

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO DOS DOCENTES NAS ESCOLAS DE TEMPO INTEGRAL DO ESTADO DE PERNAMBUCO.

Ana Claudia de Oliveira ¹

Adeilde Francisca de Santana ²

Kerollayne Maria Paris Pereira - Orientador do Trabalho ³

RESUMO

O docente precisa de condições tanto físicas e emocionais para que possam desenvolver um trabalho de qualidade. Esse trabalho teve como objetivo analisar a qualidade de vida no trabalho dos docentes e identificar os pontos que podem interferir a sua qualidade de vida. A metodologia da pesquisa exploratória de caráter quantitativo com levantamento bibliográfico e aplicação de questionário através da realização de pesquisa de campo. O público-alvo foram os docentes que atuavam nas escolas de tempo integral no estado de Pernambuco no período de 26/10/2018 até 05/11/2018. Já a análise dos resultados buscou comparar os resultados encontrado com os achados bibliográficos. E o resultado da pesquisa, de modo geral, mostrou uma certa satisfação por parte dos docentes, mas alguns pontos precisam de ajuste para a melhoria da qualidade de vida no trabalho.

Palavras-chaves: Qualidades de vida, Qualidade de vida no trabalho, docentes e Ensino em tempo integral.

INTRODUÇÃO

Atualmente o Estado de Pernambuco vem se destacando na área da educação com ensino em tempo integral, trazendo resultados positivos conforme consta em “Centro de Referência e Educação Integral” para o estado e que está servindo de referência para os demais estados (Portal Brasil com informações do Ministério da Educação, 2016).

Desde 2008, o modelo desenvolvido nas escolas de Ensino Médio em Pernambuco vem passando por um processo de expansão perfazendo um total de 372 Escolas de

¹ Graduanda em Matemática - FAEL, anaetepam2010@gmail.com;

² Doutoranda em Educação – Universidade Autônoma de Assunção –Paraguai, adeildefsantana@hotmail.com

³ Orientadora: Bacharela em Administração, SOPECE- PE, kerollayne.paris@gmail.com

Referência em 2018, sendo a maior rede do Brasil. Dessas, 332 são de referência e 40 técnicas. Ao todo, 200 mil alunos fazem parte dessa rede (Por G1 PE, 2017). No entanto, O docente precisa de condições tanto físicas e emocionais para que possam desenvolver um trabalho de qualidade em qualquer modalidade de ensino.

Esse trabalho teve como objetivo analisar a qualidade de vida no trabalho dos docentes das escolas de tempo integral do estado de Pernambuco e identificar os pontos que podem interferir a sua qualidade de vida no trabalho desses profissionais..

A metodologia da pesquisa foi quantitativa com levantamento bibliográfico e aplicação de questionário através da realização do estudo de casos e pesquisa de campo.

O questionário foi estruturado utilizando o modelo de qualidade de vida no trabalho de Walton. O público-alvo foi os docentes que atuavam nas escolas de tempo integral no estado de Pernambuco no período de 26/10/2018 até 05/11/2018.

As ferramentas utilizadas aplicação de questionário aplicados aos docentes via whatzap e teve o uso de planilha do Excel para apresentação em forma de gráfico e tabelas.

Já a análise dos resultados buscou comparar o resultado encontrado com os achados bibliográficos. E o resultado da pesquisa, de modo geral, mostrou uma certa satisfação por parte dos docentes, mas alguns pontos precisam de ajuste para a melhoria da qualidade de vida no trabalho.

METODOLOGIA

O trabalho foi voltado para uma pesquisa exploratória de caráter quantitativo e levantamento bibliográfico. Foram verificados os pontos primordiais para as condições de trabalho satisfatórias dos docentes com base os estudos de Richard Walton sobre qualidade de vida no trabalho.

A coleta dos dados foi realizada através de pesquisa de campo no período de 26/10/28 até 05/11/2018, mediante a aplicação de um questionário que foi desenvolvido a partir da Escala de Likert (tendo como opções de respostas optou-se pelas seguintes alternativas: Muito Ruim (MR), Ruim (R), Neutro (N), Bom (B), Muito Bom (MB). O mesmo foi aplicado via internet através da ferramenta disponibilizada no Google Drive e WhatsApp nas redes sociais aos docentes que atuam nas escolas de tempo integral no estado de Pernambuco.

A amostra foi composta por 26 docentes que corroboraram com a pesquisa realizada de forma voluntária. Os dados foram tratados com uso de planilha do Excel para apresentação em forma de gráficos e tabelas. Foi realizada a comparação da realidade encontrada, a partir das respostas dos pesquisados, e os achados bibliográficos quando foi possível torcer as conclusões finais. Esse trabalho teve como bases de dados primários o trabalho de conclusão de curso de Kerollayne Maria Paris Pereira.

REFERENCIAL TEÓRICO

A Qualidade de Vida hoje é um tema muito abordado no mundo por se tratar de um assunto relacionado às pessoas onde se tem as expectativas e realizações, sendo analisadas de maneira individual ou em grupo, fazendo sempre uma análise subjetiva. Esse é um termo que leva em consideração alguns fatores como a saúde, o bem estar físico, mental, emocional, expectativa de vida, dentre outros. Estão correlacionados a ela elementos básicos como família, trabalho, escola, círculo social, amigos.

