes estão vulneráveis e possuem alguma doença mental, de forma isolada ou associada. Além disso, foram observados indícios de esgotamento físico e mental no desenvolvimento da profissão.

Com o intuito de mapear as pesquisas mais recentes no Brasil sobre Qualidade de vida no trabalho, foi realizado um levantamento dos artigos publicados nos últimos quatro anos na plataforma SPELL, base de dados que reúne aproximadamente 133 periódicos brasileiros e é considerada referência na indexação de artigos das áreas de Administração Pública e de Empresas, Contabilidade e Turismo. A busca com o termo “Qualidade de vida no trabalho”, período de publicação “2019 a 2023”, tipo de documento “artigo”, área de conhecimento “Administração” e idioma “português” retornou 51 resultados, sendo que após uma triagem restaram 34 artigos estritamente relacionados ao tema. A Tabela 5 exibe uma síntese desses artigos.

Tabela 5

Estudos sobre QVT publicados nos últimos 4 anos (2019-2023) localizados no SPELL

Título	Ano	Autor(es)	Objetivo	Abordagem
Qualidade de Vida no Teletrabalho Compulsório no Contexto da COVID-19: Percepções entre os Gêneros em Organizações Públicas	2023	Simone Maria Vieira de Velasco, Maria Júlia Pantoja e Miriam Aparecida Mesquita Oliveira	Analisar os níveis de QVT compulsório durante a pandemia da COVID-19, de servidores de diferentes instituições públicas brasileiras, a partir das percepções entre mulheres e homens, com e sem filhos.	Quantitativa
Qualidade de vida e bem-estar no trabalho de motoristas chapecoenses	2022	Duana Catarina Gerhardt Gnoatto, Corina De Sousa Rodrigues Maschio, Anderson Rodrigo Danette, Patrick Zawadzki, Sayonara de Fátima Teston	Analisar a relação entre qualidade de vida e bem-estar no trabalho de motoristas do transporte coletivo urbano chapecoense.	Quantitativa
Qualidade de vida no teletrabalho, redesenho do trabalho e bem-estar no trabalho de professores de ensino público no Distrito Federal	2022	Tatiana Paschoal, Priscila Maria da Silva, Gisela Demo, Natasha Fogaça e Mário Cesar Ferreira	Testar empiricamente os impactos das percepções de QVT e do redesenho do trabalho no bem-estar no trabalho.	Quantitativa
Relações entre Cultura Organizacional e Qualidade de Vida no Trabalho no setor hoteleiro	2022	Guedes, Joana D'arck Rita Kássia de Lara Barbosa, Tito, Ana Luiza de Albuquerque, Santos, Adriana Melo, Ferreira, Lissa Valéria Fernandes	Analisar as características da cultura organizacional como uma ferramenta para práticas de qualidade de vida no trabalho do setor hoteleiro.	Qualitativa
Servidores em abono permanência relatam satisfação na sua qualidade de vida e motivação no trabalho	2022	Carlos Augusto Cunha Filho, Miriam Cabrera Colvero Delboni, Luiz, patricia Chagas	Avaliar a qualidade de vida no trabalho (QVT) e motivações dos servidores em abono permanência para permanecerem na atividade, mesmo aptos à aposentadoria.	Quantitativa

Análise do nível de qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso em uma empresa familiar	2022	Gabriela de Moura Moreira Alves, Lesley Carina do Lago Attadia Galli, André Cavalcante da Silva Batalhão, Patrícia Andréa da Silva Oliveira, Gláucia Aparecida Prates.	Identificar o nível de qualidade de vida no trabalho dos empregados de uma empresa familiar do setor médico-hospitalar, buscando mapear a interferência da gestão familiar no nível de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).	Mista
Impactos da pandemia da covid-19 na qualidade de vida no trabalho dos gestores do IFPB, campus João Pessoa, em atividades <i>home office</i>	2022	Alysson André Régis Oliveira, Nyellisson Nando Nóbrega de Lucena, Lecidamia Cristina Leite Damascena, Ryan Lins de Albuquerque, Luiz Brucelins Galdino da Silva.	Analisar os impactos da pandemia da covid-19 na Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos gestores do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba (IFPB), campus João Pessoa, em atividades <i>home office</i> .	Quantitativa
A produção científica sobre qualidade de vida no trabalho no período de 1995 a 2020 nas bases: Capes, Ebsco Host e Spell	2021	Muirá Helena Batista, Mário Teixeira Reis Neto, Danile Jardim Pardini, Íris Barbosa Goulart.	Analisar a produção científica sobre Qualidade de Vida no Trabalho, no período de 1995 a 2020. Foram pesquisadas as seguintes bases de dados: Periódicos CAPES, EBSCO HOST e SPELL.	Estudo bibliométrico
A Qualidade de Vida no Trabalho e sua Relação com a Produtividade e Lucratividade de uma Empresa de Serviço de Pequeno Porte	2021	Maria Lúcia Gili Massi, Lucas Augusto Alexandre Camargo.	Verificar se a produtividade e lucratividade de uma pequena empresa de serviço são consequência do investimento que ela faz em programas de QVT, oferecendo aos empregados planos de carreiras, remuneração compatível com o mercado, incentivo ao desenvolvimento das competências, 'empoderamento', autonomia e outras práticas que, conforme a teoria, colocariam as organizações de serviço no ciclo de excelência.	Pesquisa Bibliográfica
Avaliação da Qualidade de Vida de Trabalhadores Antes e Durante a Pandemia de covid-19 por Meio do Questionário Sf-36	2021	Gunther Monteiro de Paula Guirado, Vinícius Monteiro de Paula Guirado, Eleni Oliveira, Patrícia Erias Queiroz, Renata Garcia.	Avaliar a qualidade de vida de trabalhadores por meio do Instrumento SF-36, antes e durante a pandemia de Covid-19, buscando identificar quais dimensões destas relações foram influenciadas pela situação.	Quantitativo
A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) em uma Indústria Alimentícia	2021	Armstrong Martins da Silva, Augusto César de Aquino Cabral, Sandra Maria dos Santos, Áurio Lúcio Leocádio da Silva.	Investigar como se configura a QVT em uma indústria alimentícia, tomando por referência o modelo de Walton (1975).	Quantitativo
Influência da Qualidade de Vida na Felicidade do Trabalhador do Setor Financeiro	2021	Wilian Cesar Tubone, Adhemar Sanches, David Ferreira Santos, Elimar Veloso	Propor um modelo que avalia a relação da QVT com a felicidade do trabalhador no setor bancário brasileiro.	Quantitativa

Conceição, Sérgio Silva
Braga Júnior

Qualidade de Vida no Trabalho nas Organizações Públicas Brasileiras: uma Revisão Integrativa da Literatura	2021	Dayse Leticia Pereira Amâncio, Diego Mendes, Simone Martins.	Identificar o atual panorama da temática qualidade de vida no trabalho (QVT) no contexto da administração pública brasileira.	Revisão Integrativa
Qualidade de Vida no Trabalho: Percepção dos Profissionais de Saúde em uma Unidade Hospitalar Pública	2021	Lenoir Hoeckesfeld, Luiz Henrique da Silva, Priscila Terezinha Aparecida Machado.	Analisar a percepção dos profissionais de saúde em uma unidade hospitalar pública sobre a QVT.	Quantitativa
Síndrome de Burnout e Qualidade de Vida Profissional: Um Estudo em Escritórios Contábeis do Sudoeste do Paraná	2021	Amanda Xavier de Oliveira, Ricardo Adriano Antonelli, Henrique Portulhak	Investigar a relação entre a Síndrome de Burnout e a Qualidade de Vida Profissional nos colaboradores de escritórios contábeis.	Quantitativa
A Percepção de Consultores em Gestão sobre Qualidade de Vida no Trabalho	2020	Samia Cristiane Ciliato, Júlia Gonçalves, Júlia Tomedi Martins.	Analisar a percepção de consultores de uma empresa prestadora de serviços em gestão sobre QVT.	Qualitativa
A influência da Gestão do Tempo Sobre a Qualidade de Vida no Trabalho	2020	Carolina Barbosa Montenegro, Herta Camila Fernandes Diógenes Nunes Maia, Iza Leilla Carlos da Silva, Júlio Cesar Ferro de Guimarães, Eliana Andréa Severo.	Analisar a influência da gestão do tempo sobre a qualidade de vida no trabalho em diferentes ramos de atividades no Nordeste brasileiro.	Quantitativo
Qualidade de Vida no Local de Trabalho: O Estresse e seus Fatores de Negatividade	2020	Deisiane Cecília da Silva Cecília da Silva, Rosângela Maria de Borba.	Abordar a qualidade vida e sua importância para o ambiente organizacional, dando ênfase aos fatores que contribuem para o bem-estar do colaborador, assim como apresentar as causas e sintomas do estresse e os seus impactos negativos nas empresas.	Qualitativa
Modelo Integrado de Qualidade de Vida no Trabalho e Vínculos Organizacionais: No Final, o que Vale São as Regras	2020	Mirian Serrão Vital, Kely César Martins de Paiva, Jefferson Rodrigues Pereira.	Propor e validar um modelo que relacione tais construtos, na percepção de médicos e enfermeiros pertencentes à Estratégia Saúde da Família (ESF), de Manaus (AM).	Quantitativa
Qualidade de Vida no Trabalho: Um Estudo de Caso em uma Organização Militar da Região Central do Rio Grande do Sul	2020	Caroline Silva Marques, Márcia Bandeira Landerdahl Maggioni, Aline Mendonça Rodrigues, Vânia Medianeira Flores Costa, Maria Julia Pegoraro Gai.	Analisar a qualidade de vida no trabalho (QVT) sob a perspectiva dos bombeiros de uma organização militar na região central do Rio Grande do Sul.	Mista

QVT e Cultura Organizacional: Estudo de Caso em uma Empresa de Tecnologia	2020	Renan Gomes de Moura.	Verificar a relação ente qualidade de vida no trabalho e cultura organizacional.	Pesquisa Bibliográfica
Qualidade de Vida no Trabalho: O Caso de uma Instituição Federal de Ensino	2020	José Adroaldo Parcianello, Vania de Fátima Barros Estivalet, Jefferson Menezes de Oliveira	Investigar a percepção dos servidores de uma instituição federal de ensino em relação à Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), de forma a subsidiar o estabelecimento de estratégias de melhoria.	Mista
Qualidade de vida na jornada de trabalho flexibilizada de uma Universidade Pública Federal	2020	Cheryl Maureen Daehn.	Compreender a influência da flexibilização da jornada de trabalho na qualidade de vida dos servidores técnico-administrativos de uma universidade pública federal, por meio do aprofundamento das bases teóricas relacionadas à qualidade de vida no trabalho e às bases legais pertinentes à flexibilização da jornada de trabalho dentro do serviço público federal.	Quantitativa
Qualidade de Vida no Trabalho e Atividade Física: Estudo em uma Instituição Federal de Ensino	2020	Jefferson Lopes La Falce, Silvana Nahas Ribeiro, Ludmila de Vasconcelos Machado Guimarães, Cristiana Fernandes de Muiylder.	Analisar a relação entre qualidade de vida no trabalho (QVT) e atividade física, considerando que a atividade física tem sido apontada como um dos fatores desencadeadores da QVT.	Quantitativa
Percepções da Qualidade de Vida no Trabalho nas Diferentes Gerações	2020	Angélica Barbieri Lirio, Shalimar Gallon, Carlos Costa.	Analisar a percepção sobre a qualidade de vida no trabalho (QVT) entre as três gerações (<i>baby boomers</i> , X e Y) ativas no mercado de trabalho.	Quantitativo
Dimensões da qualidade de vida no trabalho e justiça organizacional: um estudo com servidores públicos municipais	2019	Sandra Mara de Andrade, Ana Cristina Limongi-França e Silvio Roberto Stefano	Analisar a percepção de funcionários do serviço público municipal, a respeito de Qualidade e Vida no Trabalho sob a perspectiva do BPSO-99, bem como a percepção sobre Justiça organizacional.	Quantitativo
Análise da Qualidade de Vida no Trabalho em uma Instituição Pública de Ensino	2019	Eduardo Novais Almeida Correio, Letícia Giotti Correio, Adriano David Monteiro de Barros.	Avaliar a qualidade de vida no trabalho (QVT) a partir das percepções gerais dos colaboradores de uma instituição pública de ensino localizada na cidade de Luís Eduardo Magalhães.	Qualitativa
Cultura Organizacional e Práticas de Qualidade de Vida no Trabalho: Um Estudo de Múltiplos Casos em Palcos	2019	Marise Leal Maranhão, Maria Auxiliadora Diniz de Sá	Investigar como a cultura organizacional orienta práticas de QVT.	Qualitativa

Organizacionais de Restaurantes do Recife – PE				
A Qualidade de Vida no Trabalho sob o Enfoque do Plano de Gestão de Logística Sustentável: Uma Análise das Universidades Federais Brasileiras	2019	Mabel Valverde Nogueira, Rosamaria Moura-Leite, José Carlos de Jesus Lopes.	Avaliar, na implementação do Plano de Gestão de Logística Sustentável (PLS) das Universidades Federais brasileiras, as iniciativas vinculadas à QVT.	Pesquisa Bibliográfica
Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): Estudo Comparativo em Três 'Campi' de uma Instituição Federal de Ensino no Rio Grande do Norte/RN	2019	Francisca Lígia Viana de Queiroz, Ana Maria Magalhães Correia, Rinaldo Medeiros Alves de Oliveira, Armstrong Martins da Silva, José Paulo de Sousa.	Analisar a qualidade de vida no trabalho QVT na percepção dos servidores de três campi de uma Instituição Federal de Ensino do Rio Grande do Norte.	Mista
Qualidade de Vida e Bem-Estar no Trabalho: O Olhar dos Funcionários de uma Secretaria sobre as Condições de Trabalho	2019	Silvaney Bastos Freitas, Luis Eduardo Brandão Paiva, Tereza Cristina Batista de Lima, Francisco Wedney Sousa Vieira Pinto.	Analisar as condições de trabalho de funcionários do setor de atendimento de uma Secretaria Municipal, por meio da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e do Bem-Estar no Trabalho (BET).	Qualitativa
Qualidade de Vida no Trabalho: Estudo de Caso em um Hotel na Orla de Cabo Branco/João Pessoa	2019	Paula Dutra Leão de Menezes, Ana Maria Nery Soares de Mello, Hanna Melissa Pereira Felisberto, Niedja Glória Nogueira.	Analisar a percepção dos gestores em relação a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).	Qualitativo
Qualidade de Vida no Trabalho em uma Cooperativa de Reciclados	2019	Amanda Oliveira de Souza, Gustavo Yúho Endo, Álvaro Costa Jardim Neto, Eric Vinicius Lucion, Amanda Aparecida de Paula.	Verificar se há práticas de QVT em uma cooperativa de reciclados localizada em Presidente Prudente/SP, bem como a sua influência nos aspectos motivacionais dos cooperados.	Qualitativa
Qualidade de Vida no Trabalho e Vínculos Organizacionais: Proposição de um Modelo Integrativo e Perspectivas de Pesquisas	2019	Mirian Serrão Vital, Kely César Martins de Paiva.	Refletir sobre os construtos Qualidade de Vida no Trabalho e Vínculos Organizacionais (Comprometimento, Enrincheiramento e Consentimento), propor um modelo integrativo e indicar possibilidades de pesquisas.	Mista

Observa-se que as pesquisas sobre QVT (Tabela 3) se concentram em abordagens quantitativas e qualitativas. Foram localizados 16 artigos de abordagem quantitativa, 8 de abordagem qualitativa, 4 de abordagem mista, 1 estudo bibliométrico, 1 revisão integrativa e 4 pesquisas bibliográficas. Os estudos abarcam diferentes grupos profissionais e múltiplos contextos. Dentro desse panorama, o estudo conduzido por Paschoal et al. (2022) examinou os impactos das percepções sobre a qualidade de vida no teletrabalho e o redesenho do trabalho

no bem-estar dos professores da rede pública de ensino do Distrito Federal. Os resultados desta pesquisa indicam que a saúde desses professores pode estar em risco, destacando a urgência de desenvolver estratégias e intervenções eficazes.

Já Parcianello et al. (2020) conduziram estudo de caso que teve como objetivo investigar a percepção dos servidores de uma instituição federal de ensino sobre a QVT. Os principais resultados da pesquisa indicam que os usuários das ações de QVT avaliam positivamente os serviços prestados pela instituição. Contudo, uma parcela significativa dos servidores desconhece as ações de QVT oferecidas pela instituição, o que sugere a necessidade de estratégias de divulgação mais eficazes. Por sua vez, Correio et al. (2019) revelam que a maioria dos servidores da instituição pública de ensino se sente satisfeita ou muito satisfeita com seu desempenho pessoal e com a relevância do trabalho que realizam. De acordo com os autores, esses resultados decorrem da autonomia concedida aos funcionários na execução de suas funções, permitindo-lhes direcionar suas formas de atuação tanto em sala de aula quanto nas funções administrativas e na gestão da instituição.

Queiroz et al. (2019) conduziram um estudo com o objetivo de analisar a qualidade de vida no trabalho (QVT) na percepção dos servidores de três *campi* de uma Instituição Federal de Ensino no Rio Grande do Norte. Os achados demonstram que a instituição apresenta um elevado nível de comprometimento com os princípios relativos à QVT, alcançando um resultado praticamente pleno de satisfação nas percepções dos servidores em quase todas as dimensões propostas por Walton (1973). As exceções a essa satisfação plena foram observadas nas políticas de premiação por desempenho e, parcialmente, no ritmo de trabalho imposto.

3.2 Sentidos do trabalho

Ao longo do tempo, o entendimento do trabalho passou por transformações que refletiram o contexto histórico e social. No final do século XX, com a predominância do pensamento econômico, as organizações ganharam uma influência cada vez maior na sociedade e na vida das pessoas, levando os indivíduos a desenvolverem diversas percepções em relação ao trabalho (Oliveira et al., 2004).

O trabalho e seus sentidos têm sido objeto de estudo sob múltiplos olhares ontológicos e epistemológicos (Morin et al., 2007). Várias definições são encontradas para o trabalho, algumas se limitam a conceituar o trabalho como atividade remunerada e outras são mais abrangentes (Drenth, 1991).

Apesar das diversas interpretações e perspectivas, é possível conceber o trabalho conforme dois aspectos distintos: um positivo, relacionado à realização e a criação; e outro negativo, devido ao esforço e à sensação de obrigação ou necessidade associados a ele (Rodrigues et al., 2017). O trabalho detém um valor significativo, influenciando consideravelmente a motivação dos trabalhadores, assim como sua satisfação (Hackman & Suttle, 1977). Portanto, é relevante buscar compreender o significado do trabalho nos dias de hoje e identificar as características que devem estar presentes para que ele tenha sentido para aqueles que o desempenham (Morin, 2001).

