

**UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE - UNESC
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO – LINHA DE FORMAÇÃO ESPECÍFICA EM
ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS**

DOMINIQUE DE SOUZA BETTIOL

**QUALIDADE DE VIDA E FATORES INTERFERENTES NO ÂMBITO DE
TRABALHO DOS DOCENTES DE ESCOLAS DE EDUCAÇÃO BÁSICA DO
MUNICÍPIO DE CRICIÚMA**

CRICIÚMA

2018

DOMINIQUE DE SOUZA BETTIOL

**QUALIDADE DE VIDA E FATORES INTERFERENTES NO ÂMBITO DE
TRABALHO DOS DOCENTES DE ESCOLAS DE EDUCAÇÃO BÁSICA DO
MUNICÍPIO DE CRICIÚMA**

Monografia apresentada para a obtenção do grau de Bacharel em Administração, no Curso de Administração Linha de Formação Específica em Administração de Empresas da Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC.

Orientador: Prof. Dr. Thiago Henrique Almino Francisco

CRICIÚMA

2018

DOMINIQUE DE SOUZA BETTIOL

**QUALIDADE DE VIDA E FATORES INTERFERENTES NO ÂMBITO DE
TRABALHO DOS DOCENTES DE ESCOLAS DE EDUCAÇÃO BÁSICA DO
MUNICÍPIO DE CRICIÚMA**

Monografia apresentada para a obtenção do grau de Bacharel em Administração, no Curso de Administração Linha de Formação Específica em Administração de Empresa da Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC.

Orientador: Prof. Dr. Thiago Henrique Almino Francisco

Criciúma, 27 de Junho de 2018.

BANCA EXAMINADORA



Prof. Dr. Thiago Henrique Almino Francisco



Prof. Esp. Cristiane Dias



Prof. Me. Gisele Silveira Coelho Lopes

DEDICATÓRIA

A todos os professores, merecedores de
educação e respeito quanto a sua profissão.

.

RESUMO

BETTIOL, Dominique de Souza. **Qualidade de vida e fatores interferentes no âmbito de trabalho dos docentes de escolas de educação básica no município de Criciúma**. 2014. 70 páginas. Monografia do Curso de Administração – Linha de Formação Específica em Administração de Empresas, da Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC.

A qualidade de vida no trabalho, não apenas em escolas públicas, torna-se um movimento humanista, visando principalmente o bem-estar físico e mental do colaborador (docente), por meio de disponibilização de recursos e participações dentro da instituição, quando esse movimento não é posto em prática, pode gerar stress, doenças ou síndromes dos funcionários. Diante disso, buscou-se compreender como as melhores práticas de qualidade de vida no trabalho, podem ajudar e evitar o stress em professores de escola de educação básica. Metodologicamente, caracterizou-se a pesquisa com abordagem qualitativa, de fins descritivos, utilizando-se os meios de pesquisa de campo. A coleta de dados deu-se por meio de dois questionários, o primeiro composto por questões abertas e fechadas, buscando conhecer o perfil social e econômico dos docentes, e a sua visão geral sobre as práticas de qualidade de vida utilizadas pelas instituições. O segundo questionário denominado WHOQOL buscou medir o nível da qualidade de vida dos docentes, a fim de relacionar as causas de stress com a falta de práticas de QVT. Por meio destes, obteve-se resultados de que existe a necessidade de mudança das práticas adquiridas pela gestão escolar, pois, os professores apresentaram percentuais médios e baixos quanto a sua qualidade de vida, causados principalmente por fatores psicológicos, falta de infraestrutura e apoio da gestão.