Souza e Guimarães (1999) relatam que cientistas sociais, filósofos e políticos foram aqueles que primeiro partilharam e se interessaram por conceitos como “padrão de vida” e “qualidade de vida”. O tema qualidade de vida vai além das ciências humanas e biológicas, mostrando que sempre é possível ampliar as medidas para que não sejam apenas de controle dos sintomas, buscando sempre a diminuição da mortalidade ou o aumento da expectativa de vida (Menezes, 2009). Matos (1996) afirma que para falar de qualidade de vida, não se pode deixar de focar o campo da motivação humana, buscando com isso, identificar as necessidades para sua realização.

O aspecto objetivo é possível de ser aferido, através das condições de saúde física, remuneração, habitação, e também, por meio daqueles indicadores observáveis e mensuráveis. Já a subjetividade da qualidade de vida a busca os sentimentos humanos, as percepções qualitativas das experiências vividas.

Walton (1973) afirma que a qualidade de vida no trabalho-QVT almeja um lugar de trabalho mais humanizado, onde as tarefas a serem realizadas envolvam certo grau de autonomia e responsabilidade, enriquecimento do trabalho, funções apropriadas e ênfase no desenvolvimento profissional e pessoal das pessoas. O mesmo propõe oito fatores ou indicadores para análise das características da QVT:

| Critérios | Indicadores de QVT |
|--|---|
| 1. Compensação justa e adequada | Equidade interna e externa Justiça na compensação Planilha dos ganhos de produtividade Proporcionalidade entre salários |
| 2. Condições de trabalho | Jornada de trabalho razoável Ambiente físico seguro e saudável Ausência de insalubridade |
| 3. Uso e desenvolvimento de capacidades | Autonomia Autocontrole relativo Qualidades múltiplas Informação sobre o processo total do trabalho |
| 4. Oportunidade de crescimento e segurança | Possibilidade de carreira Crescimento pessoal Perspectivas de avanço salarial Segurança de emprego |
| 5. Integração social na organização | Ausência de preconceitos Igualdade Mobilidade Relacionamento Senso comunitário |
| 6. Constitucionalismo | Direitos de proteção ao trabalhador Privacidade pessoal Liberdade de expressão Tratamento imparcial Direitos trabalhistas |
| 7. O trabalho e o espaço total de vida | Papel balanceado no trabalho Estabilidade de horários Poucas mudanças geográficas Tempo para lazer da família |
| 8. Relevância social do trabalho na vida | Imagem da empresa Responsabilidade social da empresa Responsabilidade pelos produtos Práticas de emprego |

Fonte: Adaptado de Walton (1973, p. 11-21)

Figura 1: Critérios e Indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho.

Para França (1997), o conceito de QVT é um conjunto de ações que uma empresa deve tomar envolvendo diagnósticos e a implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais, dentro e fora do ambiente de trabalho, no intuito de proporcionar condições de desenvolvimento humano para a realização do trabalho.

Guimarães e Grubits (2000) afirmam que a Qualidade de Vida, numa visão institucional, procura monitorar as variáveis que determinam o ambiente tecnológico, psicológico, sociológico, político e econômico do trabalho.

Visto isso, acredita-se que a Qualidade de Vida pode ser entendida como o suprimentos das necessidades tanto humanas como técnicas do homem trabalhador”.

Escolas Em Tempo Integral Em Pernambuco

Ao falar da Educação Integral no Brasil, é importante revisitar a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDBEN) nº. 9.394/96, que contribuiu significativamente para o fortalecimento da educação brasileira, abrindo caminhos para reformas e anunciando mudanças que precisamos lembrar para avançarmos nos estudos sobre a Educação Integral no Art. 35.

No ano de 2008, no governo de Eduardo Campos, foi criado o Programa de Educação Integral, a partir da Lei Complementar nº 125, de 10 de julho de 2008, que deu início à Política Pública de Educação Integral no estado (PERNAMBUCO, 2008).

A definição de Escola Integral de Ensino Médio é feita a partir do Programa de Educação Integral (PEI) da Secretaria de Educação do estado de Pernambuco que denomina a

proposta, da rede Estadual de Ensino, em curso nas chamadas Escolas de Referência em Ensino Médio (EREMs). Na proposta há uma ampliação da jornada para quarenta e cinco horas semanais, em tempo integral durante cinco dias da semana (Escolas Integrais) e trinta e cinco horas semanais, trabalhando cinco manhãs e três tardes, durante a semana (Escolas Semi-integrais) (SILVA, 2017).

Os professores atuam em um ambiente marcado pelo surgimento de novas metodologias e novos recursos essenciais na motivação dos alunos pela aprendizagem, porém o profissional docente vem enfrentando problemas, já que não existe uma formação que prepare o professor para trabalhar com essas mudanças. Além disso, o trabalho do professor e a relação deste com seus alunos no convívio em sala de aula, é mais um dos fatores que interferem no exercício de sua profissão. A formação de professores implica em se colocar no movimento contínuo de compreensão das ações do cotidiano educacional (MOURA, 2003).