De acordo com Tolfo e Piccianini (2007), diversos autores investigam os significados e sentidos do trabalho a partir de diferentes vertentes epistemológicas, embora esses termos sejam comumente usados como sinônimos no senso comum. Contudo, alguns autores, como Vygotsky (1896), discordam dessa sinonímia. Vygotsky (1896) afirma que cada construto se refere a uma dimensão distinta: enquanto o significado é coletivo, o sentido é pessoal.

Corroborando a ideia de Vygotsky, Tolfo et al. (2011) afirmam que os significados são resultados das construções coletivas desenvolvidas em um contexto histórico, econômico e social, enquanto os sentidos dizem respeito à interpretação individual do que foi construído em conjunto, manifestando-se nas experiências cotidianas.

No Brasil, uma das abordagens amplamente disseminadas é a desenvolvida pelo grupo de pesquisadores do grupo MOW – *Meaning of Work International Research Team* (1987). Neste modelo, o significado é indistinguível do sentido, sendo uma forma de cognição social, moldada pela socialização, experiência no ambiente de trabalho, traços de personalidade e fatores socioeconômicos mais abrangentes (Paiva et al., 2015).

De acordo com Spinelli e Lemos (2018), os primeiros estudos que abordaram o sentido do trabalho foram conduzidos por psicólogos como Hackman e Oldham (1975), que se concentraram na investigação das implicações da qualidade de vida no trabalho nas percepções atribuídas a ele. Hackman e Oldham (1976) propuseram um modelo que tenta explicar como as interações, as características de um emprego e as diferenças individuais influenciam a motivação, a satisfação e a produtividade dos trabalhadores (Morin, 2001).

O modelo apresenta cinco características do emprego que conduzem a três estados psicológicos que, por sua vez, concebem consequências relacionadas aos comportamentos das pessoas (Morin, 2001).

Portanto, os três estados psicológicos seriam importantes para a motivação e a satisfação de um indivíduo em seu trabalho: o sentido que a pessoa atribui à função desempenhada; a

sensação de responsabilidade que ela experimenta em relação aos resultados alcançados; e o conhecimento de seu próprio desempenho no trabalho (Morin, 2001).

Dessa maneira, Hackman e Oldhan (1975) concluíram que as características do emprego que contribuem para o sentido do trabalho são: (1) a variedade das tarefas: a capacidade de um trabalho requerer uma variedade de tarefas que exijam uma variedade de competências; (2) a identidade do trabalho: a capacidade de um trabalho permitir a realização de algo do começo ao fim, com um resultado tangível, identificável; (3) o significado do trabalho: a capacidade de o trabalho ter um impacto significativo sobre o bem-estar ou sobre o trabalho de outras pessoas, tanto na sua organização, quanto no ambiente social.

No entanto, uma análise mais aprofundada do fenômeno do sentido do trabalho só se consolidou a partir dos anos 1980. Nesse período, iniciaram-se as observações acerca das transformações tecnológicas e produtivas que tiveram impactos diretos no panorama laboral (Andrade et al., 2012).

A partir de 1980, um dos estudos mais significativo sobre o fenômeno do sentido do trabalho foi conduzido pelo grupo MOW (1987). Este grupo era composto por pesquisadores europeus que se dedicaram vigorosamente a entender os diversos significados que os indivíduos atribuem ao seu trabalho. O propósito central desse grupo de pesquisa era explorar definições e interpretações do trabalho, por meio de uma pesquisa internacional com mais de 14.700 indivíduos, em oito países industrializados (Tolfo & Piccinini, 2007).

O grupo MOW identificou que o sentido do trabalho abrange as interpretações individuais, coletivas e sociais atribuídas a ele. Isso envolve sua importância dentro da organização, a satisfação que proporciona, a sensação de desenvolvimento pessoal e profissional e a autonomia permitida na sua execução (Tolfo & Piccinini, 2007).

O grupo MOW (1987) dividiu a estrutura geral desse conceito em três domínios amplos, que foram identificados como elementos fundamentais de pesquisa: (1) a centralidade do trabalho, que possibilitaria a utilização de competências variadas; (2) as normas sociais relacionadas ao trabalho, um trabalho não alienante, no qual o trabalhador consiga identificar todo o processo desde sua concepção até sua finalização e tenha um resultado identificável; (3) os resultados e objetivos valorizados no trabalho, a execução do trabalho ter um impacto positivo na vida de outras pessoas, seja no contexto empresarial ou na sociedade (Borges, 1987).

Os estudos internacionais realizados pelo grupo MOW (1987) e, posteriormente, por Morin (1996, 2001) indicaram que a maioria das pessoas, ainda que tivesse recurso financeiro suficiente para se manter sem trabalhar pelo resto da vida, optaria por permanecer trabalhando. Isso ocorre porque o trabalho não é visto apenas como uma forma de sustento, mas como um

meio de estabelecer relações interpessoais, sentir-se parte de um grupo e da sociedade, ter uma ocupação significativa e um propósito na vida. Além disso, esses estudos destacam que o trabalho pode variar em sua importância na vida das pessoas, assumindo tanto um papel neutro quanto central, influenciando diretamente a identificação dos trabalhadores com a sociedade (Oliveira et al. 2004).

Nos estudos de Morin (2001), o trabalho é definido com base na perspectiva de cada indivíduo e agrupado em categorias de acordo com as opiniões dos entrevistados. O trabalho pode ser percebido como agradável ou desagradável, estar ou não vinculado às transações de natureza econômica e pode ser executado em uma organização ou não (Oliveira et al., 2004).

Morin (2001) discute a pesquisa conduzida pelo grupo MOW (1987) intitulada “O Significado do Trabalho”, na qual são identificados seis padrões de definição do trabalho:

- Padrão A: o trabalho é algo que acrescenta valor a qualquer coisa;
- Padrão B: há um sentimento de vinculação (pertença) ao realizar o trabalho;
- Padrão C: outros se beneficiam com este trabalho;
- Padrão D: alguém determina o que fazer, não é agradável;
- Padrão E: o trabalho é mental e fisicamente exigente;
- Padrão F: o trabalho tem um horário determinado para sua realização; faz parte das tarefas do indivíduo; e, recebe-se alguma compensação financeira para fazê-lo.

Observa-se que os padrões A, B e C correspondem às concepções positivas do trabalho. O padrão A descreve o trabalho como algo agradável que acrescenta algum valor e exige prestação de contas dos resultados. O padrão B se aproxima de uma definição mais comum: ele relata o trabalho como uma atividade que gera um sentimento de vinculação e contribuição para a sociedade e a quem o realiza. O Padrão C define o trabalho como uma atividade que traz benefícios aos outros e que gera um valor agregado. Esses três padrões consideram o caráter social do trabalho (Morin, 2001).

Os padrões D e E correspondem às perspectivas negativas do trabalho. O padrão D define o trabalho como uma atividade não agradável, porém que deve ser realizado por alguém específico sob a vigilância de uma outra pessoa. O padrão E representa o trabalho como uma atividade desagradável que exige aspectos físicos e mentais. Por sua vez, o padrão F apresenta uma perspectiva neutra do trabalho: uma atividade qualquer que segue um horário regular, em um determinado local e pela qual se recebe um salário (Morin, 2001).

Diante disso, Morin (2001) apresentou uma síntese que delinea seis dimensões ou características que conferem o significado do trabalho, são elas: (1) eficiência e produção de

resultados positivos; (2) satisfação intrínseca, ou seja, prazer no desempenho da atividade; (3) promoção de relações humanas satisfatórias, abarcando tanto colegas de trabalho internos quanto contatos externos à organização; (4) aceitação moral, envolvendo contribuições para o desenvolvimento social; (5) garantia de segurança e autonomia para o trabalhador, incluindo a manutenção de seu sustento e equilíbrio entre a vida pessoal e a social; (6) ocupação contínua que confere ao trabalhador a sensação de utilidade e propósito em seu dia.

A variedade de padrões identificados nos estudos do grupo MOW e o modelo proposto por Morin (2001) evidenciam a complexidade da análise do trabalho na sociedade contemporânea, refletindo as diversas perspectivas dos indivíduos. Essa diversidade pode ser atribuída à multiplicidade de modelos de organização do trabalho que emergem devido à flexibilização tecnológica e às mudanças na organização, bem como a heterogeneidade na classe trabalhadora (Oliveira et al. 2004).

Noutra perspectiva, Dejours (2007) afirma que o sentido do trabalho é formado por dois componentes: o conteúdo significativo em relação ao sujeito e o conteúdo significativo em relação ao objeto. O conteúdo significativo do trabalho envolve tanto a perspectiva do trabalhador quanto a do objeto de trabalho. Para o trabalhador, isso engloba a complexidade prática da tarefa, o significado após a conclusão, o desenvolvimento pessoal e sua identificação social com o trabalho realizado. Para o objeto de trabalho, isso abrange aspectos simbólicos e materiais, incluindo gestos, ferramentas e ambiente de trabalho (Sousa, 2019).

No contexto brasileiro, Borges e Tamayo (2001) propuseram um modelo com o intuito de simplificar a pesquisa sobre os atributos valorativos e descritivos do trabalho, permitindo a comparação dos estudos sobre o significado do trabalho no Brasil. Isso possibilitou a identificação de diferenças e semelhanças entre regiões, estados e tipos de organização, bem como a análise da realidade brasileira em relação aos resultados obtidos em outros países.

Inicialmente, quatro aspectos relacionados ao significado do trabalho foram identificados: a centralidade do trabalho, os atributos valorativos, os atributos descritivos e a hierarquia dos atributos. Os autores, em seguida, estabeleceram duas estruturas fatoriais distintas, uma para atributos valorativos e outra para os atributos descritivos (Borges & Tamayo, 2001).

As pesquisas sobre sentido do trabalho no Brasil concentram-se, em grande medida, na análise de categorias específicas de profissionais, com objetivo de compreender as percepções que esses indivíduos têm em relação às suas atividades laborais. Dentre esses estudos, encontram-se publicações que investigaram o sentido do trabalho para executivos (Lourenço et al., 2013), profissionais da enfermagem (Rodrigues et al., 2016), com jovens trabalhadores

estudantes (Costa et al., 2020), sentido do trabalho para mulheres da polícia militar do Estado do Rio de Janeiro (Sá et al., 2022) e sentido do trabalho na perspectiva dos profissionais de Tecnologia da Informação (TI) (Fernandes, 2020).

Adicionalmente, verificam-se na literatura algumas pesquisas relacionadas ao construto Sentido do Trabalho que envolvem a categoria dos professores, com o objetivo de compreender percepções que estes profissionais têm em relação ao sentido do trabalho, como o estudo de Boas e Morin (2015) que analisou o sentido que os indivíduos atribuem ao trabalho no ambiente acadêmico. Tal estudo investigou como os trabalhadores nessas instituições percebem e se relacionam com o seu trabalho, observando aspectos como eficiência, satisfação, relações interpessoais, aceitação moral, segurança e autonomia. O estudo lança luzes importantes sobre as diferenças e semelhanças nas perspectivas de trabalho entre os dois grupos e proporciona uma melhor compreensão sobre como o trabalho é percebido e valorizado em ambientes acadêmicos.

O trabalho conduzido por Rodrigues et al. (2017) avaliou os fatores antecedentes da experiência de sentido do trabalho, bem como sua relação com bem-estar psicológico, sofrimento psicológico e comprometimento afetivo em peritos criminais da Polícia Federal. Os resultados mostraram que os servidores encontram sentido em seu trabalho principalmente através da percepção de que seu trabalho tem uma utilidade social significativa e pelas oportunidades de crescimento e aprendizado que recebem dentro da Polícia Federal. No entanto, o estudo também demonstrou que a autonomia, o reconhecimento e a retidão moral, que são geralmente considerados importantes em outros contextos, não mostraram uma ligação significativa com o sentido do trabalho para esses servidores específicos.

Sousa (2019) analisou a relação entre sentidos do trabalho e a prática docente na Educação Profissional e Tecnológica (EPT), destacando como os sentidos atribuídos ao trabalho dos docentes afetam sua motivação e desempenho na formação de profissionais. O estudo ressalta a importância de promover sentidos positivos do trabalho docente para melhorar a qualidade da educação na EPT.

Em uma pesquisa realizada por Gai et al. (2021), investigou-se o significado do trabalho para professores argentinos por meio de um estudo de caso. Foram exploradas as percepções, motivações e satisfações dos docentes em relação às suas carreiras e ao ambiente de trabalho na Argentina. O estudo fornece dados sobre como esses professores atribuem sentido ao seu trabalho e como estes podem influenciar seu comprometimento profissional e bem-estar.

Já o estudo conduzido por Roque et al. (2022) analisou o sentido do trabalho para professores que atuam na Unidade escolar Municipal conveniada de Belo Campo. Os resultados

mostraram que, apesar do sentimento de desvalorização devido aos baixos salários, falta de reconhecimento e sobrecarga de trabalho, os professores ainda se sentem satisfeitos, orgulhosos de seu trabalho, especialmente ao verem o progresso dos alunos, e consideram o ambiente de trabalho agradável.

Assim, evidencia-se que os estudos mencionados buscam maneiras de classificar as ideias subjacentes ao sentido do trabalho, considerando-se como os indivíduos lidam com aspectos relativos à interação no dia a dia laboral e ao contexto político, histórico, social e cultural.

No Brasil, pesquisas acerca do sentido do trabalho vêm sendo desenvolvidas para ampliar o conhecimento e abrir novas discussões sobre o tema. A seguir, é apresentado um panorama das publicações sobre sentido do trabalho no período de 2019 a 2023. As buscas foram realizadas na base de dados SPELL. A busca com o termo “Sentido do trabalho”, período de publicação “2019 a 2023”, tipo de documento “artigo”, área de conhecimento “Administração” e idioma “português” retornou 35 resultados, sendo que após uma triagem restaram 14 artigos estritamente relacionados ao tema. A Tabela 6 exibe uma síntese desses artigos.

Tabela 6

Estudos sobre sentido do trabalho publicados nos últimos 4 anos (2019-2023) localizados no SPELL

Título	Ano	Autor(es)	Objetivo	Abordagem
Sentido do trabalho e a escolha pela vida na caserna para militares do exército brasileiro	2022	Marcela Giuliani Denardin, Jéssica da Silva Maciel, Luis Felipe Dias Lopes, Luciana Davi Traverso	Compreender os sentidos do trabalho para militares de carreira do Exército Brasileiro.	Quantitativo
Sentido do trabalho, vínculos organizacionais e engajamento: proposição de um modelo teórico e integrado	2022	Silas Dias Mendes Costa, Kely César Martins de Paiva, Andrea Leite Rodrigues	Consiste em avançar nas possibilidades de teorização sobre sentidos do trabalho, vínculos organizacionais – comprometimento, entrenchamento e consentimento – e engajamento com base na articulação desses construtos num modelo integrativo.	Estudo bibliométrico
Possibilidades de diálogos entre Estelle Morin e Ricardo Antunes	2022	Silas Dias Mendes Costa, Kely César Martins de Paiva, Andrea Leite Rodrigues	Situar historicamente a temática “sentidos do trabalho”, construindo uma síntese teórica e apresentando como se deu sua construção epistemológica a partir de dois autores de destaque na produção brasileira: Estelle	Artigo teórico

Monique Morin e Ricardo Luiz
Coltro Antunes.

Trabalho sujo, significado, sentido e identidade: proposição de análise integrada e perspectiva de pesquisa	2021	Jefferson Rodrigues Pereira, Kely César Martins de Paiva, Hélio Arthur Reis Irigaray	Refletir sobre as possíveis relações entre significado, sentido e identidade do trabalho, considerando as ambiguidades e paradoxos que permeiam certas ocupações na sociedade brasileira	Ensaio Teórico
Moralidade e sentido do trabalho para profissionais do sexo	2021	Cíntia Sonale Rebonato, Ana Paula Pessotto, Shalimar Gallon, Jandir Pauli	Analisar o sentido do trabalho para profissionais do sexo ante a imoralidade social do seu trabalho.	Qualitativo
Os sentidos do trabalho para profissionais de Enfermagem	2021	Samuel Carminatti, Lais Rech, Shalimar Gallon, Vitor Francisco Dalla Corte	Analisar os sentidos do trabalho para os enfermeiros e os técnicos de enfermagem	Qualitativo
Relações entre os sentidos do trabalho e a satisfação no trabalho: uma análise com uma categoria do serviço público	2021	Elisa Leonardi Ribeiro, Adriana Ventola Marra	Analisar se os sentidos do trabalho são capazes de influenciar o nível de satisfação de servidores públicos federais	Mista
“Uma hora o serviço começou a atrapalhar”: os diferentes sentidos do trabalho de um dependente químico em recuperação	2020	Fernando Ressetti P. Marques Vianna, Juliana Previatto Baldini Tonon, Leonardo Tonon, Aline Sajnaj Ferreira	Analisar o papel do sentido do trabalho e suas alterações na trajetória de Don, um dependente químico de 35 anos	Qualitativo
Entre os sentidos do trabalho, prazer e sofrimento: um estudo baseado na perspectiva de jovens trabalhadores-estudantes	2020	Silas Dias Mendes Costa, Esther de Matos Ireno Marques, Ana Carolina Chaves Ferreira	Descrever os sentidos atribuídos a essa atividade e às vivências de prazer e sofrimento na percepção de jovens trabalhadores-estudantes.	Qualitativo
Vínculos profissionais e o sentido do trabalho: uma pesquisa com ensino superior	2019	Hélio Arthur R. Irigaray, Lucia B. Oliveira, Elaine S. T. Barbosa, Estelle M. Morin	Explorar o sentido do trabalho, analisando e comparando como ele é vivenciado por trabalhadores submetidos a diferentes vínculos empregatícios	Qualitativa
O Significado do Trabalho para Jovens Aprendizizes	2019	Rosani Elisabete Graebin, Juliana Matte, Fabiano Larentis, Marta Elisete Ventura da Motta, Pelayo Munhoz Olea	Compreender o significado do trabalho para jovens que estão ingressando no mercado de trabalho por meio do contrato profissional de aprendizagem no Centro de Integração Empresa Escola – CIEE, unidade operacional de Caxias do Sul – RS	Qualitativa
O Sentido do Trabalho para o Agente Funerário	2019	Raimunda Letícia do Nascimento, Ana Sara Leite Santos, Tereza Cristina Batista de	Investigar o sentido do trabalho para o agente funerário.	Qualitativa

		Lima, Ana Paula Moreno Pinho		
O Sentido do Trabalho para Gestores de Lojas num <i>Shopping Center</i> em Caruaru-PE	2019	Wagner Rocha Gomes, Elisabeth Cavalcante dos Santos	Analisar e compreender a percepção do sentido do trabalho para profissionais que atuam em um <i>shopping center</i> localizado na cidade de Caruaru, na região do Agreste de Pernambuco.	Qualitativa
Meteoro da ilusão: sentidos do trabalho para jovens gerentes de bancos públicos	2019	Elena Bandeira da Silva, Isabel de Sá Affonso da Costa, Jorge Augusto de Sá Brito e Freitas, Denise Medeiros Ribeiro Salles	Explicar como são criados os sentidos do trabalho pelos jovens gerentes de bancos públicos, tendo como base suas representações da vivência do trabalho – em tempos de rápidas transformações, desenvolvimento tecnológico, trocas interculturais globais e instantaneidade.	Qualitativa

Observa-se de modo geral que as pesquisas sobre sentidos do trabalho (Tabela 4) se concentram em abordagens qualitativas. Em suma, 10 artigos utilizaram abordagem qualitativa, 1 abordagem quantitativa, 1 método misto, 1 ensaio teórico e 1 estudo bibliométrico. Esses estudos analisaram diferentes contextos e grupos profissionais (servidores públicos, servidores de empresa privada, profissionais da saúde, professores de ensino superior, entre outros). Vale ressaltar que, no *site* de busca SPELL, no período de 2019 a 2023, não foi encontrado nenhum trabalho que relacione a temática sentido do trabalho com professores da educação básica.