Palavras-chave: Qualidade de vida no trabalho. Professores. Escolas de educação básica. Stress.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Competências como fonte de valor para o indivíduo e organização	18
Figura 2 – Modelo de diagnóstico de RH	20
Figura 3 – Pessoas como pessoas e pessoas como recursos.....	22
Figura 4 – O iceberg da cultura organizacional	25

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Comparação entre a teoria clássica e a teoria das relações humanas ..	16
Quadro 2 – Modelo de Walton para aferição da QVT	24
Quadro 3 – Os grandes seis pilares da gestão	29
Quadro 4 – Perfil sócio demográfico dos professores, parte 01.....	37
Quadro 5 – Perfil sócio demográfico dos professores, parte 02.....	38
Quadro 6 – Maiores dificuldades encontradas na profissão.....	41
Quadro 7 – Fatores que poderiam melhorar a QVT	42
Quadro 8 – Avaliação qualidade de vida e saúde	48
Quadro 9 – Domínio físico, parte 01.....	49
Quadro 10 – Domínio físico, parte 02.....	50
Quadro 11 – Domínio psicológico, parte 01.	51
Quadro 12 – Domínio psicológico, parte 02.	52
Quadro 13 – Domínio relações pessoais	53
Quadro 14 – Domínio meio ambiente, parte 01.....	54
Quadro 15 – Domínio meio ambiente, parte 02.....	56
Quadro 16 – Análise do questionário WHOQOL	57

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Gênero	35
Tabela 2 – Faixa Etária	35
Tabela 3 – Estado Civil	36
Tabela 4 – Faixa Salarial.....	36
Tabela 5 – Melhor definição que caracteriza a Qualidade de Vida no Trabalho	39
Tabela 6 – Elementos que interferem no nível de estresse	40
Tabela 7 – As salas possuem ambiente climatizado	43
Tabela 8 – Equipamentos disponibilizados pela instituição.....	44
Tabela 9 – Avaliação do acesso à internet da instituição	45
Tabela 10 – Espaços de lazer dentro da instituição	45
Tabela 11 – Avaliação da organização e limpeza do ambiente de trabalho.....	46
Tabela 12 – Relacionamento com os colegas de trabalho	47

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ACT	Admitidos em Caráter Temporário
CHA	Conhecimento, Habilidade e Atitude
IFSC	Instituto Federal de Santa Catarina
ISMA	<i>International Stress Management Association</i>
LDB	Lei de Diretrizes e Bases
MEC	Ministério da Educação
QVT	Qualidade de Vida no Trabalho
RH	Recursos Humanos
SEP	Síndrome do Esgotamento Profissional
UNESC	Universidade do Extremo Sul Catarinense
WHOQOL	<i>World Health Organization Quality Of Life</i>

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	12
1.1 SITUAÇÃO PROBLEMA	13
1.2 OBJETIVOS	14
1.2.1 Objetivo Geral	14
1.2.2 Objetivos específicos	14
1.3 JUSTIFICATIVA	15
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	16
2.1 A EVOLUÇÃO DO CONCEITO DE RECURSOS HUMANOS	16
2.1.1 Do RH até a gestão por competências: definições e desafios	17
2.1.2 Reflexões sobre as melhores práticas em gestão de pessoas: uma breve visão da literatura	19
2.2 UMA BREVE RELEXÃO SOBRE A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	20
2.2.1 A contribuição da QVT para o bem-estar do funcionário	21
2.2.2 As melhores práticas de QVT	23
2.2.3 A relação entre a QVT e a cultura organizacional	24
2.3 A GESTÃO ESCOLAR E SEUS DESAFIOS	26
2.3.1 Os fundamentos da gestão escolar	27
2.3.2 Os pilares da gestão escolar	28
2.3.3 A escola como uma organização	30
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	31
3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA	31
3.2 DEFINIÇÕES DOS SUJEITOS DA PESQUISA	32
3.3 PLANOS DE COLETA DE DADOS	32
3.4 PROCEDIMENTOS DE ANÁLISE DE DADOS	33
4 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS DA PESQUISA	34
4.1 UM PANORAMA DO ENSINO BÁSICO NO CONTEXTO METROPOLITANO DE CRICIÚMA.....	34
4.1.1 O perfil social dos professores pesquisados	35
4.2 UMA VISÃO SOBRE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: A ÓTICA DOS PESQUISADOS	39
4.2.1 As causas intervenientes do Stress no trabalho: Uma visão sob a ótica dos professores	40