O horário integral não deve significar uma carga maior de aulas. Deve significar atividades adicionais, complementares, por professores complementares (BUARQUE, 1994 citado por COELHO, 2002). Nesse sentido, a ampliação do tempo escolar possibilita o desenvolvimento de atividades que favoreçam a construção de uma educação integral, de conhecimentos universais e da emancipação dos sujeitos.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Tivemos o retorno de 26 docentes que contribuíram respondendo o questionário que foi aplicado.

Inicialmente, para realizar a caracterização da amostra, buscou-se perceber o perfil dos pesquisados a partir do levantamento dos dados pessoais.

Referente ao sexo, dos 26 destes pesquisados 14 dos docentes são do sexo feminino e apenas 12 são do sexo masculino, percebe-se com isso que as mulheres são a maioria entre os entrevistados.

Já em relação à idade dos docentes evidencia-se que: 2 tem até 25 anos; 7 possuem entre 26 e 35 anos e 14 possuem entre 36 anos a 50 anos e 3 tem acima de 51 anos de idade. Observa-se que a idade predominante dos docentes é de 36 a 50 anos.

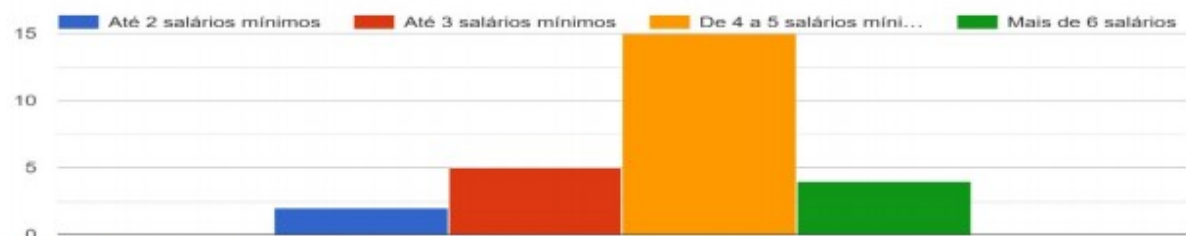
Quanto ao grau de instrução verificou-se que a grande maioria possui ensino superior completo com especialização, dos 26 respondentes 13 possuem ensino superior completo com

especialização, sendo apenas 6 possuem ensino superior sem especialização e 7 possuem mestrado. Esse dado evidencia a qualificação do profissional acima exigida para o cargo além de poder ser uma demonstração de preocupação do mesmo com sua qualificação a atualização profissional podendo refletir na qualidade do ensino.

Visando perceber se os pesquisados teriam realmente propriedade para responder os questionários buscou-se verificar o tempo de exercício na escola que atua: Dos 26 respondentes, 10 docentes estão na escola entre 1 a 5 anos, 6 estão entre 6 e 10 anos, 9 entre 11 a 15 anos e 2 a mais de 16 anos. Não quer dizer que uma boa parte dos docentes tenha no máximo 5 anos de trabalho e sim que ele está com ensino integral entre 1 a 5 anos. Essa informação demonstra que a maioria dos pesquisados tem um tempo significativo de vivência na realidade das condições de trabalho oferecidas, o que contribui para a acurácia das informações.

Quanto à renda mensal dos docentes, conforme gráfico 01, percebe-se que 2 atingem uma remuneração de até 02 salários mínimos mensais, enquanto 5 recebem até 03 salários mínimos, 15 adquirem uma remuneração de 04 até 05 salários mínimos e 4 recebe mais de 06 salários mínimos.

Gráfico 01- Renda mensal



Fonte: resultado da pesquisa, elaboração própria.

Percebeu-se que 18 dos funcionários não exercem outra atividade fora da escola para aumentar sua renda e 8 possuem outras atividades para complementar a renda mensal, o que é coerente, uma vez que o ensino integral demanda dedicação exclusiva, no entanto uma pequena minoria, mesmo diante da jornada integral, ainda recorrer a outra fonte de renda. O que pode evidenciar que seu salário tem sido insuficiente para manter suas contas em dia.

Os dados abaixo fazem a análise diante das visões dos docentes quanto a QVT baseado no modelo de Walton.

Referente ao critério de compensação justa e adequada do modelo de QVT de Walton analisa os seguintes indicadores: salário ou remuneração adequada, benefícios, equidade interna e equidade.