Nessa perspectiva, Carminatti et al. (2021) identificaram três dimensões dos sentidos do trabalho: individual, organizacional e social. Entre as categorias emergentes, destacaram-se a influência do vínculo familiar na escolha e permanência na profissão, a importância do trabalho para a organização, a possibilidade de desenvolver atividades complexas e o reconhecimento das organizações pela excelência dos serviços ou produtos. Fatores como estresse, salário e relacionamento com colegas (médicos) afetam a segurança e autonomia no trabalho. Novas categorias negativas emergiram, tais como a exigência de desempenho e a hierarquia e reconhecimento organizacional, onde a prática e o conhecimento geram diferentes *status* e reconhecimento, fontes de conflitos organizacional.

Ribeiro e Marra (2021) concluíram que, para os servidores pesquisados, a identificação com o trabalho desempenhado em um ambiente que valoriza aspectos como ética, autonomia, relacionamentos e aprendizagem influencia direta e positivamente o nível de satisfação com esse trabalho.

Já o estudo de Irigaray et al. (2019) corroborou as seis categorias propostas por Morin (2001): 1. O trabalho que gera resultado; 2. É intrinsecamente satisfatório; 3. Moralmente aceitável; 4. Fonte de relações humanas satisfatórias; 5. Garante segurança e autonomia; e 6.

Mantém a pessoa ocupada. Além disso, foram identificadas três novas categorias associadas ao trabalho docente na contemporaneidade: “trabalho como chamado (*calling*)”, “trabalho como fator identitário” e “trabalho como prática masoquista”. Os resultados revelaram a complexidade de manter profissionais trabalhando frequentemente lado a lado, porém submetidos a diferentes tipos de vínculos empregatícios. Ressentimento, angústia e frustração foram alguns dos sentimentos que podem estar associados à essa realidade. Portanto, eles representam um desafio significativo a ser enfrentado pelas organizações.

A pesquisa conduzida por Costa et al. (2022) indica que o diálogo entre Estelle Morin e Ricardo Antunes revela-se epistemologicamente incoerente devido à impossibilidade de conciliar os interesses cognitivos de cada matriz epistêmica que eles utilizam em suas abordagens sobre os sentidos do trabalho. Dessa forma, evita-se interpretações errôneas e proposições incoerentes de diálogos entre esses autores, constituindo uma orientação importante para a condução de pesquisas futuras.

O estudo realizado por Graebin et al. (2019) com jovens ingressantes no mercado de trabalho revelou que, para esses jovens, a construção do sentido do trabalho envolve aspectos como experiência, conhecimento, remuneração e realização pessoal. Fatores relacionados à criatividade, como autonomia, liberdade no trabalho, flexibilidade e reconhecimento, não se mostraram relevantes. Isso sugere que, mais do que o ambiente de trabalho em si, o que se destaca é o que ele proporciona como fator social.

Concluída esta seção, segue-se a apresentação da metodologia.

4 METODOLOGIA

4.1 Caracterização da pesquisa

A fim de atingir o objetivo proposto de analisar a percepção de professores de uma escola estadual de Minas Gerais sobre os sentidos do trabalho e a qualidade de vida no trabalho, foi conduzida uma pesquisa do tipo descritiva, a qual visa descrever as características de um determinado fenômeno ou população, ou seja, é um tipo de pesquisa que visa identificar, obter informações, levantar opiniões, atitudes e crenças relacionadas a um determinado problema (Gil, 2008). Corroborando, Malhotra (2012) afirma que a pesquisa descritiva tem como objetivo descrever algum fenômeno, de modo que possibilite a análise de uma realidade, por meio da percepção dos próprios sujeitos que a compõe.

O principal propósito das pesquisas qualitativas reside na investigação e análise de um determinado contexto em seu ambiente natural, para compreender os motivos e a maneira pela qual o fenômeno observado é percebido pelos sujeitos envolvidos (Yin, 2016). Denzin e Lincoln (2000) afirmam que a pesquisa qualitativa permite a análise da subjetividade envolvida nos sujeitos em termos de profundidade do estudo. Silva e Menezes (2000, p. 20) complementam essa afirmação:

A pesquisa qualitativa considera que há uma relação dinâmica entre o mundo real e o sujeito, isto é, um vínculo indissociável entre o mundo objetivo e a subjetividade do sujeito que não pode ser traduzido em números. A interpretação dos fenômenos e a atribuição de significados são básicos no processo qualitativo. Não requer o uso de métodos e técnicas estatísticas. O ambiente natural é a fonte direta para coleta de dados e o pesquisador é o instrumento-chave. O processo e seu significado são os focos principais de abordagem. (Silva & Menezes, 2000, p. 20).

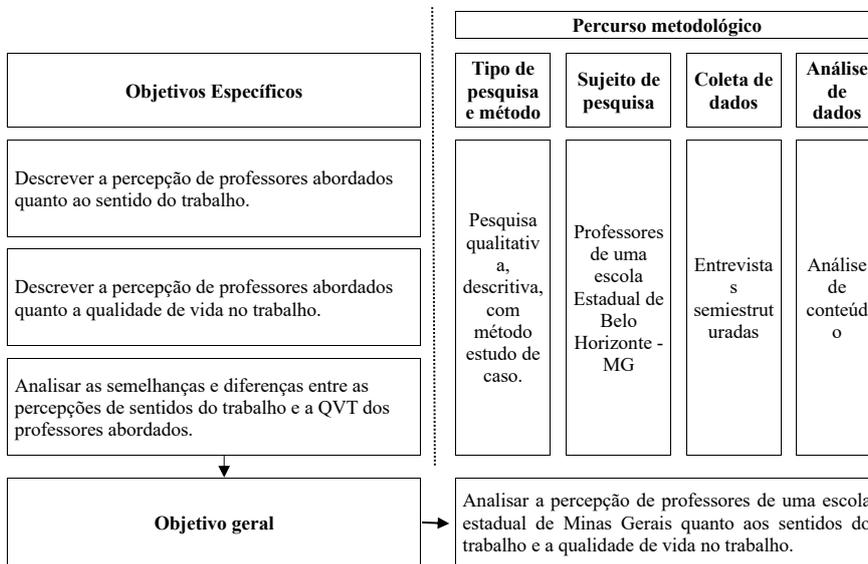
Logo, considerando-se a pergunta de pesquisa: “Quais são as percepções de professores da rede estadual de Minas Gerais sobre sentidos e qualidade de vida no trabalho”? Entende-se que uma abordagem qualitativa se mostra mais adequada para o seu desenvolvimento.

Quanto ao meio para atingir o objetivo, a pesquisa caracteriza-se como estudo de caso, que Yin (2005, p. 32) define como “uma investigação empírica que investiga um fenômeno contemporâneo dentro de seu contexto da vida real, especialmente quando os limites entre o

fenômeno e contexto não estão claramente definidos”. Ainda de acordo com Yin (2005), o estudo de caso pode ser entendido como uma importante estratégia metodológica para a pesquisa em ciências humanas, pois permite ao investigador um aprofundamento em relação ao fenômeno. A Tabela 7 apresenta, de forma sintética, como esta pesquisa se desenvolverá, evidenciando o percurso metodológico que será seguido, bem como os sujeitos da pesquisa, a coleta, a análise e a interpretação de dados obtidos.

Tabela 1

Percurso metodológico



4.2 Unidade de análise e sujeitos da pesquisa

A unidade de análise e os sujeitos de pesquisa foram os professores pertencentes ao quadro funcional de uma escola da rede estadual de Minas Gerais, localizada na região oeste de Belo Horizonte. A escola faz parte da SRE Metropolitana B e possui 1.240 alunos matriculados no ano de 2024. Conta com um total de 85 professores, distribuídos da seguinte forma: 47 regentes de aula, 24 regentes de turma, 2 eventuais, 9 professores de apoio e 3 professores responsáveis pelo uso da biblioteca.

A escolha da unidade de análise e dos sujeitos da pesquisa pautou-se no critério de acessibilidade. De acordo com Vergara (2009), a escolha baseada na acessibilidade envolve

selecionar elementos de pesquisa com base na facilidade de acesso a eles, o que se justifica nessa pesquisa pela facilidade de acesso da pesquisadora à referida escola.

4.3 Técnica de coleta de dados

Para a coleta dos dados, foi utilizado um roteiro de entrevistas (Apêndice A). As categorias de análise relacionadas ao sentido do trabalho foram pautadas nas dimensões proposta por Morin (2001) que são: eficiência e resultado, satisfação, retidão moral, cooperação, autonomia, ocupação e motivação. No que tange a QVT as categorias de análise foram pautadas no estudo de Ferreira (2011) são elas: Condições de trabalho, Organização do trabalho, Relações socioprofissionais de trabalho, Reconhecimento e crescimento profissional e Elo trabalho-vida social. Vale ressaltar que permanecerão abertas para o surgimento de outras categorias que emergirem. De acordo com Yin (2005), uma das mais importantes fontes de informações para um estudo de caso são as entrevistas. Nessa pesquisa, será empregada a entrevista semiestruturada, que, segundo Triviños (1987, p. 152), “favorece não só a descrição dos fenômenos sociais, mas também sua explicação e a compreensão de sua totalidade.”

A pesquisa obedeceu ao disposto da resolução 466/2012 (CNS, 2012) que é um documento normativo no contexto da pesquisa envolvendo seres humanos no Brasil. Ela estabelece diretrizes e regulamentos para a realização de pesquisas científicas que envolvem seres humanos, garantindo a proteção de seus direitos e bem-estar. Isso inclui questões éticas como a obtenção de consentimento informado, a análise de riscos e benefícios, a confidencialidade dos dados e a revisão por comitês de ética em pesquisa.

A pesquisa também obedeceu aos preceitos definidos na Resolução 510/2016 (CNS, 2016), que trata das especificidades éticas das pesquisas nas ciências humanas e sociais e de outras áreas que utilizam metodologias próprias dessas áreas pesquisa com seres humanos. O preenchimento dos dados sociodemográficos e profissionais e a concessão da entrevista só acontecerá após leitura e assinatura em duas vias do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Além disso, este projeto foi aprovado pelo Comitê de Ética do Centro Universitário Unihorizontes (Parecer de Aprovação – protocolo: 2024041723689).

4.4 Técnica de análise de dados

Os dados obtidos nas entrevistas foram submetidos à análise de conteúdo. De acordo com Bardin (2011), a análise de conteúdo é entendida como um conjunto de técnicas de análise

de comunicações, um método que busca, por meio de procedimentos sistemáticos e objetivos, descrever o conteúdo das mensagens. Essa análise procura identificar indicadores, sejam eles quantitativos ou não, que possibilitam a inferência de conhecimentos relacionados às circunstâncias de produção e recepção dessas mensagens, incluindo dimensões que podem ser deduzidas a partir delas.

O procedimento da análise de conteúdo se deu conforme Bardin (2011), seguindo as fases de: (1) pré-análise; (2) exploração do material, categorização ou codificação; (3) tratamento dos resultados, inferências e interpretação. A primeira fase compreende o momento em que as ideias iniciais são organizadas e sistematizadas, juntamente com a elaboração do plano de análise. Os objetivos dessa primeira fase geralmente incluem a seleção dos documentos, a formulação de pressupostos e metas, bem como a criação de indicadores que serão fundamentais para a interpretação final (Bardin, 2011).

Na segunda fase, que é a exploração do material, ocorre a codificação, a decomposição e a enumeração de acordo com as regras previamente estabelecidas. A terceira fase corresponde ao momento de dar significado aos dados coletados. O tratamento do material é a codificação, que é uma transformação sistemática dos dados brutos com o intuito de obter uma demonstração do conteúdo ou da sua expressão. Para organizar a codificação, são necessárias três decisões a serem tomadas: a seleção da unidade, das regras de contagem e das categorias. Já a categorização envolve uma criação de sistemas que são os grupos que reúnem elementos com características semelhantes, identificados por um título genérico. Por fim, o resultado com base nos achados da pesquisa se dará por meio da combinação dessas três fases (Bardin, 2011).

Ressalta-se que as categorias de análise relacionadas ao sentido do trabalho foram pautadas nas seguintes dimensões proposta por Morin (2001): eficiência e resultado, satisfação, retidão moral, cooperação, autonomia, ocupação e motivação. No que tange à QVT, as categorias de análise foram pautadas no estudo de Ferreira (2011), sendo elas: condições de trabalho, organização do trabalho, relações socioprofissionais de trabalho, reconhecimento e crescimento profissional e elo trabalho-vida social. Embora as categorias tenham sido previamente definidas, durante a condução da pesquisa considerou-se a possibilidade de surgirem novas, o que não ocorreu.

Finalizada esta seção, prossegue-se com a apresentação da análise de dados.

5 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

5.1 Descrição do perfil dos respondentes

No total, foram entrevistados 16 professores. Os dados relacionados ao cargo dos respondentes estão apresentados na Tabela 8.

Tabela 2

Cargos ocupados pelos entrevistados

Cargo	Frequência	%
Regente de aula	10	62,7
Regente de turma	6	37,5
Professor Eventual	0	0
Professor de apoio	0	0
Professor de uso de biblioteca	0	0
Total	16	100

Entre os 16 professores abordados, a maioria ocupa o cargo de regente de aula (total de 10 entrevistados). Regentes de turma foram 6 entrevistados. Não houve entrevistados que ocupam os cargos de professor eventual, professor de apoio e professor de uso de biblioteca.

Na Tabela 9, apresenta-se o tempo total na educação dos entrevistados da pesquisa.

Tabela 3

Tempo total na educação

Tempo	Frequência	%
Até 5 anos	0	0
De 5,1 a 10 anos	3	18,75
De 10,1 a 15 anos	5	31,25
De 15,1 a 20 anos	2	12,5
Acima de 20 de anos	6	37,5
Total	16	100

No que se refere ao tempo total na educação, 3 entrevistados estão na educação entre 5,1 a 10 anos, 5 entrevistados entre 10,1 a 15 anos, 2 entre 15,1 a 20 anos, 6 entrevistados têm mais de 20 anos na educação. Não houve entrevistados com menos de 5 anos na educação.

Na Tabela 10, é apresentado o tempo de trabalho dos entrevistados na escola pesquisada.

Tabela 4*Tempo de trabalho na escola pesquisada*

Tempo	Frequência	%
Até 5 anos	2	12,5
De 5,1 a 10 anos	11	68,75
De 10,1 a 15 anos	0	0
De 15,1 a 20 anos	2	12,5
Acima de 20 de anos	1	6,25
Total	16	100

No que tange ao tempo total de trabalho na escola no momento de pesquisa, 2 tinham até cinco anos, nenhum dos entrevistados tinham entre 10,1 a 15 anos, 2 tinham entre 15,1 a 20 anos e 1 tinha mais de 20 anos de tempo de trabalho na escola. Dessa forma, a maior parte dos entrevistados trabalha há mais de cinco anos na escola (11 entrevistados).

Na Tabela 11, apresenta-se o gênero dos entrevistados da pesquisa.

Tabela 5*Gênero dos entrevistados*

Gênero	Frequência	%
Feminino	11	68,75
Masculino	5	31,25
Total	16	100

Quanto ao gênero dos participantes, a maioria é do sexo feminino. Foram 11 mulheres entrevistadas e 5 homens. Estes dados estão em consonância com o Censo Escolar de 2023, que indica que os professores da REE-MG são majoritariamente mulheres, representando 78,8% do total, enquanto os homens compõem 21,2%.

A Tabela 12 apresenta o estado civil dos entrevistados.

Tabela 6*Estado civil dos entrevistados*

Estado civil	Frequência	%
Solteiro	6	37,5
Casado	8	50,0
Divorciado	2	12,5
Outro	0	0
Total	16	100

No que se refere ao estado civil, 6 entrevistados são solteiros, 8 entrevistados são casados, 2 entrevistados são divorciados e nenhum deles não especificou o estado civil.

Entre os participantes da pesquisa, nenhum possui especialização incompleta. Dos entrevistados, 10 possuem especialização, 4 possuem mestrado incompleto, 1 possui mestrado completo, 1 possui doutorado incompleto e nenhum possui doutorado completo (Tabela 13).

Tabela 7

Escolaridade dos entrevistados

Tempo	Frequência	%
Especialização em andamento	0	0
Especialização completa	10	62,5
Mestrado em andamento	4	25
Mestrado completo	1	6,25
Doutorado em andamento	1	6,25
Doutorado completo	0	0
Total	16	100

Os dados apresentados na Tabela 13 destoam dos dados do censo escolar de 2023. Segundo o censo, 48,9% dos docentes da REE-MG possuem algum diploma de pós-graduação.

5.2 Qualidade de vida no trabalho para os entrevistados

A elaboração do roteiro de entrevista para descrever as percepções de professores abordados acerca da QVT foi baseada no trabalho de Ferreira (2011). Sendo assim, as questões investigadas versaram sobre os seguintes aspectos:

- 1) Organização do trabalho: relaciona-se à adequação do tempo, processo e divisão do trabalho;
- 2) Condições de trabalho e suporte organizacional: refere-se a equipamentos de trabalho, matéria prima, espaço físico e suporte organizacional como informações, políticas de remuneração, de capacitação e de benefícios;
- 3) Relações sócio profissionais de trabalho: remete às relações hierárquicas com os pares e com público externo;
- 4) Reconhecimento e crescimento profissional: avaliação do reconhecimento do trabalho realizado, empenho, dedicação; e do crescimento profissional, uso da criatividade, desenvolvimento de competências, capacitações, incentivos, planos de carreira;
- 4) Fatores como bem-estar e mal-estar;
- 5) fatores indispensáveis para se ter uma QVT.

Os professores foram inicialmente questionados sobre como caracterizam a organização do trabalho na escola. Cinco entrevistados (E3, E5, E7, E15 e E16) destacaram que os prazos

são insuficientes para a realização das tarefas, o que gera uma pressão significativa no cumprimento de suas responsabilidades. Três entrevistados (E2, E6 e E14) descreveram a organização do trabalho como desorganizada, apontando falhas estruturais que dificultam a execução eficiente das atividades. Além disso, três professores (E8, E12 e E14) mencionaram que as demandas chegam frequentemente em cima da hora, um problema que, segundo eles, é agravado por orientações que são, na maioria das vezes, provenientes da Secretaria de Estado da Educação de Minas Gerais (SEE-MG) e não da própria escola. Essa prática de envio de demandas em cima da hora intensifica a percepção de desorganização e falta de planejamento, impactando negativamente o desempenho e o bem-estar dos docentes. Como pode ser percebido nos relatos abaixo:

E16: O tempo não é suficiente para realizar as atividades que são propostas pela Secretaria de Educação aí nos atrapalha a realizar as nossas atividades internas. As orientações são meio vagas e costumam chegar para a gente.