4.3 AS PRÁTICAS DE QVT PROPOSTAS PELAS ESCOLAS.....	43
4.4 MINIMIZANDO O STRESS: OPORTUNIDADES E DESAFIOS PARA O DESENVOLVIMENTO DE NOVAS PRÁTICAS SOB A ÓTICA DO WHOQOL.....	47
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	59
5.1 CONCLUSÕES	59
5.2 CONTRIBUIÇÕES ACADÊMICAS	60
5.3 CONTRIBUIÇÕES PARA GESTÃO	61
5.4 LIMITAÇÕES.....	61
5.5 RECOMENDAÇÕES PARA PESQUISAS FUTURAS.....	62
REFERÊNCIAS.....	63
ANEXO(S).....	67
ANEXO A – QUESTIONÁRIO APLICADO NA PESQUISA DOS DOCENTES.....	68
ANEXO B – QUESTIONÁRIO WHOQOL-bref	700

1 INTRODUÇÃO

A qualidade de vida no trabalho retrata o nível de capacidade do indivíduo de satisfazer suas necessidades pessoais por intermédio da sua atividade na organização, nem sempre é possível estar atuando na área de desejo e em um ambiente confortável (CHIAVENATO, 1999).

O trabalho organizacional acaba tornando-se imprescindível para a colaboração do alcance das necessidades do indivíduo dentro da organização, pois quando o mesmo encontra-se descontente com seu âmbito de trabalho todos acabam perdendo em partes, a empresa em questão da queda de produtividade e o colaborador com a possibilidade do desenvolvimento de estresse e doenças (CHIAVENATO, 1999).

A qualidade de vida no trabalho pode ser compreendida e segmentada de diversas maneiras, edificando novos valores em relação ao modo de vida dos indivíduos dentro e fora das empresas. Podem-se distinguir dois movimentos principais na gestão de qualidade de vida no trabalho, dentre eles o individual, que busca entendimento mais amplo das manifestações de estresse e doenças que surgem por conta das circunstâncias do ambiente. O organizacional visualiza a amplitude da qualidade total para impulsionar os resultados da empresa, dispondo-se da mobilização de recursos para englobar a satisfação e aspectos comportamentais individuais (FRANÇA et al., 2002).

Entre o meio de escolas públicas, que também podem definir-se como organizações, existem questões básicas e fundamentais para que exista um retorno de qualidade da educação, como por exemplo, a disponibilidade e investimento em infraestrutura, pois é o ambiente organizacional do corpo docente. Quando o ambiente do educador não se encontra estável e dentro das conformidades, acaba gerando incômodo e interferindo diretamente na sua QVT, por se tratar de uma instituição pública a interferência na gestão acaba tornando-se difícil, fazendo com que esses profissionais sintam-se incapazes ao perceber que não podem fazer muito a respeito (SANTOS, 2010).

É perceptível a ligação entre saúde e qualidade de vida, de fato, esses elementos encontram-se presentes no dia a dia do docente, é possível tentar visualizar o mesmo como um colaborador de uma empresa, de modo que, se o mesmo não estiver motivado não irá alcançar um nível elevado de “produção”. Nesse caso,

o fato é que esses profissionais lidam diariamente com pessoas e tem um papel fundamental, de criar o próprio ambiente confortável podendo assim transmitir informações e conhecimentos (SANTOS, 2010).

Diante deste contexto, realizou-se uma pesquisa sobre como as melhores práticas de qualidade de vida no trabalho dentro das escolas de ensino básico, afetam de maneira direta os profissionais que estão posicionados nas mesmas.

1.1 SITUAÇÃO PROBLEMA

Para muitos o âmbito escolar fez parte de um período da vida, esse primeiro contato com o mundo fora do círculo familiar, contribuiu com a formação de identidade, aprendendo novos hábitos e maneira de expressar-se. Por conta das lembranças e sensações adquiridas durante essa vivência, acaba-se não interligando escola a uma instituição de trabalho, apesar de ser uma organização prestadora de serviços com função de educar crianças e adolescentes (CODO, 2002).