Figura 01 – Questões da categoria compensação justa e adequada

Tabela 01-Questões da categoria compensação justa e adequada

| Questões | Respostas | | | | |
|--|-----------|---|----|---|----|
| | MR | R | N | B | MB |
| 1. Na função que ocupa, seu salário é compatível com os outros que exercem a mesma função na escola? Como você considera: | 2 | 4 | 12 | 7 | 1 |
| 2. O plano de benefícios recebido (auxílio alimentação, plano de saúde e outros) pode ser considerado: | 9 | 6 | 6 | 4 | 1 |
| 3. Como pode ser considerado o valor de seu salário, quando comparado ao valor pago por outras organizações do mesmo ramo? | 4 | 6 | 10 | 6 | 0 |
| 4. Como pode ser considerado o salário que é pago pelas atividades que são realizadas dentro da escola com relação ao esforço, experiência e qualificação? | 6 | 6 | 8 | 6 | 0 |

Fonte: resultado da pesquisa, elaboração própria.

Visto na tabela 01 e acordo com as respostas dos docentes, as respostas ao indicador salarial interno demonstraram elevado grau de neutralidade com o aspecto que se ocorrer pelo fato dos entrevistados saber os valores recebidos pelos profissionais.

Para Robbins (2001) o plano de benefícios busca atender as necessidades dos seus funcionários, proporcionando uma vida pessoal, familiar e de trabalho mais tranquila e produtiva, capaz de atender às necessidades cotidianas. Percebe-se que a maioria dos entrevistados estão insatisfeitos com o plano de benefícios dos docentes do estado de PE.

Já em relação ao plano de benefícios oferecido aos docentes as respostas para a pergunta sobre a equidade salarial externa evidenciam que 10 dos funcionários manteve-se neutro e 4 consideram muito ruim o salário quando comparado ao valor pago por outras organizações e 6 avaliam como ruim e somente 6 consideram bom.

Percebeu-se certa neutralidade dos docentes do estado no que se refere à comparação salarial externo, ou seja, o valor do salário quando se é comparado com os padrões salariais pagos por outras organizações como: escolas particulares, escolas municipais, cursinhos e até universidades.

Analisando os indicadores que compreendem o critério de compensação justa e adequada dos docentes do estado de PE verifica-se que muitos se mantiveram neutros, isto também mostra que 18 dos que colaboraram com a pesquisa não exercem outra atividade para aumentar sua renda.

Percebeu-se que a categoria compensação justa e adequada mostrou uma insatisfação em alguns pontos, que são fatores que afetam e prejudicam a qualidade do profissional no trabalho, deixando-o desmotivado diante de sua valorização.

O critério de condições de trabalho e segurança analisa os pontos relacionados a condições ambientais e a jornada de trabalho. Nessa categoria estão os aspectos que envolvem: os equipamentos e matérias que são disponibilizados; a iluminação, ventilação, higiene, organização, barulho; além da carga horária para realização do trabalho e os aspectos que estão relacionados com a saúde do profissional.

Tabala 02-Questões da categoria condições de trabalho e segurança

| Questões | Respostas | | | | |
|---|-----------|----|----|---|----|
| | MR | R | N | B | MB |
| 5. Como você considera a carga horária para a realização das suas atividades dentro da organização? | 4 | 9 | 6 | 6 | 1 |
| 6. A carga horária do seu trabalho é desafiadora, sem ser excessiva? | 4 | 5 | 15 | 2 | 0 |
| 7. Considerando as condições ambientais de trabalho (iluminação, higiene, ventilação e organização) como você classifica a escola: | 9 | 4 | 4 | 6 | 3 |
| 8. Como você percebe os fatores envolvidos na realização do seu trabalho que interferem na sua condição de saúde, tais como: esforço repetitivo, uso excessivo da voz, tempo em pé, estresse: | 5 | 16 | 4 | 1 | 0 |

Fonte: resultado da pesquisa, elaboração própria.

Ao analisar a categoria condições de trabalho e segurança do questionário aplicado para os docentes percebe-se um desconforto por parte de 9 dos docentes considerando ruim a carga horária para a realização de suas atividades conforme visto na tabela 02.

Referente a carga horária percebe-se que 15 dos docentes mantiveram-se neutro e 4 não estão satisfeitos, consideram muito ruim a jornada de trabalho. Enquanto 2 consideram bom e 4 ruim. Considerando o resultado entre o maior número e o menor que foram os neutros e bom, percebe-se que é um indicador que reflete positivamente na Qualidade de Vida no Trabalho, pois essa jornada de trabalho demanda mais horas do que está estimado.

Já a questão relacionada às condições ambientais de trabalho verifica-se que 9 consideram muito ruim e 3 muito boa, 6 classificam como boa as condições ambientais de trabalho (iluminação, higiene, organização), 4 consideram ruim e 4 se mantiveram neutros na referida questão.

Em relação ao uso excessivo da voz, o tempo em pé, esforço repetitivo, estresse, são alguns pontos envolvidos na realização do trabalho do docente que interferem nas condições de saúde do profissional. Evidencia-se que 5 dos funcionários consideram muito ruim estas

condições de saúde e 16 percebem como ruim esses fatores em relação a saúde, enquanto 1 considera bom o aspecto relacionado à realização do seu trabalho e acreditam que estes fatores não interferem nas suas condições de saúde e 4 mantiveram-se neutros, nenhum considera as condições de trabalho muito boa.