E8: Os prazos para concluir as tarefas é muito autônomo, só as coisas que vêm da Secretaria de Educação que é um absurdo, porque às vezes a gente fica sabendo muito em cima.

E14: Desorganizada. Olha só, estamos aplicando as provas intermediárias agora, e todas as escolas do Estado já aplicaram e entregaram para a gente aplicar há quatro dias, tudo é em cima da hora com poucas explicações e se perguntar também, as pessoas não sabem te explicar

E13: A escola em relação a prazos é muito tranquila. Eu não me sinto muito pressionado com entrega de trabalho, eu não sinto pressão sobre isso não. Já senti em outras escolas, mas aqui não. As orientações sobre os trabalhos são bem claras para mim, sabe?

Os entrevistados apresentaram opiniões variadas sobre a comunicação e a organização do trabalho na escola. Os entrevistados E9 e E7 apontaram que a comunicação interna é insuficiente, o que pode comprometer o fluxo de informações importantes para a realização das tarefas. Além disso, os entrevistados E1, E2 e E7 sublinharam a falta de clareza nas diretrizes, o que dificulta a execução eficiente das atividades. Em contraste, um entrevistado (E4) considerou a organização do trabalho satisfatória, enquanto outro (E11) a descreveu como pouco estressante. O entrevistado E13 destacou que tanto as orientações quanto os prazos para a realização das tarefas são adequados e gerenciáveis. Esses relatos revelam a diversidade de

percepções sobre a organização do trabalho da escola, evidenciando tanto os desafios quanto os aspectos positivos identificados pelos professores.

E10: Eu entendo assim, nós temos um prazo fixo para entregar que é o fechamento de bimestre, independente se você tem condições ou não, então podemos afirmar que o trabalho do professor excede a carga de 24 horas do professor da rede estadual. O trabalho do professor é bem maior do que está no contrato do professor com o estado. Eu passo horas trabalhando no final de semana. O estado já dá o calendário anual com os prazos para você cumprir, e esse calendário não muda independente se você ficar doente não muda. Eu mesmo tirei uma licença e quando voltei tive que organizar o meu bimestre correndo. Então o professor do estado tem que ser muito proativo e atualmente com o *WhatsApp* a pessoa não para de trabalhar e toda hora chega informação de uma demanda. essa comunicação instantânea prejudicou o descanso do trabalhador.

Vale ressaltar, que o entrevistado E10 precisa lecionar para 8 turmas, totalizando aproximadamente 240 alunos para ter um cargo completo de 24 horas aula. Por outro lado, o entrevistado E13 leciona apenas para uma turma, que possui em média 27 alunos.

O entrevistado E10, destaca a sobrecarga de trabalho dos professores da rede estadual de MG, que frequentemente excede as horas previstas em contrato, devido aos prazos rígidos e inflexíveis. Segundo ele, a situação é agravada pelo uso de ferramentas como o *WhatsApp*, que interfere no descanso dos docentes. A conexão entre trabalho e vida social, conforme destacado por Ferreira (2011), é fundamental para o bem-estar no ambiente de trabalho, pois abrange as interações entre trabalho e vida doméstica, família, amigos, lazer e a sociedade em geral. Walton (1973) argumenta, que o tempo de lazer com a família e a regularidade dos horários são aspectos fundamentais na vida do trabalhador, influenciando diretamente a QVT.

De acordo com Ferreira (2011), para se ter uma QVT é preciso fomentar a melhoria na organização do trabalho, incentivando o planejamento das atividades por meio do diálogo e considerando as possibilidades de flexibilidade na execução das tarefas.

Quanto às condições de trabalho, a maioria dos professores entrevistados (14 no total) indicou que a escola possui um espaço amplo e adequado. No entanto, entre esses 14 professores, 9 deles (E1, E2, E5, E7, E10, E11, E14, E15 e E16) apontaram que, apesar do espaço ser amplo, há uma carência de materiais e recursos necessários para a realização de suas atividades. Como pode ser percebido nas verbalizações abaixo:

E5: Apesar de a infraestrutura da escola ser muito boa, com um espaço excelente, incluindo laboratório, espaço para horta, área verde, é uma escola que oferece um ótimo ambiente, mas o material necessário para aproveitarmos esse espaço não está disponível. Às vezes, queremos fazer algumas coisas, mas não temos o material necessário para realizar esse tipo de trabalho. Não adianta ter espaço se não temos os materiais para realizá-lo.

E14: A escola em si é enorme cheia de espaço, cheio de lugares para gente explorar, mas eu percebo que há poucos recursos para gente. A escola tem um *data show* para uma escola gigantesca, tem uma sala de vídeo com uma televisão, a internet é lenta, às vezes não faço o serviço na escola porque a internet não funciona, então eu levo serviço para a minha casa. A escola é limpa e fresca é uma escola muito bonita tenho certeza de que as crianças terão ótimas lembranças da escola. Agora esses espaços deveriam ter mais estruturas.

E16: A estrutura da escola é excelente é uma escola grande com muito espaço, mas falta recurso. Esse ano eu tentei realizar atividades com os alunos, mas não consegui porque faltou material.

Por sua vez, seis entrevistados (E2, E3, E5, E6, E8 e E10) apontaram a má conservação do ambiente, principalmente as portas e tomadas.

E6: A parte elétrica preocupa bastante; faltam tomadas e interruptores, e há fiação exposta, o que me deixa apreensivo. Além disso, a separação entre as salas é feita com tapumes de madeira, onde os ventiladores são instalados. Quando os ventiladores de duas salas vizinhas estão ligados ao mesmo tempo, isso gera uma vibração e um ruído ainda maior. Como resultado, acabamos forçando muito a voz. Em muitas salas, as portas estão praticamente caindo, o que mostra que a estrutura básica das salas de aula está deficiente.

E10: Eu fui tentar passar um áudio um dia, consegui o rádio, mas a tomada não funcionava. Então, como tem que ser tudo para todos, não tem como eu passar o áudio para as salas que tem tomada e as outras ficarem sem o áudio, entende?

Em relação à tecnologia na escola, 5 professores (E3, E6, E7, E9 e E11) afirmam que falta tecnologia e a internet não funciona.

E3: A escola é muito grande. Em termos de tecnologia, tem uma sala de computação que a gente não consegue usar. Se você precisa do *data show*, tem que marcar com antecedência, e olhe lá se vai estar funcionando no dia que você vai usar.

E6: Deveria ter uma *TV smart* ou um próprio *data show* com um computador que ficasse na sala para o professor, sabe? Eu acho que essas tecnologias já deveriam ser incorporadas na sala de aula. Ali na escola, eu percebo essa dificuldade com essa tecnologia.

E9: Eu acho que falta ainda muita coisa na informática, falta número de computadores, o número de alunos é muito grande

Complementarmente, 2 professores (E7 e E12) afirmam que as salas de aula são muito quentes.

E12: No calor sofremos muito, mas os alunos não colaboram, eles estragam os ventiladores, então precisa de uma conscientização dos alunos também. Na escola tem muito pernilongo então acho que a escola deveria ter uma atenção maior devido a dengue.

Para 3 entrevistados (E4, E12 e E13) há equipamentos disponíveis para a realização do seu trabalho.

E12: em relação a materiais eu acho tranquilo, o que eu preciso eu tenho na escola para trabalhar.

A maioria dos entrevistados aponta a carência de materiais e equipamentos importantes ao desenvolvimento de suas atividades, um achado que converge com os estudos de Lemos e Fernandes (2022), Martins (2007) e Klein (2017). Ferreira (2011) acrescenta que trabalhar em condições precárias, como espaços inadequados, móveis insuficientes, ferramentas deficitárias e salas de aula em péssimas condições, além do desconforto térmico não apenas dificulta o desempenho profissional, mas também contribui significativamente para o mal-estar dos trabalhadores. Essa falta de infraestrutura adequada pode refletir diretamente na QVT e no processo de ensino.

No que tange ao reconhecimento e crescimento profissional, 5 professores (E1, E4, E5, E10 e E11) afirmam que não há reconhecimento nem crescimento profissional na profissão. Assim como destacado no relato abaixo:

E5: Eu não posso nem avaliar, né? Porque eu não acho que há reconhecimento e nem crescimento profissional na educação. Eu acho que o governo nem reconhece a educação. Porque a maioria das coisas que a gente consegue, a gente tem que conseguir cobrando, lutando, né? Então, eu não acho que há reconhecimento, porque se houvesse, não precisaria haver essa cobrança, não precisaríamos ficar pedindo. Então, não há um reconhecimento da classe.

Para 3 entrevistados (E2, E3 e E6) a escola de formação da SEE-MG não atente as expectativas.

E6: Nossa, se eu tiver que pontuar em uma escala de zero a cinco, eu daria dois pelos seguintes motivos: temos a escola de formação que oferece cursos, alguns com títulos e ementas bem interessantes, mas quando você se matricula e faz o curso, percebe que são cursos de 40 a 60 horas que não proporcionam embasamento ou aprofundamento adequado. Não que sejam ruins, mas são muito superficiais para serem considerados formação, é mais como se fosse uma informação. Por isso, eu daria essa nota. Além disso, apesar do próprio estado oferecer esses cursos, não há uma política de carreira que remunere os professores pela aquisição dessas capacitações.

Chamam a atenção as falas dos entrevistados E7 e E8, que avaliam o reconhecimento e o crescimento como sendo péssimos ou ruins.

E7: Posso usar a palavra "péssimo"? Eu vou frisar o "péssimo" porque eu não vejo esse reconhecimento em momento algum, não estou falando financeiramente, estou falando de mérito mesmo, de desenvolver um trabalho diferenciado, de colocar a escola em evidência. E eu sou essa professora que faz questão de colocar a escola e meu aluno em evidência, mas em momento algum a Secretaria de Educação reconhece isso.

A fala do entrevistado E7 apresentada acima, reflete uma frustração profunda com a falta de reconhecimento pelo mérito, o que está alinhado com o estudo de Walton (1973), que sugere que uma compensação adequada e justa deve ir além do aspecto financeiro, abrangendo também o reconhecimento do esforço e das contribuições significativas dos profissionais em seus locais de trabalho.

Quatro professores (E9, E12, E14 e E15) destacaram que o reconhecimento profissional é insuficiente e que o crescimento na carreira é percebido como lento. Este último ponto refere-se especificamente à promoção e progressão na carreira docente, que são vistas como processos

demorados e pouco incentivados. Essas percepções sugerem uma insatisfação com as oportunidades de desenvolvimento e avanço dentro da profissão, o que pode impactar negativamente a motivação e o engajamento dos docentes. Além disso, a falta de reconhecimento adequado contribui para um ambiente de trabalho onde os esforços e realizações dos professores não são devidamente valorizados, exacerbando a sensação de estagnação profissional.

E12: Eu acho muito lento, eu acho que assim que o professor conclui o mestrado ou doutorado ele deveria já ir para o nível desses títulos. Às vezes as pessoas fazem e ficam desmotivadas.

Para o professor E16, o crescimento e o reconhecimento são insuficientes, enquanto outro professor (E13) considera que tanto o reconhecimento quanto o crescimento deixam a desejar.

Todos os entrevistados expressaram insatisfação com o reconhecimento e o desenvolvimento profissional, uma percepção corroborada por outras pesquisas, como por exemplo, a de Rabelo (2021) e Roque (2022), que destacam a oportunidade de desenvolvimento profissional como o fator com a pior avaliação. Os docentes participantes do estudo também consideram que as oportunidades de crescimento na carreira são insatisfatórias, refletindo uma preocupação compartilhada com a falta de adequação nas perspectivas de avanço e reconhecimento profissional.

Ainda de acordo com a literatura revisada, Nascimento et al. (2023) afirmam que, ao longo da história do Brasil, a educação tem sido marcada por desafios enfrentados pelos professores, incluindo questões relacionadas ao reconhecimento e desenvolvimento de sua profissão, bem como às condições de trabalho.

O reconhecimento inclui ser reconhecido profissionalmente pelos pares, pelas chefias e pela instituição, além de nutrir o respeito dos outros. O crescimento e o reconhecimento profissional, segundo Ferreira (2011), envolvem a liberdade de criar no trabalho, o desenvolvimento intelectual, a obtenção de oportunidades de crescimento, a participação nas tomadas de decisão e a consulta em processos relevantes. No entanto, é importante observar que, em nenhum momento, os entrevistados associaram o conceito de crescimento e reconhecimento profissional com a liberdade de criação, a participação nas decisões ou a possibilidade de serem consultados. Outro traço consistente enfatizado pelos entrevistados é relativo à falta de reconhecimento do seu trabalho pela secretária de Educação de Minas Gerais.

Autores como Westley (1979) e Walton (1973) sublinham que as oportunidades de crescimento oferecidas pela organização, incluindo o desenvolvimento pessoal e a possibilidade de seguir uma carreira, são componentes fundamentais para a QVT.

No que diz respeito às relações socioprofissionais, 9 entrevistados (E3, E4, E9, E10, E11, E13, E14, E15) relataram ter relações muito boas, boas ou tranquilas com colegas, com a direção, com os pais e com os alunos.

E3: Minha relação com os colegas é excelente; me dou bem com todos. Sou direta e resolvo qualquer problema pessoalmente, sem falar pelas costas. A direção, tanto a antiga quanto a atual, sempre me atendeu bem e esteve disponível para ajudar. Meu contato com os pais de alunos é limitado, geralmente interajo apenas com os pais de alunos que estão enfrentando problemas ou com os pais de alunos excelentes que comparecem às reuniões, também me dou muito bem com os alunos.

E15: Falando por mim, não tenho nenhum problema com a direção ou com os servidores. Tenho um relacionamento tranquilo e sempre fui muito aberta ao diálogo. Procuo ajudar quando posso e, sempre que percebo algo prejudicando a escola, tento contribuir, mesmo sem saber se é minha responsabilidade. Sempre fui ouvida e bem tratada, tanto na gestão atual quanto na anterior.

Entre os entrevistados, 3 deles (E1, E5 e E6) afirmam não ter um bom diálogo com a direção da escola.

E5: Bom, atualmente a gestão é nova, e na atual gestão eu não estou muito satisfeita. Particularmente, essa questão mesmo... Há uma fala de que existe essa liberdade de expressão, mas, para mim, é fictícia, porque eles escutam, mas depois há alguma retaliação. Então, a gente vê que não há comunicação entre os membros da gestão, e isso acaba causando problemas entre professores e supervisão. Muitos dos combinados não são cumpridos, e é cobrado muito de nós, enquanto pouco é feito da outra parte. Cobram de nós horários, e muitas vezes os próprios gestores não cumprem os horários deles. Então, não estou satisfeita, e isso está refletindo, inclusive, na minha saúde.

Apenas 1 entrevistado (E1) afirma que há falta diálogo com os colegas e direção; o entrevistado E12 relata que a relação com os colegas não está boa e o entrevistado E16 afirma que o diálogo com a direção é péssimo, mas com os colegas é boa.

A maioria dos entrevistados (E3, E4, E9, E10, E11, E13, E14 e E15) relatou ter um bom relacionamento socioprofissional, um achado que contrasta com o estudo de Sá et al. (2007), no qual os autores concluíram que a vivência psicossocial no ambiente de trabalho não era tão satisfatória. No presente estudo, os entrevistados consideram esse fator de extrema importância para o desenvolvimento do seu trabalho, o que está alinhado com a literatura revisada, a exemplo dos estudos de Rabelo (2021) e Cancian et al. (2023), que também destacam a relevância dessas relações para a efetiva realização das atividades laborais.

Relações interpessoais positivas indicam maior integração entre os indivíduos no ambiente de trabalho, caracterizadas por contatos mais próximos e, por vezes, mais íntimos. Essa situação deve ser cuidadosamente considerada pela organização, pois representa uma importante fonte de melhoria na QVT. No entanto, a ausência de apoio, suporte e estímulo entre colegas pode levar a um distanciamento entre os profissionais, causando problemas nas relações interpessoais e tornando esse aspecto insatisfatório. Esse distanciamento não só prejudica a coesão da equipe, mas também afeta diretamente a satisfação no ambiente de trabalho, comprometendo a qualidade do desempenho individual e coletivo. Os estudos de Sá et al. (2007) e Klein (2013) reforçam a ideia de que as relações interpessoais no ambiente de trabalho desempenham um papel fundamental na percepção QVT pelos docentes. Esses autores destacam que um ambiente de trabalho saudável, onde predomina a cooperação e o apoio mútuo, é importante para o bem-estar dos professores, influenciando diretamente sua motivação, produtividade e satisfação profissional.

Ferreira (2011) complementa ao afirmar que um bom relacionamento com os colegas de trabalho é vital para a QVT, seguido pela relação com as chefias, especialmente a chefia imediata, e, por fim, com os cidadãos-usuários dos serviços, cuja ausência de conflitos é fundamental para a saúde das relações socioprofissionais. Dessa forma, as relações socioprofissionais saudáveis são triádicas (colegas, chefias, usuários), evidenciando a importância do bom relacionamento com todos para se proporcionar a QVT. As relações socioprofissionais desempenham um papel fundamental em ambientes de trabalho onde as condições e a organização de trabalho são deficientes ou críticas. Em tais cenários, essas relações atuam como uma "função compensadora", ou seja, elas ajudam a equilibrar ou mitigar os efeitos negativos de um ambiente de trabalho precário (Ferreira, 2011).

A abordagem preventiva requer a eliminação de fatores críticos que geram mal-estar nos ambientes de trabalho (Ferreira, 2011). Para isso, é fundamental, quando necessário intervir nas três dimensões interdependentes: a organização do trabalho, as condições de trabalho e as relações sociais no ambiente laboral (Mendes & Ferreira, 2004).

Quando questionados sobre os fatores que proporcionam bem-estar no ambiente de trabalho, cinco professores (E1, E8, E12, E13 e E16) indicaram que o maior sentimento de bem-estar deriva da percepção de que seus alunos estão interessados e engajados no processo de aprendizagem, demonstrando um progresso significativo nas disciplinas ministradas. Três docentes (E5, E14 e E15) destacaram que a convivência diária com os alunos é a principal fonte de bem-estar, reforçando a importância das interações interpessoais no ambiente escolar. Outros quatro professores (E3, E7, E9 e E11) afirmaram que o próprio ato de lecionar é o que lhes traz maior realização profissional. Para dois docentes (E6 e E10), o relacionamento positivo com os colegas de trabalho se sobressai como o principal fator de bem-estar. Além disso, um professor (E4) valorizou a estabilidade do cargo público, obtida por meio de concurso, como a principal razão de seu bem-estar no trabalho, enquanto o E2 apontou a liberdade de expressão como um aspecto fundamental para sua satisfação profissional. Esses dados evidenciam a diversidade de fatores que contribuem para a sensação de bem-estar dos professores, ressaltando tanto aspectos relacionados à interação e ao desenvolvimento dos alunos quanto às condições e ao ambiente de trabalho.