Constata-se que a existência de uma organização se faz através de pessoas, que obtenham o anseio de colaborar para atingir um objetivo em comum, porém, pesquisadores organizacionais e de administração apontam que um dos maiores desafios é o componente humano (SILVA, 2008). Desse modo, pode estender-se esse desafio como uma abertura para o estresse no ambiente de trabalho, de acordo com estudos realizados pela ISMA (*International Stress Management Association*), 70% dos brasileiros vem sofrendo com estresse no trabalho, o mais preocupante é que 30% da população pesquisada apresentaram sintomas da síndrome de *Burnout*, traduzindo para a literatura brasileira como síndrome do esgotamento profissional (SEP) (Sampaio, 2004).

O estresse pode ocasionar doenças de maior escala, como depressão, ataques de pânico, ou ser facilmente confundida com a Síndrome de *Burnout*, que vem em resposta do estado crônico de estresse, ocorrendo quando os métodos para enfrentar o mesmo não funcionam ou tornam-se insuficientes. O *Burnout* interfere no nível individual, organizacional e profissional da pessoa, por conta de diversos sintomas, que afetam diretamente o físico, psíquico, comportamental e defensivo, assim como o estresse (PEREIRA, 2002).

Durante o tempo em que a autora desta pesquisa estudou em escolas públicas, conseguiu vivenciar o desgaste físico e mental de alguns professores e a maneira como expressavam seu descontentamento profissional, com o pouco conhecimento em relação ao assunto, não compreendia o motivo de tal fato, de acordo com Codo (2002, p.92) “a organização educacional nem sempre tem condições de atender às demandas que recebem, contudo, essas demandas atingem diretamente o profissional que trabalha com clientes”.

Diante desta realidade, na qual o estresse e a síndrome de *Burnout* conquistam uma porcentagem significativa diante a população brasileira, afetando principalmente profissionais da educação, por conta do desequilíbrio e/ou falta da qualidade de vida no trabalho, onde os mesmos necessitam expor-se diariamente ao ambiente desgastante e estressante. Perante os fatos, a pesquisa será realizada através da seguinte problemática: **Como as boas práticas da Qualidade de Vida no Trabalho podem contribuir para evitar o stress em professores de escolas de ensino básico?**

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo Geral

Compreender as formas pelas quais as boas práticas da Qualidade de Vida no Trabalho podem contribuir para evitar o stress em professores de escolas de ensino básico;

1.2.2 Objetivos específicos

- a) Conhecer o perfil social de docentes que atuam em escolas de ensino básico na região de Criciúma;
- b) Identificar as causas socioeconômicas e laborais que induzem o desenvolvimento do stress no contexto do trabalho;
- c) Analisar as práticas de QVT que são propostas pelos gestores das entidades pesquisadas;
- d) Relacionar as causas do stress com eventuais práticas que podem minimizar a ocorrência deste fator.

1.3 JUSTIFICATIVA

Percebe-se que as organizações estão voltando cada vez mais o seu olhar para a gestão de pessoas, buscando aumentar a qualidade de vida no trabalho, a fim de atender e elevar o grau de satisfação de seus colaboradores, para que os mesmos possam tornar-se ativos nas atividades da empresa, entregando-se totalmente ao serviço (CHIAVENATO, 1999).

Existem pontos essenciais na vida das pessoas como o social, afetivo, profissional e a saúde, que precisam estar em harmonia para que sua qualidade de vida seja considerada boa, sendo assim, a QVT não envolve apenas o indivíduo, mas toda a organização, pois quando o mesmo encontra-se motivado e satisfeito com seu local de trabalho, o desempenho e a produtividade seja ela individual ou grupal acaba sendo afetada positivamente (LIPP, 2001).