Segundo França (2004) os distúrbios osteomusculares relacionados com o trabalho (DORT) e as lesões por esforços repetitivos (LER) reforçam a necessidade de aprofundar a compreensão sobre as prováveis relações entre pressão e respostas de estresse no trabalho.

A análise dessa categoria condições de trabalho e segurança apresentaram resultados que mostram a insatisfação dos docentes referente às condições ambientais do trabalho, a carga horária que é desafiadora e aos indicadores jornada de trabalho, mas quanto ao estresse foi onde apresentou um elevado grau de insatisfação é fator que reflete na Qualidade de Vida no Trabalho dos docentes. Percebe-se a insatisfação principalmente nos fatores que envolvem a realização do trabalho e na jornada de trabalho/ carga horária, como está evidenciando na análise da categoria. Deve ser considerado como relevante em discussões de melhorias das condições de trabalho dos docentes em estudo, onde estas características interferem diretamente na Qualidade de Vida no Trabalho e principalmente na saúde do docente.

Essa é a categoria que investiga os indicadores de: autonomia, feedback referente a informação sobre o desempenho do profissional dentro da organização, onde verifica também a capacidade de desenvolver e se envolver em tarefas nas complexas, as múltiplas habilidades de participação e de decisões para as orientações que afetam diretamente no seu trabalho.

No resultado da pesquisa, o critério de utilização e desenvolvimento das capacidades demonstra um grande nível de satisfação.

No critério onde se investiga a participação dos docentes nas decisões relacionadas ao seu trabalho, o resultado do estudo mostra que 9 dos docentes consideram bons e 7 muito bons os aspectos relacionados à autonomia e a tomada de decisão dos funcionários na realização das suas atividades. Apenas 1 considera ruim, nenhum considera muito ruim e 9 mantiveram-se neutros.

Já no que se refere ao aspecto relacionado à autonomia e ao grau de independência dos docentes na execução das suas atividades (tabela 02) percebe-se que a maioria dos docentes se consideram satisfeitos com a capacidade de planejar e decidir sobre seu trabalho..

Referente no que diz respeito ao feedback dos superiores sobre o desempenho dos docentes, 10 avaliam como muito bom e 6 como bom o retorno de informações sobre suas atividades podendo ser positivas ou negativas, sempre com o objetivo de melhorar a capacidade do profissional. Segundo Garcia (2007) o conhecimento dos resultados do trabalho permite ao trabalhador compreender e analisar a efetividade do trabalho que está sendo realizado. Por outro lado, verificou que 3 dos funcionários consideram ruim a reciprocidade dos seus superiores em relação ao seu trabalho e 6 mantiveram-se neutros. Para

Ao analisa à categoria utilização e desenvolvimento das capacidades dos docentes percebe-se que a categoria apresenta um elevado grau de satisfação referente aos aspectos que foram investigados, sendo muito importante na avaliação da QVT, onde permite que o profissional perceba a sua importância ao desempenhar a tarefa, da participação e a variedade de habilidade que dispõe para melhor desenvolver o seu trabalho. Onde o trabalho é desempenhado com satisfação.

Tabala 03– Questões da categoria utilização e desenvolvimento das capacidades

| Questões | Respostas | | | | |
|--|-----------|---|---|---|----|
| | MR | R | N | B | MB |
| 9. Como considera a sua participação nas decisões relacionadas com seu trabalho (planejamento, organização, desempenho)? | 0 | 3 | 8 | 8 | 7 |
| 10. Quando se depara com um problema em sua tarefa tem autonomia para decidir a melhor alternativa para resolve-lo? | 0 | 1 | 9 | 9 | 7 |
| 11. Como você avalia o grau de independência, ou a sua autonomia na realização das suas atividades dentro da escola? | 0 | 3 | 6 | 9 | 8 |
| 12. Como considera o feedback dos seus superiores sobre o seu desempenho no trabalho? | 0 | 2 | 8 | 6 | 10 |

Fonte: resultado da pesquisa, elaboração própria.

A categoria integração social / trabalho em equipe na organização visa medir a QVT voltado ao grau de satisfação dos docentes no que se refere ao apoio mútuo da classe e para verificar se existem algumas barreiras hierárquicas e ausência de preconceito. O quadro 04 apresenta as questões que compõe os indicadores da pesquisa baseada no modelo de QVT de Walton e com as suas respectivas respostas.

Tabala 04-Questões da categoria integração social na organização/ trabalho em equipe

| Questões | Respostas | | | | |
|--|-----------|---|---|----|----|
| | MR | R | N | B | MB |
| 13. Como você avalia o relacionamento dos funcionários da escola, todos se esforçam para fazer sempre o melhor? | 1 | 2 | 3 | 13 | 7 |
| 14. Os funcionários são tratados de forma igualitária, imparcial, justa. Como você considera? | 1 | 3 | 4 | 14 | 4 |
| 15. Como são aceitas as sugestões dos docentes e funcionários diante do gestor para um bom funcionamento na escola? | 0 | 3 | 8 | 11 | 4 |
| 16. Você considera que existe amizade e colaboração entre funcionários da escola mesmo que estes não fazem parte do mesmo setor? | 0 | 1 | 6 | 13 | 6 |

Fonte: resultado da pesquisa, elaboração própria.