E1: O bem-estar é saber que os alunos estão aprendendo. Isso é um conforto, né? Eu acho que estamos ali por eles, então é um momento bom. Esse momento que estou com eles, eu até falava isso com meus alunos do ano passado: que eles são a minha salvação e que são eles que me fazem levantar todo dia. Então, é por eles que eu estou lá.

E2: Isso me proporciona conforto, permitindo que você se expresse e se posicione livremente, sem ser restringido em nenhum momento, nem pela direção.

E5: Nosso aliado para ficar bem no seu serviço é o aluno, então eu gosto. Com os alunos, para mim, é tranquilo. Eu gosto de estar com os alunos, de estar na presença deles, de ouvi-los, de conversar com eles e ensinar a matéria, é claro. Mas ter esse relacionamento professor-aluno é uma coisa que me alegra muito, sabe? Me traz muito conforto, realmente.

E11: Nossa, difícil de responder nunca pensei nisso. O fato de eu sair e ir para o trabalho e estar no trabalho, dar aula, isso já me causa o bem-estar, apesar de todos os percalços e dificuldades, mas isso me causa bem-estar.

E6: Então, bem-estar para mim é estar com os colegas, seja em reuniões, com os professores na hora do recreio. Eu gosto desses momentos em que podemos conversar entre nós, porque conseguimos ter uma visão do todo da escola, sabe?

E7: Minha prática docente é tão motivadora que, às vezes, ao olhar para a sala de aula, sinto como se não estivesse realmente trabalhando, mas sim me divertindo. Acredito que, se eu deixar de trabalhar com crianças, especialmente no vou sentir um vazio, tamanha é a realização e identificação que encontro nesse trabalho.

Os resultados indicam que diversos aspectos contribuem para o bem-estar dos professores entrevistados em seus contextos de trabalho. Muitos dos relatos corroboram a observação de Ferreira (2011), que destaca que o fator “trabalho como fonte de prazer” abrange as capacidades humanas de sentir, pensar e agir. Ele argumenta que essas três dimensões estão claramente interligadas com as experiências relatadas pelos trabalhadores, tais como bem-estar, alegria e satisfação em relação ao trabalho. Dentro dessa perspectiva, o “trabalho como fonte de prazer”, ao atuar como um elemento estruturador da QVT, é, por inferência, associado à felicidade e à realização pessoal (Ferreira, 2011).

Os entrevistados E6 e E10 afirmaram que a relação com os colegas é uma fonte de bem-estar, corroborando a afirmação de Ferreira (2011) e Ribeiro e Marra (2021) de que uma boa organização, condições de trabalho e relações socioprofissionais são fontes de bem-estar no trabalho. As declarações dos entrevistados E1, E8, E12, E13 e E16 corroboram os achados de Roque (2022), que indicam que os professores experimentam um elevado grau de satisfação quando percebem que os alunos compreendem os ensinamentos transmitidos em sala de aula. Esse sentimento de felicidade está diretamente ligado à observação de resultados positivos decorrentes do trabalho e esforço investidos, reforçando a importância do reconhecimento e do impacto positivo do ensino como fatores fundamentais para o bem-estar docente.

O entrevistado E4 relatou a estabilidade, ou seja, a segurança no cargo como sendo um fator de bem-estar do seu trabalho. Walton (1973) afirma que segurança no emprego diminui a ansiedade em relação ao futuro, contribuindo com o bem-estar dos trabalhadores. O entrevistado E2 destacou a liberdade de expressão sendo o fator de bem-estar, para Walton (1973) a liberdade de expressão é um aspecto de constitucionalismo, um elemento-chave para proporcionar o bem-estar trabalho e, conseqüentemente, proporcionar melhor QVT.

Em relação ao mal-estar no trabalho, cinco professores (E8, E12, E13 e E16) indicaram que o desinteresse dos alunos é a principal fonte de desconforto. Três professores (E4, E5 e E10) destacaram a falta de reconhecimento como um fator significativo, sendo importante

ressaltar que, ao serem questionados sobre as políticas de reconhecimento profissional, todos expressaram insatisfação com essas políticas. Além disso, dois professores (E3 e E11) relataram um sentimento de impotência. Outros fatores mencionados incluem a gestão da direção (E1), a violência (E2), a desorganização (E14) e a percepção de injustiça (E15), cada um identificado por um único professor.

E8: Mal-estar é aquele aluno que é repetente, mas que você não vê mudança. Parece que você está rasgando o seu diploma você está ali falando e ele não tem uma reciprocidade.

E10: O que me causa mal-estar é ser servidor do estado, a falta de reconhecimento profissional, a sobrecarga de trabalho, porque a demanda é muito grande. Antes eu tinha colocado a meta de fazer doutorado, agora a minha meta é sair do estado.

E3: O que me dá um mal-estar é o sentimento de impotência de saber que você poderia dar mais e, devido ao sistema, você não pode sair daquilo que está programado e isso me deixa chateada.

E15: O que me causa mal-estar é o fato de que, na minha visão, os direitos devem ser iguais para todos. Assim, o que eu faço por você, acredito que deve ser feito para todos. Às vezes, vejo situações que não ocorrem com todos os servidores. Posso te dar um exemplo: um professor levou um filho ao médico, e eu acho que isso deveria ser negociado com o professor. No entanto, vejo que isso é negociado com alguns e com outros não. Isso deveria ser aplicado igualmente para todos.

Cinco entrevistados destacaram a falta de interesse dos alunos como o principal fator que lhes causa mal-estar. Essas percepções são preocupantes, pois o interesse dos alunos é fundamental para o sucesso do processo de ensino-aprendizagem, sendo considerado um dos elementos fundamentais para o bem-estar dos professores. Resultados semelhantes são apontados por Carvalho (2023) e Roque (2022). Três professores relataram a falta de reconhecimento como a principal fonte geradora de mal-estar. Esses resultados aproximam-se aos de outros estudos, que indicam a falta de reconhecimento como um fator que causa mal-estar (Ferreira 2011; Roque, 2022).

O reconhecimento pode se manifestar de diversas maneiras, tais como expressões de apreço e consideração por parte dos supervisores, além do suporte fornecido por eles para que as equipes assumam suas responsabilidades (Boas & Morin, 2015).

No roteiro de entrevista, foram incluídas questões sobre os fatores que os entrevistados consideram fundamentais para alcançar uma QVT. Para seis professores (E1, E2, E6, E7, E8 e E9), a presença de uma gestão eficaz foi identificada como o principal fator para a obtenção de uma boa QVT. Por outro lado, dois professores (E3 e E12) destacaram a importância de um ambiente agradável. A valorização e o reconhecimento profissional foram apontados como aspectos importantes por três professores (E4, E5 e E10). Um entrevistado (E13) mencionou o respeito e um bom salário como condições essenciais, enquanto outro (E15) enfatizou a importância da comunicação clara. Além disso, boas condições de trabalho foram destacadas por um professor (E14).

E2: Uma gestão que ouça, que não restrinja, mas, ao contrário, incentive dentro dos limites permitidos, proporcionando autonomia, condições materiais e suporte para o desenvolvimento do seu trabalho e projetos, e que realmente promova um ambiente democrático é fundamental para se alcançar uma boa QVT.

E7: Uma gestão que, ao surgir o primeiro problema, independentemente da área da escola, realmente nos envolva no processo, dizendo: “vamos pensar nesta situação juntos e considerar o todo, o coletivo”. Não adianta resolver o problema da sala da professora X de forma isolada, pois a sala não é apenas dela, mas da escola como um todo. A qualidade de vida no trabalho não deve ser focada em um único indivíduo, mas deve beneficiar todos os membros da equipe.

E5: Eu acho que a gente tem que ser valorizado. Claro que temos direitos, mas também temos deveres. Óbvio que estou falando daquele que cumpre com seus deveres, um bom funcionário, que é assíduo, que tem compromisso. Então, precisamos ter reconhecimento dentro da escola. Não falo apenas de dinheiro, mas também de atitudes, de elogios. Precisamos de uma certa humanidade; somos todos seres humanos, vamos ter problemas, vamos errar, vamos cair e vamos nos levantar. É necessário que haja compreensão no ambiente de trabalho.

E3: Seria ter um ambiente tranquilo de trabalho sem muita discussão sem picuinha, comigo não acontece, mas vejo pessoas que vivem essa situação. Mas tem momentos que a gente passa por coisas desagradáveis a gente fica chateada eu acho esse tipo coisas assim que acontece que tira a vontade de estar ali tira a vontade de produzir.

E14: Ter materiais de fácil acesso é fundamental. Na escola, por exemplo, frequentemente precisamos utilizar a sala de vídeo, mas ninguém sabe onde está a chave, o que demonstra uma desorganização. Seria mais eficiente se alguma sala de aula já tivesse esses equipamentos instalados e prontos para uso.

As falas dos entrevistados (E2, E5, E7, E3 e E14) refletem preocupações diversas, porém interligadas, destacando a necessidade de uma gestão escolar democrática, inclusiva, organizada e humana. Essas perspectivas estão alinhadas com o exposto por Bessi et al. (2022) em seu estudo: quando um gestor demonstra habilidades em liderança, mediação de conflitos e relacionamento interpessoal, e atua de maneira organizada e colaborativa, ele não apenas coordena os interesses da comunidade escolar, mas também fortalece a implementação eficaz das metas e objetivos educacionais. Essa abordagem integrada contribui para o desenvolvimento de uma gestão eficiente, que é capaz de engajar todos os atores envolvidos no processo educacional e garantir que o ambiente escolar seja propício ao aprendizado e ao crescimento, tanto dos alunos quanto dos profissionais da educação (Bessi et al., 2022).

Já as verbalizações dos entrevistados E2 e E7 são esclarecidas pelo estudo de Bessi et al. (2022), que destacam as dificuldades e desafios enfrentados pelos gestores escolares, como a escassez de recursos humanos e financeiros, a falta de conhecimento específico para o desempenho da função e os desafios no relacionamento interpessoal, importantes para assegurar o comprometimento das equipes de trabalho.

A entrevistada E14, ao ser questionada sobre os fatores que contribuem para o mal-estar, destacou a desorganização como um elemento central. Esta preocupação foi reiterada por ela, ao abordar o que considera a organização do trabalho indispensável para a QVT. A fala da entrevistada E5, por sua vez, alinha-se com as ideias de Walton (1973), que enfatiza que um dos critérios fundamentais para a QVT é a compensação adequada e justa. Esse conceito, segundo Walton, não se limita apenas à remuneração e benefícios, mas também abrange outros tipos de reconhecimento. No entanto, Pacheco e Ferreira (2020) destacam no que se refere à falta de perspectiva de crescimento profissional, uma limitação intrínseca ao serviço público decorre, em grande parte, do regime jurídico ao qual os trabalhadores estão subordinados. A rigidez das carreiras, que restringe as possibilidades de ascensão profissional, tende a desmotivar os servidores, corroendo suas expectativas de progresso e desenvolvimento. Essa estagnação, resultante da falta de oportunidades para crescimento, pode amplificar significativamente os sentimentos de mal-estar e insatisfação entre os profissionais, afetando

tanto sua motivação quanto sua produtividade. Outra verbalização que vale mencionar e do entrevistado E12:

E12: Eu acho que é importante ter um bom relacionamento. Acredito que, se houvesse mais políticas públicas que trouxessem mais alegria para o professor, isso faria uma grande diferença. Se o governo está preocupado com a saúde do professor, por que não oferece palestras boas ou atividades físicas para que possamos fazer dentro da própria escola? Há tantos módulos disponíveis; por que não trazer coisas interessantes para nós?

A fala do entrevistado E12, que sugere a implementação de políticas públicas voltadas para promover alegria e bem-estar entre os professores por meio de palestras e atividades físicas, reflete uma visão alinhada ao modelo de QVT assistencialista, que Ferreira (2011) critica de forma contundente. No entanto, ao contrastar essa abordagem assistencialista com a perspectiva de QVT preventiva defendida por Ferreira (2011), emergem diferenças significativas. Enquanto o modelo assistencialista foca em oferecer benefícios imediatos, como atividades de lazer e cuidados com a saúde, a abordagem preventiva busca ir além, abordando as causas profundas do estresse e do mal-estar no ambiente de trabalho. Ferreira (2011) defende que, ao invés de apenas oferecer remédios temporários para os sintomas, é importante implementar estratégias que previnam problemas antes que eles surjam. Isso inclui a criação de um ambiente de trabalho saudável, políticas que promovam o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, e a inclusão dos trabalhadores no processo de tomada de decisões, além de assegurar que as condições e organização do trabalho sejam adequadas e sustentáveis a longo prazo. Dessa forma, a abordagem preventiva busca eliminar ou minimizar os fatores que levam à insatisfação, em vez de apenas mitigar seus efeitos após o fato.

5.3 Sentidos do trabalho para os entrevistados

Para elaboração do roteiro de entrevista para descrever as percepções dos professores abordados em relação ao sentido do trabalho foram formuladas seis perguntas pautadas nas dimensões propostas por Morin (2001): satisfação, aceitação moral cooperação, autonomia e ocupação.

A entrevista iniciou-se com uma pergunta sobre como os professores percebem a autonomia em seu trabalho dentro da escola. Dos entrevistados, 11 (E2, E4, E7, E9, E10, E12, E13, E14, E15 e E16) relataram a sensação de que possuem autonomia em suas funções. Quatro professores (E3, E5, E6 e E11) indicaram que, embora exerçam autonomia em sala de aula, essa

autonomia não se estende a outras áreas da escola e um deles (E1) afirmou que não percebe autonomia em seu ambiente de trabalho escolar.

E2: É, assim, eu tenho a liberdade de criar, de usar os recursos que eu quero, né? Então, eu nunca fui podado. Talvez eu não tenha tantos recursos quanto eu gostaria para poder fazer, né? Às vezes, eu deixo de fazer por não ter os recursos materiais, mas a liberdade de criar, de propor, nunca me senti podado de alguma forma em relação a algum tipo de trabalho que eu queria fazer. Às vezes, deixa de acontecer por outros motivos, principalmente financeiros ou outras questões desse tipo, mas não por falta de apoio.

E10: Eu me acho na total liberdade para trabalhar, essa parte que eu gosto. Na educação, há muitas formas de trabalhar a aprendizagem, muitas formas de ser medida, e você tem autonomia para dizer se o aluno desenvolveu ou não aquilo que você quer que ele desenvolva.

E11: A gente não tem ninguém que diga 'faça isso' ou 'faça aquilo', a não ser certos processos que você tem que cumprir, por exemplo, os que vêm da Secretaria de Educação. Mas, quando você entra na sala de aula, ela é sua.

E13: Eu tenho bastante autonomia dentro da escola. Eu percebo que eles confiam muito no meu trabalho. Antes, a direção e a supervisora prestavam muita atenção no meu trabalho, em como eu estava lidando com meus alunos e com as minhas aulas. Mas, depois que perceberam como está, tenho uma abertura bem grande. Assim, faço aquilo que planejo.

E3: Olha, eu, dentro de sala, me considero uma pessoa que tem total autonomia. Agora, dentro da escola, já é outra coisa, porque tem hierarquia e a gente tem que respeitar hierarquias.

A maioria dos entrevistados manifestou uma percepção clara de que possuem autonomia para planejar, criar e desenvolver suas atividades docentes, considerando esse fator essencial para o pleno exercício de sua profissão. Esses resultados estão alinhados com estudos que destacam a importância da autonomia no ambiente de trabalho, como os de Hackman e Oldham (1975) e Kern (2017) que identificam a autonomia como uma característica fundamental para que o trabalho seja percebido como significativo. Morin (1996, 2001) e Morin et al. (2003, 2007) reforçam essa ideia, argumentando que a capacidade do trabalhador de resolver

problemas durante suas atividades e de exercer seu julgamento na tomada de decisões fortalece seu sentimento de competência e eficácia pessoal.

Nesse sentido, esse processo não apenas aumenta o engajamento no trabalho, mas também cria um ambiente onde o profissional se sente valorizado e capaz de contribuir de maneira efetiva para o sucesso da organização. Portanto, a autonomia não só enriquece a experiência profissional, mas também fomenta um ambiente propício ao desenvolvimento pessoal e coletivo. O interesse pelo trabalho também surge das oportunidades de desenvolver autonomia e fortalecer o senso de responsabilidade.

No que se refere à cooperação entre os pares, 15 entrevistados (E1, E2, E5, E6, E8, E9, E10, E11, E12, E13, E14, E15 e E16) reconheceram a presença dessa colaboração no ambiente escolar, enfatizando sua relevância como um elemento importante para o desenvolvimento de suas atividades docentes. As justificativas para a importância da cooperação variaram: o entrevistado E6 destacou que a cooperação contribui para a redução da carga de trabalho, enquanto o entrevistado E14 ressaltou a troca de experiências como o principal benefício dessa interação. Em contrapartida, apenas um entrevistado, E7, relatou que não percebe a cooperação entre os colegas; todavia, concorda com a importância dessa cooperação. O entrevistado E2 ainda salientou que a cooperação promove um ambiente mais harmonioso e tranquilo, gerando bem-estar no trabalho.

E2: Eu considero de extrema importância, né, o apoio dos colegas, né, dos professores ou de outros setores, para o desenvolvimento do meu trabalho. O incentivo à participação é importante. Então, acho que esse ambiente harmonioso, tranquilo e saudável é fundamental para se ter um bem-estar dentro da escola e para o desenvolvimento de um bom trabalho.

E6: Olha eu acho que os colegas quando todo mundo cumpre as suas obrigações e todo mundo está alinhado com o mesmo objetivo há uma contribuição muito grande. Há uma sensação de um esforço menor para conseguir um resultado, ela é evidente sabe? Então tem uma sensação de menos esforço intelectual, físico para que a coisa aconteça.

E7: Eu acho extremamente importante, em qualquer ambiente de trabalho, essa relação e esse apoio, porque, como eu te falei, por mais que eu tenha autonomia e faça meu trabalho acontecer, eu preciso do outro, pois estamos em um ambiente coletivo, que envolve famílias e uma comunidade escolar. No entanto, como percebo que essa

cooperação não acontece, isso não me afeta negativamente. Independentemente dessa relação com meus pares, eu continuarei fazendo o meu trabalho.

E14: O meu grupo de trabalho tem uma relação tranquila, a gente troca matriz, troca experiência troca aluno quando é necessário.

Em relação à cooperação entre os pares, todos os entrevistados reconheceram a importância desse fator para dar sentido ao trabalho. Esses achados, embora não estejam alinhados com o estudo de Rodrigues et al. (2017), que sugere que a cooperação nem sempre é percebida como importante para o sentido do trabalho, encontram-se em consonância com as análises de Morin (2001). A autora argumenta que a cooperação entre colegas não apenas fortalece o sentimento de pertencimento e propósito, mas também contribui significativamente para a qualidade das interações no ambiente de trabalho, criando um ambiente organizacional mais sólido e colaborativo. Assim, a cooperação é vista como um elemento central para a construção de um trabalho significativo e satisfatório.