É fundamental ressaltar o quanto o brasileiro vem esforçando-se para se adaptar as mudanças impostas pela sociedade, tal ato acaba gerando um nível de estresse, pois é compreensível a questão de empenhar-se para lidar com todos os problemas cotidianos, entre eles profissionais e pessoais, e a falta de tempo. De tal modo, a carência de QVT é um dos principais fatores para o estresse elevado, afetando especialmente profissionais como professores, que necessitam lidar diretamente com pessoas e expor-se a pressões diárias.

Diante dos fatos, esta pesquisa tem como finalidade melhor compreensão das boas práticas da qualidade de vida no trabalho e de que maneira afeta os profissionais da educação, assim, contribuindo para possíveis mudanças dentro da gestão escolar, a fim de evitar o estresse em professores e aumento da QVT para que os mesmos consigam realizar seu trabalho de forma eficiente.

Para a autora o desenvolvimento desta pesquisa é de grande valia, pois ampliará seu conhecimento na área de gestão de pessoas, de modo que, consiga compreender melhor questões de QVT. Podendo ser relevante para a universidade, que terá contribuição para o aumento do acervo de pesquisas de QVT na UNESC, servindo como material para futuros estudos de acadêmicos e docentes.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 A EVOLUÇÃO DO CONCEITO DE RECURSOS HUMANOS

O movimento da Escola das Relações Humanas inspira-se na Teoria Clássica, porém desvia um pouco o foco da Teoria da Administração Científica, que enfatiza a tarefa (Taylor), estrutura (Fayol) e autoridade (Weber), para enfatizar as pessoas que compõem a organização, sendo assim, ocorre à transferência de preocupação maior entre os aspectos técnicos e formais para os psicológicos e sociológicos (SILVA, 2008).

No Quadro a seguir demonstra-se a comparação das duas teorias supracitadas de forma sintética.

Quadro 1 – Comparação entre a teoria clássica e a teoria das relações humanas

Teoria Clássica	Teoria das Relações Humanas
<ul style="list-style-type: none"> • Trata a organização como máquina • Enfatiza as tarefas e a tecnologia • Adota sistemas de engenharia • Autoridade centralizada e dura • Hierarquia rígida e autoridade • Enfatiza regras e regulamentos • Acentuada divisão de trabalho • Enfatiza regras e regulamentos 	<ul style="list-style-type: none"> • Organização como grupos de pessoas • Enfatiza as pessoas e grupos sociais • Sistemas de psicologia e sociologia • Autoridade descentralizada e amigável • Equalização do poder • Liberdade e autonomia do empregado • Ênfase nas relações humanas • Confiança nas pessoas e seus talentos

Fonte: Adaptado de Chiavenato (2005, p. 44).

Segundo Milkovich e Boudreau (2000), a evolução de recursos humanos aborda quatro tipos de modelos, sendo eles o modelo industrial, de investimento, de envolvimento e de alta flexibilidade, estes contribuíram com a construção do novo parâmetro de RH dentro das organizações.

Os primeiros praticantes de RH eram os capatazes das fábricas, que contratavam, demitiam e supervisionavam seus trabalhadores. Com o passar do tempo, surgiram papéis mais especializados. A década de 20 assistiu o surgimento dos “departamentos de pessoal” em consequência a escassez de mão-de-obra, o desenvolvimento dos testes psicológicos e uma atenção crescente pelos estudos científicos do trabalho, como aqueles realizados por Frederick W. Taylor (MILKOVICH; BOUDREAU, 2000, p. 500).

Por meio dos resultados da experiência de Hawthorne, criada pelo psicólogo Elton Mayo na década de 1930, “[...] para pesquisar o efeito das condições

ambientais sobre a produtividade do pessoal [...]” (CHIAVENATO, 2005, p.42-43), houve a percepção da importância do fator humano nas organizações e o aspecto positivo que o trabalho em grupo a humanização e democratização refletiam na organização, esses fatos abriram caminhos para novos conceitos da Teoria das Relações Humanas (CHIAVENATO, 2005).