Essa categoria apresentou um resultado muito satisfatório, como podemos ver dos 26 respondentes avaliam como positivo o relacionamento dos docentes na organização, sendo que 13 respondem como bom e 7 como muito bom, apenas 3 dos respondentes mantiveram-se neutros em relação à pergunta, 2 avaliaram como ruim e apenas 1 como muito ruim. O relacionamento interpessoal é um indicador importante para a QVT, é através dele que podemos medir a amizade, harmonia, a boa convivência e cooperação entre os docentes da organização.

A pesquisa mostrou que 14 dos respondentes consideram bom o tratamento dos funcionários se dá de forma justa, igualitária, sem favoritismo. Enquanto que 1 considera muito ruim e 3 ruim, pois acreditam que existem preferências entre os docentes; verifica-se que 4 consideram muito bom e 4 mantiveram-se neutros em relação à pergunta. Onde mostra que os que consideram muito ruim e ruim são a minoria dos respondentes que sentem algum favoritismo, percebe algum tipo de barreira hierárquica ou preconceito que gera desconforto na interpretação de igualdades de oportunidades entre os docentes.

Para que exista um bom funcionamento da organização todos devem colaborar tanto os docentes e os funcionários. Ao analisar a percepção dos docentes sobre sugestões para a organização, percebe-se que a maioria, 11 dos respondentes acham bom e 4 muito bom, que colabora, em forma de sugestões e ideias, que são bem aceitas pela direção e coordenação, fato que representa o apoio mútuo, o comprometimento e a ausência de preconceitos e barreiras. Dos 26, 8 se mantiveram neutros e 3 apontaram como ruim.

Onde analisa o relacionamento, a amizade, a colaboração dos docentes com os demais funcionários da escola, se percebe que 13 consideram bom e 6 muito bom o grau de integração social, mas 6 mantiveram-se neutros, em relação a pergunta apenas 1 respondeu como ruim e aspecto que pode ser considerado como negativo para o indicador o

relacionamento interpessoal dos docentes com os funcionários da escola que não desenvolvem as mesmas funções e nenhum respondeu com o muito ruim. Quanto mais as pessoas estiverem integradas acredita-se que maior será o desempenho, motivação e melhor ainda será a Qualidade de Vida no Trabalho, pois se a pessoa se sente feliz em determinado ambiente, com aquelas pessoas que se integram num quadro funcional daquela organização.

Essa categoria direitos e deveres analisa a Qualidade de Vida no Trabalho dos docentes a partir dos seguintes pontos: a liberdade de expressão, a privacidade, críticas, regras e normas que regem a organização, assim como os questionamentos.

Tabala 05– Questões da categoria direitos e deveres/ tomada de decisão

| Questões | Respostas | | | | |
|---|-----------|---|----|----|----|
| | MR | R | N | B | MB |
| 17. Como você avalia as normas e regras existentes na Escola? | 0 | 3 | 6 | 13 | 4 |
| 18. A preservação de sua privacidade dentro da escola pode ser considerada: | 0 | 2 | 5 | 10 | 9 |
| 19. A escola abre espaço para questionamentos e críticas? | 0 | 2 | 4 | 17 | 3 |
| 20. Quando decisões tomadas na escola o afetam, a possibilidade de revisão destas decisões, ou seja, de recurso, como pode ser considerada? | 1 | 2 | 11 | 9 | 3 |

Fonte: resultado da pesquisa. elaboração própria.

Diante das normas e rotinas que são estabelecidas na escola verifica-se que 13 dos respondentes avaliam bom este aspecto, sendo que 4 consideram muito bom e 3 mantiveram-se neutros, 3 responderam como ruim e um como muito ruim, esse quesito inclui as normas de convivência, as demais leis e ementas que regem o funcionamento escolar.

Segundo Fernandes (1996) os fatores de natureza política onde dirigem as normas e os regulamentos que possa compreender os direitos e os deveres dos trabalhadores, por exemplo, a estabilidade no trabalho, o direito de posicionarem-se. Nota-se que esse indicador de normas e rotinas que são fornecidos de maneira clara e difunde-se para todos os funcionários da escola com o grande propósito de poder facilitar a vida do profissional na organização.

A pergunta que investiga a preservação da privacidade pessoal demonstra que 10 dos respondentes consideram bom e 9 muito bom, com isso percebe-se que a grande maioria estão satisfeitos com este aspecto, isso é muito importante dentro e fora da escola que se dá através do respeito mútuo entre todos onde de certa forma favorece a QVT dos funcionários, 5 mantiveram-se neutros, somente 2 considera ruim e nenhum muito ruim a privacidade pessoal.

Para que exista um bom funcionamento da escola, deve-se abrir espaços para os docentes e funcionários expor sua opinião. Dos 26 respondentes, 17 percebem como bom e 3 como muito bom o grau de questionamentos na escola, onde se mostrou a maioria como satisfeitos com este quesito, nenhum avaliou como muito ruim, enquanto 2 consideram ruim este aspecto e 4 mantiveram-se neutros em relação à questão.