Em relação ao prazer e satisfação no trabalho, 11 entrevistados (E2, E3, E4, E6, E7, E8, E9, E12, E13, E14 e E15) descreveram sua experiência profissional como sendo prazerosa ou muito prazerosa. Por outro lado, os entrevistados E1 e E5 relataram sentir satisfação ao interagir com seus alunos, mas expressaram descontentamento em relação à gestão escolar. Enquanto os entrevistados E11 e E10 se sentem apenas parcialmente satisfeitos. Já a E16 destacou que, embora sinta prazer ao dar aulas, está insatisfeita com o sistema educacional.

E2: Então, eu não me vejo trabalhando em outra área que não seja a educação. Sinto prazer quando consigo dar aula, quando vejo a participação e a integração dos alunos, quando há uma boa relação entre nós. É gratificante ver que o que eu ensinei foi aprendido por eles. Isso é o que me dá prazer.

E1: O prazer que eu sinto ao vir dar aula e ver os alunos é significativo, mas, em contrapartida, quando penso no outro lado, ou seja, nas cobranças da direção, os tratamentos que, por vezes, não são corretos, e as situações que ocorrem e que claramente não estão de acordo, sinto de mãos atadas, e isso é bastante desgastante.

E10: A minha satisfação é muito pouco, eu gostaria de desenvolver mais na minha disciplina, mas pela limitação do meu público eu não consigo desenvolver mais. Eu não me sinto realizado como professor.

E16: A satisfação que sinto vem do ato de lecionar e do retorno que recebo dos meus alunos. Quando percebo que estou alcançando meus objetivos, fico muito satisfeita e realizo meu trabalho com muito amor. No entanto, em relação ao sistema, estou completamente insatisfeita.

Onze entrevistados relataram que consideram seu trabalho satisfatório ou muito satisfatório. Esse resultado está em consonância com os estudos de Morin (2001), que sugerem que algumas características podem atribuir sentido ao trabalho. Segundo a autora, para que o trabalho tenha sentido, ele deve ser realizado de maneira eficiente, gerar resultados e proporcionar uma satisfação intrínseca.

As declarações dos entrevistados E1, E2 e E16 estão alinhadas com os achados de Irigaray et al. (2019), que destacam que as relações com alunos e colegas são fundamentais para o sentido que os professores atribuem ao seu trabalho. O estudo evidencia que, para esses profissionais, a qualidade das interações interpessoais com os alunos desempenha um papel importante na satisfação.

O que chama a atenção nas verbalizações dos entrevistados é que, apesar das adversidades enfrentadas por muitos professores entrevistados, como a carência de materiais e equipamentos adequados, a ausência de reconhecimento institucional, a má conservação das salas de aula, a escassez de tecnologias educativas e o desinteresse de alguns alunos, esses profissionais ainda experimentam uma notável satisfação e prazer em suas atividades docentes. Essa aparente dicotomia entre as dificuldades enfrentadas e a satisfação percebida pode ser compreendida à luz de diversas perspectivas teóricas que elucidam esse fenômeno.

Segundo Morin (2001), a satisfação no trabalho não depende exclusivamente das condições externas, mas pode ser fortemente influenciada pela percepção de que a atividade realizada possui um propósito significativo. Para muitos professores, o impacto positivo que exercem na vida de seus alunos confere um sentido profundo ao seu trabalho, e esse sentimento de contribuir para o desenvolvimento dos estudantes frequentemente supera as dificuldades práticas enfrentadas no cotidiano escolar.

Nessa mesma linha, Deci e Ryan (1985) argumentam que a satisfação e o prazer no trabalho podem derivar de recompensas intrínsecas, como o prazer de ensinar e a realização pessoal. Mesmo diante de limitações materiais e estruturais, os professores experimentam uma gratificação significativa ao observar o progresso de seus alunos e ao sentir que estão efetivamente contribuindo para o aprendizado e o desenvolvimento pessoal destes. As ideias desses autores estão em consonância com as verbalizações de cinco professores entrevistados

(E1, E8, E12, E13 e E16), os quais, ao serem questionados sobre o fator que mais lhes proporciona bem-estar, destacaram o prazer de perceber que seus alunos estão aprendendo.

Esses relatos sugerem que a satisfação docente não é apenas uma questão de condições de trabalho, mas refletem um profundo compromisso com a missão educativa, onde o sucesso e o desenvolvimento dos alunos atuam como poderosas fontes de motivação e realização pessoal. É importante destacar que, ao serem questionados sobre o fator autonomia, onze entrevistados do presente estudo relataram que desenvolvem seu trabalho com total autonomia. Esses achados são corroborados pelos estudos de Ribeiro e Marra (2021) e Correio et al. (2019), que demonstraram que a identificação com o trabalho realizado em um ambiente que valoriza aspectos como autonomia e relações interpessoais influencia de forma direta e positiva o nível de satisfação profissional. É importante destacar que, embora a autonomia seja um fator significativo, não é o único determinante da satisfação no trabalho.

No roteiro de entrevista, também foi inserida uma questão sobre a percepção da carga de trabalho, ou seja, a ocupação dos professores. É oportuno destacar que os entrevistados fizeram uma analogia dessa carga com a demanda enfrentada em sala de aula. Em resposta, 5 professores (E1, E2, E7, E13 e E14) descreveram a demanda em seu trabalho como sendo muito tranquila. Por outro lado, 4 professores (E3, E4, E11 e E16) mencionaram que a carga de trabalho varia conforme a turma. Além disso, 5 professores (E5, E6, E10, E15 e E16) consideraram que a carga de trabalho é bastante pesada, enquanto 2 professores (E8 e E9) indicaram que depende do dia.

E5: A distribuição das atividades é, muitas vezes, apertada, especialmente quando se trata de aplicar provas mensais, trabalhos e provas bimestrais, além de realizar o fechamento de notas no diário. Como se trata de uma escola estadual, as paralisações frequentes prejudicam os prazos, interferindo no que precisamos cumprir. Quando não há paralisações ou feriados, consigo sempre cumprir meus prazos. No entanto, por exemplo, recentemente houve uma paralisação, e os prazos ficaram extremamente apertados.

E6: Antes, eu sofria muito com a questão dos prazos no final do bimestre e com a organização das semanas de recuperação, especialmente quando ainda não havia aplicado as provas. O que comecei a fazer foi o seguinte: percebi que posso recuperar os alunos da forma que o sistema está pedindo. Em outras palavras, se um aluno não se saiu bem em uma atividade, eu o recupero especificamente naquela atividade.

E10: A demanda do professor é bastante extenuante; a sensação é que nunca se para de trabalhar. Além disso, é necessário avaliar constantemente, e os registros administrativos parecem intermináveis, pois o gestor acompanha o trabalho através desses registros. Atualmente, a demanda inclui saber mais sobre os alunos, e são os professores que alimentam essas informações. A situação é, de fato, horrorosa.

E14: Para mim, é tranquilo; eu vou no ritmo da turma. Não adianta tentar dar o livro inteiro se eles não absorvem o conteúdo. Eles chegaram este ano sem saber fazer contas e pedindo emprestado para o zero. Hoje, todos já sabem fazer essas contas e aprenderam a realizar divisões. Isso é mais positivo para mim do que continuar dando capítulos e mais capítulos do livro sem que eles absorvam o conteúdo.

Morin (2001) destaca a importância do trabalho não apenas como uma fonte de ocupação, mas também como um meio de estruturação do tempo e construção de significado na vida do indivíduo. No entanto, nas falas dos professores, esse aspecto do trabalho como um mecanismo de sentido e de estruturação temporal foi pouco explorado. Enquanto Morin (2001) enfatiza que o trabalho pode fornecer uma sensação de propósito e ordem, os relatos dos professores indicam que essa dimensão do trabalho, que vai além da simples execução de tarefas, não foi amplamente discutida ou reconhecida em suas experiências diárias.

Além disso, Morin (2001) argumenta que é fundamental que a carga de trabalho seja apropriada, pois é desanimador para o trabalhador ser remunerado para não realizar atividades significativas. No entanto, Irigaray et al. (2018) complementam essa visão ao apontar que o excesso de trabalho também pode gerar sofrimento. O equilíbrio entre uma carga de trabalho que proporciona um propósito e evita a inatividade, e uma que não se torna excessiva ao ponto de causar estresse e desgaste, é fundamental para garantir o bem-estar e a satisfação dos indivíduos no ambiente de trabalho.

No que diz respeito à categoria “trabalho moralmente aceitável”, os entrevistados foram questionados sobre como avaliam o impacto de seu trabalho na sociedade. Doze professores (E1, E3, E5, E6, E7, E8, E9, E10, E11, E12, E13 e E16) afirmaram que consideram sua profissão extremamente importante e fundamental para a sociedade. Por outro lado, os entrevistados E2 e E15 mencionaram que há muitas cobranças direcionadas aos professores por parte da sociedade. O entrevistado E4 não percebe um impacto significativo do seu trabalho na sociedade, enquanto o entrevistado E14 acredita que, embora o papel do professor já tenha sido importante, hoje em dia não é mais.

E1: Eu não ensino apenas as matérias acadêmicas; também ensino lições de vida, como o respeito. Portanto, reconheço que meu trabalho é extremamente importante.

E5: O nosso trabalho é fundamental, embora não desmereça a importância de outras profissões. As demais profissões existem porque a nossa profissão é a base de todas as outras, já que todos que se formaram, inclusive na faculdade, tiveram a orientação de professores. Portanto, é essencial.

E11: Nossa senhora, de forma geral, o nosso trabalho é importantíssimo; só não somos valorizados e recompensados como deveríamos. É uma carreira superimportante. Eu tenho ex-alunos que já se formaram como médicos e engenheiros, e quando você pensa 'eu tive uma parcela na formação deles', isso traz uma satisfação tão grande.

E13: 30% dos alunos que já passaram pelas minhas mãos estão bem encaminhados, estão estudando correndo atrás, as mães me elogiam até hoje. Tem mãe que fala "oh estou grávida quando nascer vai ser seu aluno. "Então eu acredito que meu trabalho é muito importante para a sociedade. Igual eu te falei, mesmo o governo sucateando a educação eu não posso deixar de dar uma aula de qualidade para os alunos.

Doze dos entrevistados afirmaram que seu trabalho contribui significativamente para a sociedade e que, portanto, transcende interesses pessoais. Esses achados estão alinhados com outros estudos (Morin, 2001; Morin et al., 2003, 2007; Kern, 2017; Rodrigues et al., 2017; Irigaray et al., 2018) que destacam a importância de perceber o trabalho como uma atividade que vai além das demandas individuais, promovendo um impacto positivo e significativo na sociedade. Essa perspectiva reforça a ideia de que o trabalho pode servir a um propósito maior, contribuindo para o bem-estar coletivo e para a construção de uma sociedade mais justa e desenvolvida. Para Hackman e Oldham, (1975) um trabalho tem sentido para uma pessoa quando ela o acha importante, útil e legítimo. Oliveira et al. (2004) reafirmam esta ideia ao defenderem que o sentido atribuído ao trabalho por parte dos indivíduos é composto pela percepção da sua utilidade para a sociedade. Em contrapartida, o entrevistado E2 verbalizou que:

E2: Embora a sociedade considere o trabalho escolar necessário, a escola acaba assumindo responsabilidades que deveriam ser da família, como lidar com problemas além da educação formal. A falta de diálogo entre a escola e a comunidade sobre os papéis de cada um contribui para uma cobrança desproporcional da sociedade.

Essa percepção do entrevistado E2 está em consonância com algumas pesquisas que apontam para a crescente transferência de responsabilidades da família para a escola, destacando como essa dinâmica sobrecarrega os professores e cria uma disparidade entre as expectativas sociais e a real capacidade de participação familiar no ambiente escolar (Noronha, 2001; Oliveira, 2004; Tardif, 2007; Barroso, 2008; Vicentini & Lugli, 2009; Andrade, 2020). Esses estudos corroboram a ideia de que a falta de diálogo entre a escola e a comunidade agrava o problema, reforçando a necessidade de uma maior colaboração e compreensão mútua dos papéis de cada um na educação e desenvolvimento dos alunos.

Na questão “Como você descreveria o sentido do trabalho?”, os entrevistados ofereceram diversas perspectivas, refletindo ampla variedade de sentidos que atribuem ao trabalho. Sete participantes (E3, E4, E5, E10, E13 e E14) enfatizaram o trabalho como uma forma de sustento e valor econômico, fundamental para a obtenção de recursos para a sobrevivência. Dois entrevistados (E8 e E12) descreveram o trabalho como um processo de aprendizado, sublinhando o crescimento pessoal e o desenvolvimento contínuo que ele proporciona. Os professores E9 e E16 associaram o trabalho à realização pessoal, considerando-o uma fonte de satisfação. Dois outros (E6 e E11) caracterizaram o trabalho como “vida”, indicando sua importância central em suas existências.

O entrevistado E15 associou o sentido do trabalho à saúde, ressaltando a importância do bem-estar físico e mental no contexto profissional. O E2 definiu o trabalho como um desafio, sugerindo uma visão dinâmica e de superação contínua. O entrevistado E7 como construção de identidade. Por fim, o E1 descreveu o trabalho como amor, indicando um vínculo emocional profundo com sua atividade profissional. Esses relatos revelam como o trabalho pode ser percebido de múltiplas maneiras, desde necessidades materiais até a autorrealização, saúde e conexão emocional.

E4: Trabalho, né? Pegar um termo bíblico aqui: Deus já veio com o homem, a humanidade, dizendo que você vai sobreviver e se alimentar por meio do trabalho. Então, eu sou muito grato ao trabalho que eu tenho, sou muito grato por poder estar trabalhando e exercer uma profissão que é bonita, apesar dos pesares.

E5: A gente não é hipócrita, claro. Ah, é financeiro? Eu preciso do dinheiro? Preciso, mas, na minha vida, eu faço o que faço porque eu gosto.

E10: Eu vejo o sentido do meu trabalho como ganha pão.

E14: Significa minha fonte de renda, mas me vejo como uma pessoa feliz porque trabalho com aquilo que gosto.

As verbalizações acima associaram o trabalho ao dinheiro, destacando-o como uma fonte de sobrevivência. Esse resultado está em consonância com estudos anteriores, como os do grupo MOW (1987), Morin (2001), Oliveira et al. (2004), Morin et al. (2003, 2007) e Kern (2017). Andrade et al. (2012) denominaram essa perspectiva como o “sentido instrumental do trabalho”, que está relacionado a aspectos como retorno financeiro e segurança.

Blanch Ribas, 2003 destaca que quando o trabalho é central para o indivíduo por representar um meio de sobrevivência, ele assume uma função meramente instrumental, configurando-se como uma relação estratégica entre meio e fim. percebe-se a presença de elementos característicos dessa racionalidade instrumental. Dessa forma, as falas acima dos entrevistados revelam elementos típicos de uma racionalidade instrumental, evidenciando como os sentidos atribuídos ao trabalho estão entrelaçados com essa lógica de pensamento. Essa articulação entre a percepção do trabalho e a racionalidade instrumental ressalta a forma como o trabalho às vezes é visto como um meio estratégico para alcançar objetivos específicos, como segurança e sobrevivência (Blanch Ribas, 2003)

Por meio dos resultados encontrados no estudo Morin et al. (2003, 2007), as autoras concluíram que, para um trabalho ter sentido, além de garantir a sobrevivência, ele deve oferecer variedade nas tarefas, promover satisfação pessoal, proporcionar oportunidades de aprendizado, autonomia, e reconhecimento, além de favorecer o desenvolvimento de uma identidade e de relacionamentos interpessoais. Esses achados estão em consonância com os depoimentos dos entrevistados a seguir:

E12: Com trabalho a gente cresce e aprende é gostoso, me sinto motivada em ir trabalhar.

E9: O trabalho sempre veio em primeiro lugar de tudo. Sempre coloquei o trabalho à frente de tudo. Então, o trabalho, para mim, é uma realização uma satisfação.

E6: Sentido do trabalho? Olha, o sentido do trabalho, pra mim, é vida, é crescimento, é esperança. Isso, pra mim, é o sentido do trabalho. Às vezes, eu me pego pensando assim, por exemplo: eu vou me aposentar. Gente, o que eu vou fazer? Qual o sentido da vida sem o trabalho?

E7: Para mim, o sentido do trabalho é uma parte essencial para a construção da minha identidade.

Finalizada esta seção, passa-se à apresentação das possíveis conexões entre os dois temas em foco na percepção dos professores abordados.

5.4 Possíveis conexões entre QVT e sentidos do trabalho

Ao serem questionados sobre as possíveis conexões entre os dois blocos de perguntas QVT e sentido do trabalho, quatro entrevistados (E1, E2, E3 e E15) estabeleceram conexões entre autonomia e bem-estar, conforme ilustrado pelas falas apresentadas a seguir.

E15: Eu acho que, quando você tem autonomia no seu trabalho, você está sempre bem, né? Então, se você tem autonomia, se você tem bem-estar, tem saúde, e isso leva a uma melhor qualidade de vida no trabalho. Acho que é isso."

E3: Olha, se você tem um sentido no seu trabalho se tem autonomia se tem um ambiente agradável, com certeza você vai ter um bem-estar no trabalho com menos doenças, menos stress.

A análise das conexões entre autonomia e bem-estar revela um possível vínculo entre essas percepções e os dados sociodemográficos dos participantes. Primeiramente, observa-se que todos os quatro entrevistados têm uma experiência significativa na educação, com três deles possuindo mais de 10 anos de atuação na área e um com mais de 20 anos. Esse tempo de serviço pode estar relacionado a uma maior percepção da importância da autonomia no ambiente de trabalho, visto que a experiência prolongada pode permitir maior desenvolvimento de práticas pedagógicas autônomas e maior discernimento sobre sua importância para o bem-estar profissional.

Além disso, o fato de os entrevistados terem entre 5,1 a 10 anos na escola em que a pesquisa foi realizada pode indicar uma estabilidade profissional que possivelmente favorece o desenvolvimento de uma autonomia mais consolidada e, conseqüentemente, contribui para uma sensação de bem-estar.

Em termos de formação acadêmica, dois dos entrevistados possuem especialização completa e dois estão com o mestrado em andamento. Essa formação avançada pode ter contribuído para uma maior valorização da autonomia como um fator importante para o bem-estar, uma vez que níveis mais altos de escolaridade geralmente estão associados a uma maior

busca por autonomia profissional. De acordo com Nóvoa (2017), essa autonomia não é apenas uma liberdade para agir de forma independente, mas está intrinsecamente ligada às competências adquiridas e refinadas através da formação acadêmica. Dessa forma, o processo formativo não só amplia o conhecimento e as habilidades dos professores, mas também fortalece sua capacidade de tomar decisões informadas e contextualizadas, permitindo-lhes exercer sua profissão com maior confiança dentro das especificidades do ambiente educacional em que atuam.