A evolução dos recursos humanos desdobrou-se e continua sendo uma das mais importantes áreas da administração, assim inclui-se na atualidade a gestão por competências.

2.1.1 Do RH até a gestão por competências: definições e desafios

De acordo com Chiavenato (2006), a competência refere-se à qualidade de uma pessoa, tornando-se válida apenas quando sua existência é reconhecida por outros indivíduos, tornando-se dinâmicas e evolutivas, podendo ser adquiridas ou perdidas.

A competência atribui-se a diversos fatores. A organização já possui seu próprio conjunto de competências, criada a partir do processo de desenvolvimento, assim como as pessoas, porém, o conjunto de competências pode ser utilizado ou não pela empresa. É perceptível a troca de competências que existem entre os elementos, de modo que, a organização transmita o patrimônio para a pessoa, a fim de fortalecer e prepara-la para o enfrentamento de situações profissionais e pessoais. Em contrapartida, as pessoas ao desenvolver sua capacidade individual enriquecem a empresa com seu conhecimento, possibilitando-a condições de encarar novos desafios (DUTRA et al., 2001).

A competência forma-se por um conjunto de competências técnicas (conhecimentos) e competências comportamentais (habilidades e atitudes). Cada elemento define-se como saber, saber fazer e querer fazer, assim, pode ser observado nas pessoas como características, com o intuito de agregar dentro da organização (RUZZARIN; SIMIONOVSKY, 2010).

A Figura a seguir relaciona as competências como fonte de valor social para o indivíduo e valor econômico para a organização.

Figura 1 – Competências como fonte de valor para o indivíduo e organização



Fonte: Fleury e Fleury (2004, p. 30).

Segundo Leme (2005), faz-se necessário o desdobramento do CHA (conhecimento, habilidade e atitude) para a compreensão da dimensão de interpretação de cada elemento, porém os elementos precisam estar constantemente interligados para atingir o objetivo estabelecido, caso contrário não existirá a eficácia do mesmo.

O *Conhecimento* é o saber, é o que aprendemos nas escolas, nas universidades, nos livros, no trabalho, na escola da vida. Sabemos muitas coisas, mas não utilizamos tudo o que sabemos.

A *Habilidade* é o saber fazer, é tudo o que utilizamos dos nossos conhecimentos no dia-a-dia.

Já a *Atitude* é o que nos leva a exercitar nossa habilidade de um determinado conhecimento, pois ela é o querer fazer (LEME, 2005, p.17).

De acordo com Dutra et al. (2001), as organizações sofrem constantemente com a pressão para o investimento em desenvolvimento humano, vindo do ambiente externo e interno, de modo que, o maior desafio encontra-se no saber conduzir esse desenvolvimento de forma eficaz em um ambiente inconstante. As organizações já compreendem a necessidade de estimular e apoiar seu pessoal, a fim de obter vantagens competitivas, assim como os indivíduos, que buscam a ampliação do aperfeiçoamento para a inserção no mercado de trabalho.

São perceptíveis as mudanças que vêm ocorrendo no mundo. O mercado tornando-se cada vez mais competitivo, forçando as pessoas a melhorar suas competências, a fim de sobressair-se, e as organizações buscarem as melhores práticas em gestão de pessoas, como pode ser observado a seguir.

2.1.2 Reflexões sobre as melhores práticas em gestão de pessoas: uma breve visão da literatura

A gestão de pessoas varia de acordo com cada organização, todas possuem características distintas, desde a cultura até estrutura organizacional. De fato, a gestão de pessoas é uma área com maior sensibilidade em relação à mentalidade que predomina na organização, pois é um campo que lida diretamente com o capital humano, absorvendo toda energia transmitida pelo mesmo (CHIAVENATO, 2004).