Ao analisar as respostas dos docentes quanto à liberdade de expressão, de opinar e observar algumas decisões quando relacionadas ao trabalho percebe-se que dos 26 respondentes deste 11 se mantiveram neutros, sendo que 9 apontam como bom e 3 como muito bom, 2 consideram ruim e 1 como muito ruim, o fator que garante aos docentes o direito de expressar determinadas situações com o trabalho em equipe diretiva e com a sua coordenação os aspectos que envolvem o profissional diante o seu trabalho.

Ao analisar os pontos relatados nessa categoria nota-se um resultado satisfatório na visão dos docentes referente ao constitucionalismo que são: os direitos e os deveres, fator que inclui na Qualidade de Vida no Trabalho dos funcionários.

Referente a categoria trabalho e espaço total de vida investiga os pontos como a satisfação e a percepção dos docentes quanto aos indicadores que integram a categoria. As questões que seguem foram elaboradas para medir o equilíbrio do trabalho na vida pessoal e suas respectivas respostas conforme tabela 05.

Tabala 05– Questões da categoria direitos e deveres/ tomada de decisão

| Questões | Respostas | | | | |
|---|-----------|---|----|----|----|
| | MR | R | N | B | MB |
| 17. Como você avalia as normas e regras existentes na Escola? | 0 | 3 | 6 | 13 | 4 |
| 18. A preservação de sua privacidade dentro da escola pode ser considerada: | 0 | 2 | 5 | 10 | 9 |
| 19. A escola abre espaço para questionamentos e críticas? | 0 | 2 | 4 | 17 | 3 |
| 20. Quando decisões tomadas na escola o afetam, a possibilidade de revisão destas decisões, ou seja, de recurso, como pode ser considerada? | 1 | 2 | 11 | 9 | 3 |

Fonte: resultado da pesquisa. elaboração própria.

Se fazem parte do seu espaço total de vida as atividades físicas, sociais e o lazer, ou seja, a disponibilidade e o tempo para desenvolver a questão física que de uma certa forma beneficia o bem-estar do profissional e reduz o sedentarismo (tabela 05). Mas é importante salientar que a maioria dos docentes consideram negativamente este aspecto.

Segundo Dias (2001) o equilíbrio entre o tempo dedicado ao trabalho e a vida pessoal é um aspecto muito importante, pois quando o profissional leva muito trabalho para casa pode

ocorrer certo desgaste, a pessoa acaba deixando de realizar algo com sua família, deixa de fazer alguma atividade física ou passeio pelo excesso de trabalho.

Já onde analisa o impacto dos docentes na vida das pessoas dentro e fora da Escola, nesse ponto de vista o trabalho do docente, reflete direta e indiretamente para muitas pessoas que estão envolvidas nesse processo, podemos citar como exemplo o aluno que é o aprendiz do conhecimento, os pais dos alunos, a escola, a direção, outros docentes, coordenação, a comunidade como um todo e a própria família do educador.

Avaliando as percepções dos funcionários quanto à categoria do trabalho e o espaço total de vida, percebe-se que para a maioria dos docentes apontaram que o trabalho prejudica seu relacionamento familiar, indicador importante para assegurar a Qualidade de Vida no Trabalho dos funcionários da escola.

Quanto ao tempo que o docente tem para passar com sua família, sem ser afetado pelo trabalho a ser realizado em casa, a pesquisa mostrou que 12 dos respondentes consideram como ruim e 7 avaliaram como muito ruim o tempo que passam com sua família, uma boa parte dos docentes se sentem desconfortáveis com a situação. O restante 4 manteve-se neutro, 3 avaliaram como bom e nenhum como muito bom.

Referente a categoria trabalho e espaço total de vida verifica-se que muitos estão insatisfeitos onde percebe-se que uma boa parte dos respondentes consideram entre ruim e muito ruim os aspectos abordados no questionário, apresentou alguns fatores como a falta de disponibilidade para atividades físicas e lazer e o tempo para a família sem ser afetado pelo trabalho é outro aspecto que pode interferir na Qualidade de Vida no Trabalho, essa categoria evidencia uma correlação entre a carga horária dos funcionários que normalmente não é suficiente para as atividades desempenhadas e o tempo destinado para suas atividades pessoais, de lazer com sua família ou atividades físicas. Sendo assim o tempo que é destinado para seu bem-estar e descanso se torna prejudicado pelo seu trabalho.

Apresentada a análise e interpretação dos dados referente ao perfil dos docentes e das categorias conceituais de Qualidade de Vida no Trabalho, do Modelo de Walton, julgou-se necessário apresentar o diagnóstico de modo geral dos critérios que foram analisados a fim de proporcionar uma visão geral dos mesmos e facilitar a comparação entre eles.