Cabe mencionar que quatro entrevistados (E5, E6, E7 e E10) não conseguiram fazer conexões relevantes, apresentando respostas que não correspondiam à pergunta. Esse achado sugere uma possível relação entre suas características sociodemográficas e essa dificuldade. Dois dos entrevistados têm entre 5,1 e 10 anos de experiência na educação, enquanto um tem mais de 20 anos de experiência e um com 5,1 até 10 anos. Três possuem entre 5,1 e 10 anos e um com até cinco anos de atuação na escola onde a pesquisa foi realizada. Em relação à escolaridade, um dos entrevistados possui especialização completa, outro tem mestrado incompleto, um terceiro possui mestrado completo, e o último está com o doutorado em andamento.

A experiência variada, tanto em termos de tempo na educação quanto na escola específica, pode influenciar a maneira como esses profissionais percebem a inter-relação entre o QVT e o sentido que atribuem ao que fazem. O fato de um dos entrevistados estar com o mestrado em andamento, outro já ter concluído, e um terceiro estar com o doutorado em curso, pode indicar uma fase de transição ou incerteza profissional, o que provavelmente afeta a clareza com que percebem e articulam essas conexões.

Por sua vez, dois entrevistados (E14 e E16) apontaram conexões entre relações socioprofissionais e cooperação.

E16: Agora, as relações socioprofissionais eu faço uma ligação com a cooperação, quando há cooperação dos colegas a gente consegue fazer um trabalho muito melhor.

Os dois entrevistados compartilham o fato de serem regentes de turma e, portanto, pode-se inferir que suas funções específicas dentro da escola influenciam sua percepção sobre a importância da cooperação. Contudo, suas trajetórias profissionais diferem em termos de tempo na educação e na escola onde ocorreu a pesquisa. O E14 possui mais de 20 anos na educação e entre 5,1 e 10 anos na escola, enquanto E16 tem entre 10,1 e 15 anos na educação e até cinco anos na mesma escola. Ambos possuem especialização completa, o que indica um nível de qualificação e uma perspectiva madura sobre a importância das relações socioprofissionais no

ambiente de trabalho. Essa diferença de tempo na educação e na escola pode influenciar suas experiências e percepções sobre cooperação e como essas relações impactam seu trabalho docente.

Por fim, o entrevistado E8 destacou a importância das relações socioprofissionais na promoção da satisfação no trabalho, enquanto E9 enfatizou que a organização do trabalho está diretamente ligada ao bem-estar dos profissionais. Por outro lado, E10 identificou uma conexão entre a organização do trabalho e a autonomia, assim como E11 que relacionou as condições de trabalho à autonomia dos docentes. Já o entrevistado E12 associou o mal-estar no trabalho à falta de cooperação entre colegas, e o E13 ressaltou que o reconhecimento profissional é um fator importante para a satisfação no trabalho. Essas conexões mostram como diferentes aspectos do ambiente de trabalho podem influenciar a percepção dos profissionais, sublinhando a complexidade das interações entre QVT e os sentidos do trabalho.

Finalizada esta seção, passa-se à apresentação das considerações finais.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo desse estudo foi analisar as percepções de professores de uma escola estadual de Minas Gerais sobre os sentidos do trabalho e a qualidade de vida no trabalho.

Para fundamentar as categorias de análise relacionadas à QVT, utilizou-se o estudo de Ferreira (2011), que abrange condições de trabalho, organização do trabalho, relações socioprofissionais, reconhecimento e crescimento profissional, além do elo entre trabalho e vida social. Já as categorias de análise do sentido do trabalho foram baseadas nas dimensões propostas por Morin (2001), que incluem eficiência e resultado, satisfação, retidão moral, cooperação, autonomia, ocupação e motivação.

Para alcançar o objetivo proposto, foi desenvolvido um estudo descritivo com abordagem qualitativa. A pesquisa foi conduzida como um estudo de caso em uma escola estadual localizada em Belo Horizonte, Minas Gerais. Foram entrevistados 16 professores, selecionados por meio do critério de acessibilidade. A análise dos dados foi realizada utilizando análise de conteúdo, permitindo uma interpretação detalhada das percepções dos professores.

As análises realizadas, baseadas no referencial teórico adotado, permitiram alcançar o objetivo específico de descrever as percepções dos professores entrevistados sobre a QVT. Os professores compartilharam suas percepções sobre a QVT, abordando aspectos como condições de trabalho, organização do trabalho, relações socioprofissionais, bem como reconhecimento e crescimento profissional. Os professores afirmaram que uma gestão eficaz é o principal fator indispensável para se ter uma QVT. Por outro lado, o desinteresse dos alunos foi identificado como uma das principais fontes de mal-estar. Ademais, os professores indicaram que o maior sentimento de bem-estar deriva da percepção de que seus alunos estão interessados e engajados no processo de aprendizagem. Compreendeu-se que a QVT abrange um conjunto de iniciativas voltadas para a promoção de um ambiente de trabalho saudável, permitindo que os professores atribuam sentido às suas atividades laborais.

As percepções dos professores entrevistados sobre os sentidos do trabalho foram descritas, revelando uma variedade de perspectivas. Entre elas, os docentes destacaram o trabalho como uma fonte de sustento e valor econômico, essencial para a sobrevivência, assim como um processo de aprendizado e realização pessoal. Alguns caracterizaram o trabalho como “vida”, ressaltando sua importância central em suas existências. Essas percepções refletem a diversidade de significados que os professores atribuem ao trabalho, enfatizando diferentes aspectos que consideram importantes.

Ao identificar as semelhanças e diferenças entre as percepções de sentidos do trabalho e a QVT dos professores abordados, revelaram como os múltiplos aspectos do ambiente de trabalho podem impactar profundamente a percepção dos profissionais, destacando não apenas a complexidade das interações entre a QVT e o sentido do trabalho, mas também como esses fatores se interrelacionam para moldar a experiência profissional.

Ao analisar as percepções de professores de uma escola estadual de Minas Gerais sobre os sentidos do trabalho e a qualidade de vida no trabalho, constatou-se que esses dois aspectos estão interligados e são moldados por diversos fatores do ambiente escolar. As percepções sobre a QVT indicaram que, para os professores, a qualidade de vida no ambiente de trabalho depende não apenas do bem-estar físico, mas também de elementos como a as relações interpessoais e a autonomia, identificados como centrais para a satisfação no trabalho, sendo uma gestão eficaz considerada indispensável para garantir uma QVT.

Em síntese, o estudo revelou que os professores encontram sentido e realização em seu trabalho quando há um alinhamento entre suas expectativas profissionais e as condições oferecidas pela escola. No entanto, a falta de reconhecimento, as más condições de trabalho como a falta de materiais e equipamentos, o desinteresse dos alunos são fontes de desconforto que afetam negativamente tanto o sentido do trabalho quanto a QVT, sugerindo a necessidade de intervenções direcionadas para melhorar esses aspectos no ambiente escolar. Ainda assim, é importante destacar que, apesar desses desafios, a maioria dos professores descreveu sua experiência profissional como prazerosa e acredita que a profissão docente é de suma importância para a sociedade.

A relevância do estudo na área de comportamento organizacional é notável, especialmente por sua aplicação ao contexto da rede de ensino básico estadual. Ele oferece percepções valiosas sobre como as dinâmicas de trabalho e as interações dentro de uma organização escolar influenciam as percepções dos professores, o que pode ser extrapolado para outros contextos organizacionais.

Ademais, o estudo se destaca ao contextualizar essas percepções no ambiente escolar público, um cenário que possui suas próprias particularidades e desafios. A pesquisa oferece uma análise específica de como as características desse ambiente impactam as percepções dos professores, o que contribui para uma visão mais abrangente e específica da QVT e dos sentidos do trabalho em contextos educacionais.

Do ponto de vista pragmático, o estudo traz contribuições significativas para a gestão de pessoas, ao identificar fatores críticos como o desinteresse de alguns alunos pelo processo de aprendizagem, falta de reconhecimento e insuficiência de recursos e equipamentos. Com

base nessas percepções, podem ser desenvolvidas políticas que valorizem e recompensem o desempenho dos docentes, melhorem as condições de trabalho e aperfeiçoem a organização do trabalho nas escolas. A pesquisa também fundamenta a criação de programas de desenvolvimento profissional, a implementação de uma QVT preventiva e a revisão das práticas de gestão de pessoas, com o objetivo de promover um ambiente mais agradável e que gere bem-estar. A partir dessas descobertas, estratégias podem ser adotadas para fortalecer a comunicação, aprimorar o plano de carreira e o crescimento profissional, o que pode aumentar a satisfação dos professores e, conseqüentemente, melhorar a qualidade do ensino.

Apesar das contribuições mencionadas, esta pesquisa apresentou algumas limitações. Primeiramente, pode-se citar a escassez de um referencial teórico sobre o sentido do trabalho e QVT do professor na Educação Básica, o que limitou a profundidade da análise. Outra limitação da pesquisa se relaciona com o próprio universo da pesquisa. Foram colhidos dados apenas de uma escola estadual de Belo Horizonte, Minas Gerais. Logo, é importante destacar que os resultados desta pesquisa estão fortemente ligados ao contexto específico onde o estudo foi realizado. As características particulares desta instituição podem não ser encontradas em outras escolas, o que limita a generalização dos resultados. No entanto, as conclusões fornecem percepções importantes que podem orientar futuras investigações em contextos semelhantes.

Para futuros estudos, recomenda-se a investigação de escolas em outras cidades de Minas Gerais, bem como em diferentes unidades federativas do Brasil. Além disso, sugere-se a realização de estudos com abordagem quantitativa, o que poderá enriquecer as discussões sobre QVT e o sentido do trabalho dos professores da rede pública estadual de educação no Brasil. Assim, acredita-se que essas investigações poderão não apenas aprofundar o conhecimento sobre os construtos analisados, mas ampliar a discussão e oferecer perspectivas enriquecedoras para a melhoria das condições de trabalho em diversas escolas estaduais do país.

Em suma, a Educação Básica é fundamental para a construção de uma sociedade mais justa e equitativa, e os professores desempenham um papel central na viabilização desse ideal. No entanto, é inviável alcançar essa sociedade sem uma compreensão e valorização da QVT e dos sentidos do trabalho docente.

Por fim, reconhece-se que este estudo não pretende esgotar os assuntos envolvidos, mas contribuir para um aprofundamento em termos de compreensão dos construtos QVT e sentido do trabalho docente da educação básica.

REFERÊNCIAS

- Andrade, S. P. C. D., Tolfo, S. D. R., & Dellagnelo, E. H. L. (2012). Sentidos do trabalho e racionalidades instrumental: interfaces entre a administração e a psicologia. *Revista de Administração Contemporânea*, 16, 200-216.
- Bardin, L. (2011). *Análise de conteúdo*. São Paulo: Edições 70.
- Barroso, B. O. (2008). Para além do sofrimento: uma possibilidade de uma compreensão do mal-estar docente. Dissertação de mestrado, Universidade de Brasília.
- Brasil. (2014). *Lei nº 13.005, de 25 de junho de 2014. Aprova o Plano Nacional de Educação – PNE e dá outras providências*. Casa Civil. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2014/Lei/L13005.htm
- Boas, A. A. V., & Morin, E. M. (2015). Sentido do trabalho e orientação para o trabalho: um estudo em universidades públicas de Minas Gerais e do Quebec. *Revista Gestão Universitária na América Latina-GUAL*, 8(4), 117-133. Recuperado de <https://doi.org/10.5007/1983-4535.2015v8n4p117>
- Boas, A. A. V., & Morin, E. M. (2016). Sentido do trabalho e fatores de qualidade de vida no trabalho: a percepção de professores brasileiros e canadenses. *Revista Alcance*, 23(3), 272-292. Recuperado de [https://doi.org/10.14210/alcance.v23n3\(Jul-Set\).p272-292](https://doi.org/10.14210/alcance.v23n3(Jul-Set).p272-292)
- Boas, A. A. V., & Morin, E. M. (2017). Qualidade de vida no trabalho: um modelo sistêmico de análise. *Revista Administração em Diálogo-RAD*, 19(2), 62-90.
- Borges, L. O. (1987). Os atributos e a medida do significado do trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 13(2), 211-220.
- Borges, L. O., & Tamayo, A. (2001). A estrutura cognitiva do significado do trabalho. *Revista Psicologia: organizações e trabalho*, 1(2), 11-44.
- Blanch Ribas, J. M. (2003). Trabajar en la modernidad. In J. M. Blanch Ribas et al., *Teoría de las relaciones laborales: fundamentos* (pp. 13-57). Editorial UOC.
- Cancian, Q. G., Benassi, C. B. P., de Deus, A. F. E., & Malacarne, V. (2023). Qualidade de vida no desenvolvimento do trabalho nas percepções dos professores universitários. *Boletim de Conjuntura (BOCA)*, 13(39), 371-386. Recuperado de <https://doi.org/10.5281/zenodo.7749676>
- Carvalho, V., (2023) Percepções de sobrecarga e desinteresse dos alunos: as faces do estresse no trabalho em uma escola pública. IN: 23 Congresso de Stress da ISMA-BR, 2023, Porto Alegre. Anais Congresso de Stress da ISMA-BR,
- CNS - Conselho Nacional de Saúde. (2012). *Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012*. Brasília: Ministério da Saúde.

- CNS - Conselho Nacional de Saúde. (2016). *Resolução nº 510, de 07 de abril de 2016*. Brasília: Ministério da Saúde.
- Correio, E. N. A., Correio, L. G., & Barros, A. D. M. (2019). Análise da Qualidade de Vida no Trabalho em uma Instituição Pública de Ensino. *Revista de Carreiras e Pessoas*, 9(3), 315-331.
- Costa, S. D. M., Marques, E. D. M. I., & Ferreira, A. C. C. (2020). Entre sentidos do trabalho, prazer e sofrimento: um estudo baseado na perspectiva de jovens trabalhadores-estudantes. *Revista Gestão Organizacional*, 13(1), 64-85. Recuperado de <https://doi.org/10.22277/rgo.v13i1.4802>
- Dal Forno, C., & Finger, I. R. (2015). Qualidade de vida no trabalho: conceito, histórico e relevância para a gestão de pessoas. *Revista brasileira de qualidade de vida*, 7(2).
- Denzin, N. K.; Lincoln, Y. S. *Introduction: the discipline and practice of qualitative research*. In: Denzin, N. K.; Lincoln, Y. S. (Ed.). *Handbook of qualitative research*. 2. ed. Thousand Oaks: Sage Publications, 2000.
- David, L. M. L., & de Fátima Bruno-Faria, M. (2007). Qualidade de vida no trabalho: construção e validação de uma escala em organizações militares do Exército. *Revista de Administração*, 42(4), 431-442.
- Drenth, P. J. (1991). Work meanings: a conceptual, semantic and developmental approach. *The European Work and Organizational Psychologist*, 1(2-3), 125-133.
- Esquinsani, R. S. S., & Esquinsani, V. A. (2018). O 'apagão' docente: licenciaturas em foco. *Contrapontos*, 18(3), 258-269.
- Fernandes, E. C. (1996). *Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar*. Casa da Qualidade.
- Fernandes, J. G. V. (2020). O sentido do trabalho para o profissional de TI: uma abordagem experiencial.
- Ferreira, M. C. (2006a) Qualidade de vida no trabalho (QVT). In A. D. Cattani & L. Holzmann (Orgs.), *Dicionário de trabalho e tecnologia* (pp. 219-222). Porto Alegre: Editora da UFRGS.
- Ferreira, M. C. (2006b). *Ofurô corporativo*.
- Ferreira, M. C. (2007). *O mito do relógio de ponto*.
- Ferreira, M. C. (2008). A ergonomia da atividade se interessa pela qualidade de vida no trabalho? Reflexões empíricas e teóricas. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 11(1), 83-99. Recuperado de <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v11i1p83-99>
- Ferreira, M. C. (2011). *Qualidade de Vida no Trabalho Uma Abordagem Centrada no Olhar dos Trabalhadores*. Brasília, DF.

- Ferreira, M. C. (2022). Ergonomia da Atividade Aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho: Problemas e soluções. *Revista Com Censo: Estudos Educacionais do Distrito Federal*, 9(4), 74-76.
- Ferreira, M. C., Alves, L., & Tostes, N. (2009a). Gestão de qualidade de vida no trabalho (QVT) no serviço público federal: o descompasso entre problemas e práticas gerenciais. *Psicologia: teoria e pesquisa*, 25, 319-327. Recuperado de <https://doi.org/10.1590/S0102-37722009000300005>
- Ferreira, R. R., Ferreira, M. C., Antloga, C. S., & Bergamaschi, V. (2009b). Concepção e implantação de um programa de qualidade de vida no trabalho no setor público: o papel estratégico dos gestores. *Revista de Administração-RAUSP*, 44(2), 147-157.
- Fleuri, R. M. (2015). *Perfil profissional docente no Brasil: metodologias e categorias de pesquisas*. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep).
- Gai, M. J. P., Costa, V. M. F., Lopes, L. F. D., Meinerz, D. L., & Sales, S. S. (2021). O sentido do trabalho: um estudo de caso com docentes argentinos/The Sense of Work: A Case Study with Professors from Argentina. *Revista de psicologia*, 15(57), 186-202.
- Gatti, B., & Barretto, E. S. D. S. (2009). *Professores do Brasil: impasses e desafios*. Brasília, DF: UNESCO.
- Gil, A. C. (2008). *Métodos e Técnicas de Pesquisas Social*. 6. Ed. São Paulo: Atlas
- Hackman, R.; Oldham, G. R. (1975) Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*.
- Hackman, J., & Suttle, J. (1977). *Improving Life at Work* (Glenview, IL: Scott-Foresman).
- Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. (2014). *Nota técnica n° 039/2014: indicador de esforço docente*. Ministério da Educação. Recuperado de http://download.inep.gov.br/informacoes_estatisticas/indicadores_educacionais/2014/docente_esforco/nota_tecnica_indicador_docente_esforco.pdf
- Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. (2015). *Nota técnica CGCQTI/DEED/INEP n° 11/2015*. Brasília, DF: Ministério da Educação.
- Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. (2021). *Relatório de desempenho escolar no Brasil*. <https://www.inep.gov.br/documento>
- Jager, M. E., Rohde, C. L. C., & Dias, A. C. G. (2013). Qualidade de vida no trabalho em docentes da área de ciências humanas: um estudo descritivo. *Revista Brasileira de Qualidade de Vida*, 5(3). Recuperado de <https://doi.org/10.3895/S2175-08582013000300004>
- Júnior, J. A. P. L., Chamon, E. M. Q. O., & Camarini, G. (2011). Qualidade de vida no trabalho: avaliação dos resultados pessoais e de trabalho em um instituto de pesquisas.