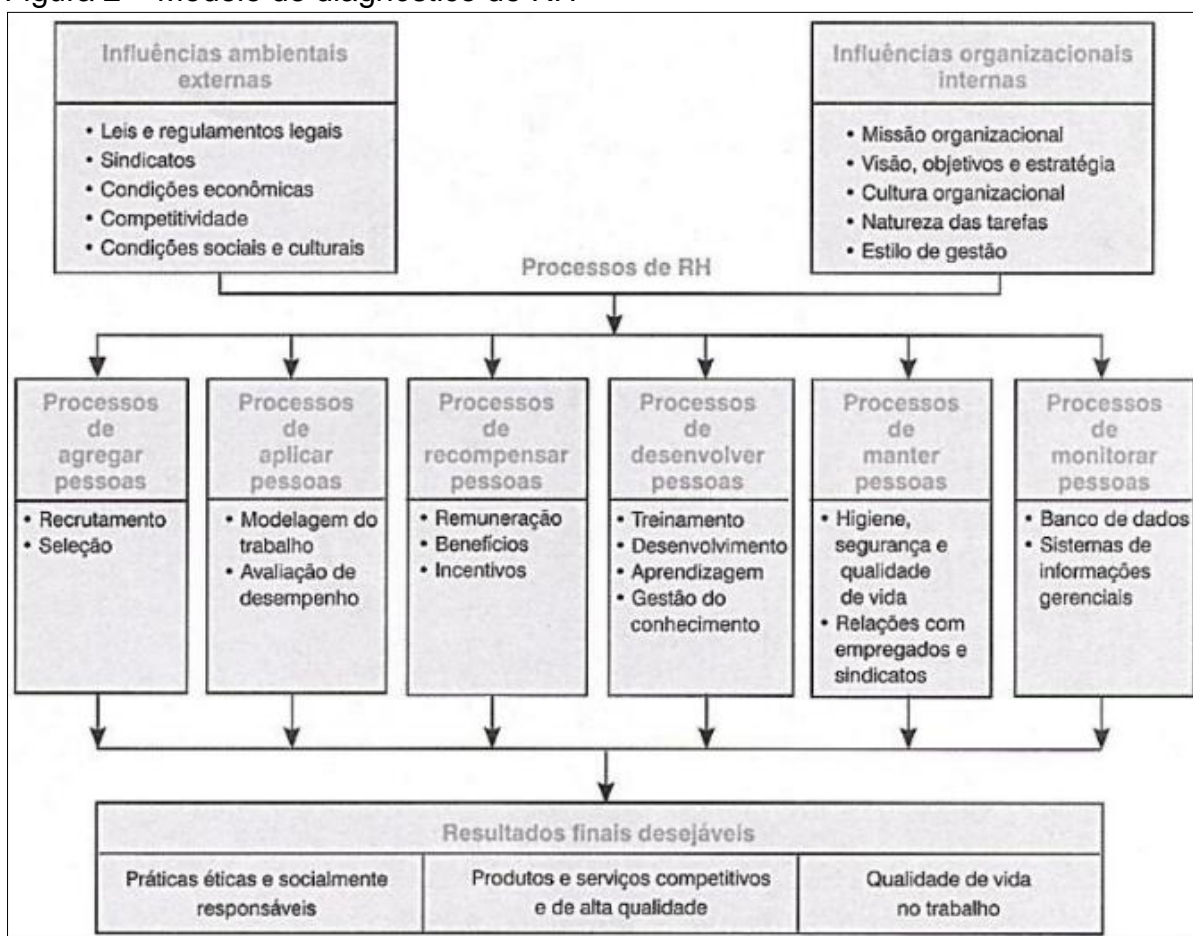
De acordo com Gil (2001), as mudanças que ocorreram em meados da década de 80 até 90, fez com que muitas organizações repensassem o papel do indivíduo dentro dela. Assim, os empregados passaram a ser reconhecidos como parceiros, pois, a captação máxima de seus talentos tornou-se mais fácil quando incentivados a participarem das atividades e decisões da empresa.