Partindo para o campo conceitual, o modelo de Richard Walton (1973) forneceu uma análise de pontos extremamente importantes sobre QVT, dividido em categorias conceituais

conforme foram analisadas anteriormente. Onde parte do objetivo principal para identificar e realizar a análise da percepção dos docentes do ensino integral de PE referente às categorias de Qualidade de Vida no Trabalho, segundo modelo teórico de Walton.

O diagnóstico pode-se classificar as categorias analisadas da seguinte maneira: em categorias que expressam índices de satisfação como a utilização e desenvolvimento das capacidades, integração social e direitos e deveres; e também as que demonstram aspectos insatisfatórios como as condições de trabalho e segurança, trabalho e espaço total de vida; a que expressou grau de neutralidade foi a compensação justa e adequada.

Desde então a pesquisa assume uma grande importância, pois, verificam-se que algumas categorias necessitam de melhorias, amplia-se a compreensão do lado humano e aumenta-se a possibilidade de viver melhor no local de trabalho.

Para Fernandes e Gutierrez (1998), a QVT é afetada, por questões de comportamento que dizem respeito às necessidades humanas e aos tipos de comportamentos individuais no ambiente de trabalho.

Após a análise é possível apresentar alguns itens que poderão contribuir bastante com a melhoria diante dos resultados que foram obtidos: melhorar a remuneração, para que seja igualitária para todos da mesma categoria, desenvolver programas de incentivo para os docentes, melhorar a estrutura física das escolas, tempo justo para elaboração das atividades possibilitando um tempo maior de convívio dos docentes com a família e que os mesmos tenham condições de desempenhar um trabalho com mais qualidade e conforto.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

É perceptível que a preocupação Qualidade de Vida e Qualidade de Vida no Trabalho vem vez cada mais ganhando força no ambiente empresarial e meio acadêmico, visto que QVT é um indicador de grande relevância uma vez que pode influenciar significativamente no desempenho do trabalhador de qualquer segmento.

Ao concluir a pesquisa verificou-se que os docentes não possuem condições de trabalho satisfatórias para que possam desempenhar um excelente trabalho e que as condições que são proposta aos mesmos não possuem uma qualidade de vida considerada satisfatória.

O estudo mostrou uma análise sobre o tema Qualidade de Vida no Trabalho, onde pode verificar e abordar alguns pontos referente ao trabalho do docente. Analisando se constatou a necessidade de se ter um trabalho com mais condições estruturais por parte da

(83) 3322.3222

contato@conedu.com.br

www.conedu.com.br

escola para desenvolver um trabalho saudável, motivado, preparado e com capacidade de atender a demanda relacionada a melhor qualidade de vida no trabalho.

Referências

BRASIL, **Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDBEN) nº. 9.394/96.**

COELHO, Lígia M. C. C. **Formação continuada do professor e tempo integral: uma parceria estratégica na construção da educação integral.** Petrópolis, RJ: Editora Vozes, 2002.

DIAS, Giseld. Sallon. **A qualidade de vida no trabalho de professores de Administração de Empresas: a relação de uma universidade pública e uma privada.** Porto Alegre, 2001.

DUTRA, Paulo F.V. **Escola de Educação integral enquanto política no estado de Pernambuco.** 2013.

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

FRANÇA, A. C. Limong. **Qualidade de vida no trabalho: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras.** Vol. 1. Rio de Janeiro: [s.n.], 1997.

GARCIA, Edilene O. P. **Qualidade de vida no trabalho: com a palavra, os funcionários públicos.** São Bernardo do Campo, 2007. Dissertação (Mestrado em Administração) Universidade Metodista de São Paulo.

GUIMARÃES, L. A. M. (2000). **Saúde mental, estresse e qualidade de vida no trabalho.** In J. C. Souza, L. A. M. Guimarães & S. Grubits (Eds.), *Interdisciplinaridade em saúde mental* (pp.17-19). Campo Grande: UCDB.

MATOS, F. G. de. **Empresa feliz.** 2. ed. São Paulo: Makron Books, 1996.

MENEZES, I. G. **Comprometimento organizacional: Construindo um conceito que integre atitudes e intenções comportamentais.** 2009. Tese (Doutorado em Psicologia) - Universidade Federal da Bahia.

MOURA, Manoel O. O educador matemático na coletividade de formação. In: TIBALLI, Elianda F. A.; CHAVES, Sandramara M. **Concepções e práticas em formação de professores: diferentes olhares.** Rio de Janeiro: DP&A, 2003, p. 129-145.

PERNAMBUCO. Lei complementar 125, de 10 de julho de 2008. **Diário Oficial do Estado de Pernambuco – Poder Executivo,** Pernambuco, PE, 11 jul. 2008.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento Organizacional.** 11. Ed. São Paulo: Afiliada, 2001.

SILVA, Aida Maria Monteiro. **A formação cidadã no Ensino Médio.** – São Paulo: Corteza, 2017. (Coleção educação em direitos humanos; v.2)

SOUZA, J. C.; GUIMARÃES, L. A. M. **Insônia e Qualidade de Vida.** Campo Grande: UCDB, 1999.

WALTON, R.E.; **Qualidade de Vida no Trabalho: O que é isto?** São Paulo: Atlas, 1973.