Recuperado de

https://www.inicepg.univap.br/cd/INIC_2011/anais/arquivos/RE_0806_1148_01.pdf

- Klein, L. L., Lemos, R. B., Pereira, B. A. D., & Beltrame, G. (2017). Qualidade de vida no serviço público: uma avaliação em uma instituição de ensino superior1. *REAd. Revista Eletrônica de Administração (Porto Alegre)*, 23, 317-344. Recuperado de <https://doi.org/10.1590/1413-2311.158.59511>
- Lemos, É. F. U., & Fernandes, J. D. S. G. (2022). Escolas pública e particular: representações sociais de professores. *Revista Brasileira de Educação*, 27, e270110.
- Lopes-Pereira, A. P., Grego-Maia, L., Valverde-Marques dos Santos, S., Cruz-Robazzi, M. L. D. C., & Silva, L. A. D. (2023). Preditores associados à qualidade de vida no trabalho de docentes da universidade pública. *Revista de Salud Pública*, 22, 544-551.
- Lourenço, C. D. S., Ferreira, P. A., & de Brito, M. J. (2013). O significado do trabalho para uma executiva: a dicotomia prazer e sofrimento. *Revista Organizações em Contexto*, 9(17), 247-279.
- Malhota, N. K. (2012). Pesquisa de Marketing: uma orientação aplicada. São Paulo: Bookman.
- Martins, M. D. G. T. (2007). Sintomas de stress em professores brasileiros. *Revista Lusófona de Educação*, 10(10).
- Mendes, A. M., & Ferreira, M. C. (2004). Gestão de pessoas focada na qualidade de vida no trabalho: bem-estar, uma tarefa de todos. Em Banco Central do Brasil (Org.), *Anais do 1º Fórum de Qualidade de Vida: trabalhando e vivendo com qualidade (pp.3-8)*. Brasília:
- Mendonça, C. H. 2016. Qualidade de Vida no Trabalho para Professores de Ensino Médio da Rede Estadual de Ensino de Minas Gerais. [Dissertação de Mestrado, Universidade Federal de Lavras] repositório Institucional da Universidade Federal de Lavras, <https://repositorio.ufla.br/jspui/handle/1/11084> repositorio.ufla.br
- Minas Gerais. (2011). *Lei Delegada nº 180, de 20 de janeiro de 2011. Institui a Escola de Formação e Desenvolvimento Profissional dos Educadores de Minas Gerais*. Diário Oficial do Estado de Minas Gerais.
- Moraes, L. F., & Kilimnik, Z. M. (1994). Comprometimento organizacional, qualidade de vida e stress no trabalho: uma abordagem de diagnóstico comparativo. *Belo Horizonte: Cepead/Face/UFMG*.
- Morin, E. M. (1996). La quête du sens au travail. *Le papier a présenté dedans 9e Congrès international de l'Association de Psychologie du travail de langue française. Sherbrooke, France: Université de Sherbrooke*.
- Morin, E., Tonelli, M. J., & Pliopas, A. L. V. (2007). O trabalho e seus sentidos. *Psicologia & Sociedade*, 19, 47-56.

- Morin, E. M. (2001). Os sentidos do trabalho. *Revista de administração de empresas*, 41, 08-19. Recuperado de <https://doi.org/10.1590/S0034-75902001000300002>
- Meaning of Work International Research Team. (1987). *The meaning of work*. London: Academic Press.
- Nadler, D. A., & Lawler, E. E. (1983). Quality of work life: Perspectives and directions. *Organizational dynamics*, 11(3), 20-30.
- Namura, M. R. (2004). Por que Vygotski se centra no sentido: uma breve incursão pela história do sentido na psicologia. *Psicologia da Educação*, 19.
- Nascimento, B. G., de Oliveira, F. F. B., Andrade, B. D. P. M., Bôto, A. H. V., Gomes, M. D. F. C., de Sousa, M. F. B. O., & Cavalcante, M. M. D. (2023). Formação e Profissionalização Docente: Ponderações contemporâneas. *Educere-Revista da Educação da UNIPAR*, 23(3), 1060-1071.
- Noronha, M. M. B. Condições do exercício profissional da professora e os seus possíveis efeitos sobre a saúde: estudo de casos das professoras do ensino fundamental em uma escola pública de Montes Claros, Minas Gerais. 2001. Dissertação (mestrado). Programa de Pós-Graduação em Saúde Pública. Universidade Federal de Minas Gerais/Universidade de Montes Claros, Belo Horizonte/Montes Claros.
- Nóvoa, A. (2017). Firmar a posição como professor, afirmar a profissão docente. *Cadernos de Pesquisa*, 47(166), 1106-1133. Recuperado de <https://doi.org/10.1590/198053144843>
- Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico. (2005). *Teachers matter: attracting, developing and retaining effective teachers*. OCDE.
- Oliveira, D. A. (2004). A reestruturação do trabalho docente: precarização e flexibilização. *Educação & Sociedade*, 25, 1127-1144. Recuperado de <https://doi.org/10.1590/S0101-73302004000400003>
- Oliveira, S. D., Piccinini, V. C., Fontoura, D. D. S., & Schweig, C. (2004). Buscando o sentido do trabalho. *Anais do Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração*, 28.
- Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico. (2005). *Título do documento em itálico*. Editora ou URL (se disponível).
- Paiva, J. C. M., Bendassolli, P. F., & Torres, C. C. (2015). Sentidos e significados do trabalho: dos impedimentos às possibilidades do trabalho de pessoas com deficiências. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, 15(1), 218-239.
- Parcianello, J. A., Estivaleta, V. F. B., & Oliveira, J. M. (2020). Qualidade de Vida no Trabalho: O Caso de uma Instituição Federal de Ensino. *Revista Economia & Gestão*, 20(57), 63-80.
- Paschoal, T., Silva, P. M., Demo, G., Fogaça, N., & Ferreira, M. C. (2022). Qualidade de vida no teletrabalho, redesenho do trabalho e bem-estar no trabalho de professores de

Código de campo alterado

- ensino público no Distrito Federal. *Contextus - Revista Contemporânea de Economia e Gestão*, 20(1), 1-12.
- Queiroz, F. L. V., Correia, A. M. M., Oliveira, R. M. A., Silva, A. M., & Sousa, J. P. (2019). Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): Estudo Comparativo em Três 'Campi' de uma Instituição Federal de Ensino no Rio Grande do Norte/RN. *Revista de Administração da Unimep*, 17(1), 1-33.
- Rabelo, C. B., Camarini, G., & de Oliveira Chamon, E. M. Q. (2021). Qualidade de vida no trabalho: estudo com professores do sul de Minas Gerais. *Interação-Revista de Ensino, Pesquisa e Extensão*, 23(2), 69-80. Recuperado de <https://doi.org/10.33836/interacao.v23i2.595>
- Rocha, V. M. D., & Fernandes, M. H. (2008). Qualidade de vida de professores do ensino fundamental: uma perspectiva para a promoção da saúde do trabalhador. *Jornal Brasileiro de Psiquiatria*, 57(1), 23-27.
- Rodrigues, A. L., Barrichello, A., & Morin, E. M. (2016). Os sentidos do trabalho para profissionais de enfermagem: Um estudo multimétodos. *Revista de Administração de Empresas*, 56, 192-208. Recuperado de <https://doi.org/10.1590/S0034-759020160206>
- Rodrigues, A. L., Barrichello, A., Irigaray, H. A. R., Soares, D. R., & Morin, E. M. (2017). O trabalho e seus sentidos: Um estudo com peritos criminais da Polícia Federal. *Revista de Administração Pública*, 51(6), 1058-1084. Recuperado de <https://doi.org/10.1590/0034-7612159318>
- Roque, M. G. M., Gomes, A. F., Chaves, A. M., & Santos, M. O. (2022). Para além de uma vocação: sentido do trabalho para os professores da unidade escolar municipal conveniada Belo Campo. *Revista Gestão & Conexões*, 11(2), 28-51
- Sá, M. A. D.; Honório, J. B., Oliveira, R. C. R.; Viana, K. M. P. (2007). Qualidade de Vida no Trabalho Docente - Uma Questão de Prazer! XXXI Encontro da ANPAD. Rio de Janeiro/RJ, 22 a 26 de setembro de 2007
- Sá, J. G. S. D., Lemos, A. H. D. C., & Oliveira, L. B. D. (2022). Para além dos estereótipos: os sentidos do trabalho para mulheres da Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro. *Cadernos EBAPE. BR*, 20, 500-513. Recuperado de <https://doi.org/10.1590/1679-395120210109>
- Sant'anna, A., & Moraes, L. F. (1999). Programas de qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso em empresa brasileira do setor de telecomunicações. *Proceedings of Enanpad*.
- Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais. (2022). *Resolução SEE n° 4.697, de 13 de janeiro de 2022*. Diário Oficial do Estado de Minas Gerais. Disponível: <https://trilhaseducadores.mg.gov.br/wp-content/uploads/2022/06/Regulamentacao-Resolucao-4697.pdf>
- Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais. (2023). *Resolução SEE n° 4.869, de 05 de julho de 2023*. Diário Oficial do Estado de Minas Gerais. Recuperado de

<https://www.educacao.mg.gov.br/wp-content/uploads/2023/07/4869-23-r-Public-06-07-23.pdf>

- Sousa, D. F. D. (2019). Os sentidos atribuídos ao trabalho e a prática docente em educação profissional e tecnológica.
- Silva, E. L.; Menezes, E. M. (2000) Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação. Florianópolis: UFSC/PPGEP/LED.
- Silva, M. P. & Simões, J. M. (2015). O estudo do sentido do trabalho: contribuições e desafios para as organizações contemporâneas. *Revista Capital Científico*, 13(3).
- Spinelli-de-Sá, J. G., & Lemos, A. H. D. C. (2018). Sentido do trabalho: Análise da produção científica brasileira. *Revista ADM. MADE*, 21(3), 21-39.
- Tardif, M. (2000). Saberes profissionais dos professores e conhecimentos universitários: elementos para uma epistemologia da prática profissional dos professores e suas consequências em relação à formação para o magistério. *Revista Brasileira de Educação*, 13, 5-24.
- Tardif, M. (2007). *Saberes docentes e formação profissional*. Tradução de Francisco Pereira. 8. ed. Petrópolis: Vozes.
- Tolfo, S. R., Coutinho, M. C., Baasch, D., & Cugnier, J. S. (2011) Sentidos e significados do trabalho: uma análise a partir de diferentes perspectivas teórico-epistemológicas em psicologia *Universitas Psychologica*, 10(1), 175-188.
- Tolfo, S. D. R., & Piccinini, V. (2007). Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. *Psicologia & Sociedade*, 19, 38-46. Recuperado de <https://doi.org/10.1590/S0102-71822007000400007>
- Triviños, A. N. S. (2001). Bases Teórico-Methodológicas da pesquisa qualitativa em ciências sociais: ideias gerais para a elaboração de um projeto de pesquisa. Faculdades Integradas Ritter
- Tsuboi, R. M. N., & Rosim, D. (2022). A qualidade de vida no trabalho e a saúde ocupacional dos docentes da Universidade Federal de Goiás. *Revista de Gestão e Avaliação Educacional*, e69171-15. Recuperado de <https://doi.org/10.5902/2318133869171>
- Vergara, S. C. (2009). *Projetos e relatórios de pesquisa em administração*. São Paulo: Atlas
- Vicentini, P. P; & Lugli, R. G. (2009). História da Profissão Docente no Brasil: representações em disputa. São Paulo: Cortez.
- Vital, M. S. (2019). *Qualidade de vida no trabalho e vínculos organizacionais: um estudo com profissionais da Estratégia Saúde da Família em Manaus (AM)*. [Tese de Doutorado, Universidade Federal de Minas Gerais]. Repositório Institucional da Universidade Federal de Minas Gerais. Recuperado de <https://repositorio.ufmg.br/handle/1843/31644>

Walton, R. E. (1973). Quality of working life: what is it. *Sloan management review*, 15(1), 11-21.

Werther, B. W., & Davis, K. (1983). *Administração de pessoal e recursos humanos: a qualidade de vida no trabalho*. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil.

Yin, R. K. (2005). *Estudo de caso: planejamento e métodos*. Porto Alegre: Bookman.

Yin, R. K. (2016). *Pesquisa qualitativa: do início ao fim*. Porto alegre: Penso Editora.

APÊNDICES**APÊNDICE A – Roteiro de entrevistas**

Perfil dos entrevistados
Entrevistado(a): _____
Contato: _____
Cargo:
<input type="checkbox"/> Regente de Turma
<input type="checkbox"/> Regente de Aula
<input type="checkbox"/> Professor Eventual
<input type="checkbox"/> Professor de Apoio
<input type="checkbox"/> Professor de uso de Biblioteca
Qual o tempo total na educação?
a) Até 5 anos
b) De 5,1 a 10 anos
c) De 10,1 a 15 anos
d) De 15,1 a 20 anos
e) Acima de 20 anos.
Qual o tempo total na escola Professor Leon Renault?
a) Até 5 anos
b) De 5,1 a 10 anos
c) De 10,1 a 15 anos
d) De 15,1 a 20 anos
e) Acima de 20 anos.
Gênero:
<input type="checkbox"/> Masculino
<input type="checkbox"/> Feminino
<input type="checkbox"/> Outro
Estado civil:
<input type="checkbox"/> Solteiro
<input type="checkbox"/> Casado
<input type="checkbox"/> Divorciado
<input type="checkbox"/> Outro
Escolaridade:
<input type="checkbox"/> Especialização Incompleta
<input type="checkbox"/> Especialização Completa
<input type="checkbox"/> Mestrado incompleto
<input type="checkbox"/> Mestrado Completo
<input type="checkbox"/> Doutorado Incompleto
<input type="checkbox"/> Doutorado Completo

Perguntas

Parte I – Qualidade de Vida no Trabalho

- 1- Descreva a forma que você caracteriza a organização do trabalho na escola. Isso inclui questões como expectativas de desempenho, prazos para completar as tarefas e diretrizes para realizá-las. Quais desafios você identifica nesse contexto e como você os enfrenta?
- 2- Como você analisa as condições de trabalho na escola? Como, por exemplo: aspectos como o ambiente físico, os recursos materiais e equipamentos disponíveis e temperatura ambiente. Quais desafios você encontra nesse aspecto e como você os aborda?
- 3- Como você descreve as políticas de reconhecimento e as oportunidades de desenvolvimento profissional?
- 4- Descreva as relações socioprofissionais na escola, incluindo as interações entre diretores, especialistas, funcionários, pais e alunos. Isso envolve aspectos como liberdade de expressão, comunicação entre colegas, com a direção escolar e especialista, bem como conflitos no ambiente de trabalho. Nesse sentido, quais as dificuldades encontradas e como você lida com essas questões?
- 5- Ao considerar o seu trabalho na escola, o que causa conforto ou bem-estar? E o que causa desconforto ou mal-estar?
- 6- Na sua opinião, quais são os fatores indispensáveis para se ter uma qualidade de vida no trabalho?

Parte II – Sentidos do Trabalho

- 1- Como você percebe a autonomia em seu trabalho dentro da escola?
- 2- Como a dinâmica de trabalho em equipe na escola influencia a realização do seu trabalho?
- 3- Como você descreveria a sua experiência em relação ao prazer e satisfação no trabalho que realiza aqui?
- 4- Como você avalia a sua demanda durante as aulas administradas por você?
- 5- Como você avalia o impacto do seu trabalho para a sociedade?
- 6- Como você descreveria o sentido do seu trabalho?

APÊNDICE B – Termo de Consentimento Livre Esclarecido**Dados de identificação**

Título do Projeto: SENTIDOS E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: um estudo com professores de uma escola da rede estadual de ensino de Belo Horizonte (MG)

Pesquisador Responsável: Adenair de Souza Lima

Nome do participante:

Data de nascimento:

R.G.:

Você está sendo convidado (a) para participar, como voluntário, do projeto de pesquisa SENTIDOS E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: um estudo com professores de uma escola da rede estadual de ensino de Belo Horizonte (MG) de responsabilidade do(a) pesquisadora Adenair de Souza Lima.

Leia cuidadosamente o que segue e me pergunte sobre qualquer dúvida que você tiver. Após ser esclarecido(a) sobre as informações a seguir, caso aceite fazer parte do estudo, assine ao final deste documento, que consta em duas vias. Uma via pertence a você e a outra ao(a) pesquisador(a) responsável. Em caso de recusa você não sofrerá nenhuma penalidade.

Declaro ter sido esclarecido sobre os seguintes pontos:

1. O trabalho tem por objetivo analisar a percepção de professores de uma escola estadual de Minas Gerais quanto aos sentidos do trabalho e a qualidade de vida no trabalho. Para tanto, a pesquisa será realizada com professores da rede estadual de ensino.
2. A minha participação nesta pesquisa consistirá em responder a algumas questões sobre sentido e qualidade de vida no trabalho. Poderão ser utilizadas imagens, trazidas pelos entrevistados, desde que sejam de domínio público (revistas, livro, internet, entre outros) durante a condução das entrevistas. Haverá o registro de áudio das entrevistas. Os áudios serão utilizados exclusivamente para fins da pesquisa e ficarão em posse do(a) pesquisador(a). Na apresentação dos resultados da pesquisa os entrevistados não serão identificados. Não haverá qualquer mecanismo de registro de imagem dos entrevistados, como câmeras ou o uso do celular.
3. A coleta de dados será realizada Escola Estadual Professor Leon Renault.
4. O(a) pesquisador(a) poderá utilizar um roteiro, aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa do Centro Universitário Unihorizontes, para a condução da entrevista.
5. A pesquisa não apresenta riscos inerentes a saúde, física ou mental, bem como a integridade dos participantes. Contudo, fui informado que se desejar posso retirar, a qualquer momento, minha participação.
6. Ao participar desse trabalho contribuirei para compreender como os professores percebem o sentido do trabalho e a qualidade de vida no trabalho.
7. A minha participação neste projeto deverá ter a duração da entrevista, que poderá variar entre 25 a 45 minutos.
8. Não terei nenhuma despesa ao participar da pesquisa e poderei deixar de participar ou retirar meu consentimento a qualquer momento, sem precisar justificar, e não sofrerei qualquer prejuízo.

9. Fui informado e estou ciente de que não há nenhum valor econômico, a receber ou a pagar, por minha participação.

10. Meu nome será mantido em sigilo, assegurando assim a minha privacidade, e se eu desejar terei livre acesso a todas as informações e esclarecimentos adicionais sobre o estudo e suas consequências, enfim, tudo o que eu queira saber antes, durante e depois da minha participação.

11. Fui informado que os dados coletados serão utilizados, única e exclusivamente, para fins desta pesquisa, e que os resultados poderão ser publicados com fins acadêmicos.

12. Qualquer dúvida, pedimos a gentileza de entrar em contato com Adenair de Souza Lima, pesquisadora responsável pela pesquisa, telefone: (31)993800622, e-mail: adenairlima1@educacao.mg.gov.br

Eu, _____, RG nº _____
declaro ter sido informado e concordo em participar, como voluntário, do projeto de pesquisa acima descrito.

_____, ____ de _____ de 20____.

Assinatura do(a) participante

Assinatura do responsável por obter o consentimento