As pessoas constituem um dos elementos mais importante de uma organização. Ao longo do tempo, elas passaram a ser consideradas como partes inteligentes responsáveis por introduzir o conhecimento dentro de uma organização e, deste modo, tornaram-se o grande diferencial competitivo das mesmas. As pessoas deixaram de ser vistas apenas como força geradora de lucro e passaram a serem vistas como seres humanos responsáveis e comprometidos com a organização (SOUZA, 2012).

A gestão de pessoas tornou-se uma ponte de interesses e expectativas entre empresa e colaborador. Para a empresa, o comprometimento e envolvimento do pessoal fizeram-se essencial, principalmente para a produtividade e nível de qualidade de seus serviços ou produtos que eram produzidos e oferecidos. Por outro lado, essas mudanças afetaram as pessoas, de modo que, fizessem mais conscientes de si mesmas, demandando desafios e oportunidades profissionais e pessoais, buscando cultivar mais seu intelecto, tornando-se mais eficientes (DUTRA, 2006).

Segundo Chiavenato (2004), existem seis processos básicos de gestão de pessoas, que consistem em agregar, aplicar, recompensar, desenvolver, manter e monitorar pessoas, todos esses processos interligam-se e necessitam de equilíbrio na sua condução. Esses processos realizam-se conforme as influências ambientais externas e organizacionais internas como pode ser observado na Figura a seguir.

Figura 2 – Modelo de diagnóstico de RH



Fonte: Chiavenato (2010, p.17).

Conforme Gil (2001), os desafios individuais do pessoal relaciona-se a maneira como a empresa lida com tais, podendo vir afetar nos desafios organizacionais. Sendo assim, a empresa necessita preocupar-se com a sua cultura e ambiente organizacional, interferindo positivamente em questões de ética, produtividade, principalmente na segurança no emprego e qualidade de vida do colaborador.

De fato, as boas práticas na gestão de pessoas vêm contribuindo para o melhor desenvolvimento das organizações. É perceptível, que os colaboradores precisam de maior suporte e atenção a sua qualidade de vida no trabalho.

2.2 UMA BREVE RELEXÃO SOBRE A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

No começo da década de 60, cientistas sociais, líderes sindicais, empresários e governantes, iniciaram a busca por formas de melhoria no âmbito de

trabalho, com intuito de aumentar a saúde e bem-estar do trabalhador. No entanto, somente no início da década de 70 que começou a introduzir a expressão “qualidade de vida”, por conta do professor Louis Davis (UCLA, Los Angeles). Em 1974, o interesse pelo movimento da QVT decaiu por conta das crises enérgicas e inflação alta que afetou os países do ocidente. Voltou a ressurgir em 1979, por conta do aumento da falta de comprometimento dos empregados com a empresa (VIEIRA, 1996).

Para Guest (1979, p.76 apud VIEIRA, 1996, p.38-39) a qualidade de vida no trabalho é,

(...) um processo pelo qual uma organização tenta revelar o potencial criativo de seu pessoal, envolvendo-os em decisões que afetam suas vidas no trabalho. Uma característica marcante do processo é que seus objetivos não são simplesmente extrínsecos, focando melhora da produtividade e eficiência em si; eles também são intrínsecos no que diz respeito ao que o trabalhador vê como fins de auto-realização e auto-engrandecimento.

De acordo com Chiavenato (2002), faz-se necessário manter a atenção em seu cliente interno (colaboradores), cultivando pessoas participativas e motivadas. A qualidade de vida no trabalho é a busca da satisfação do trabalhador, possibilitando aumento a qualidade e produtividade dos produtos ou serviço oferecido, assim ampliando a satisfação dos clientes externos.

As pessoas passam grande parte de suas vidas dedicando-se ao trabalho, buscando identificação pessoal dentro da empresa, de modo que, esperam ser reconhecidas como pessoas e não como componente. O pensamento de focar apenas na qualidade do trabalho expandiu-se também para a qualidade de vida dos empregados. Quando um funcionário encontra-se motivado, feliz e sentindo que suas habilidades são adequadas para a sua função, é inevitável o aumento da produtividade (GIL, 2001).

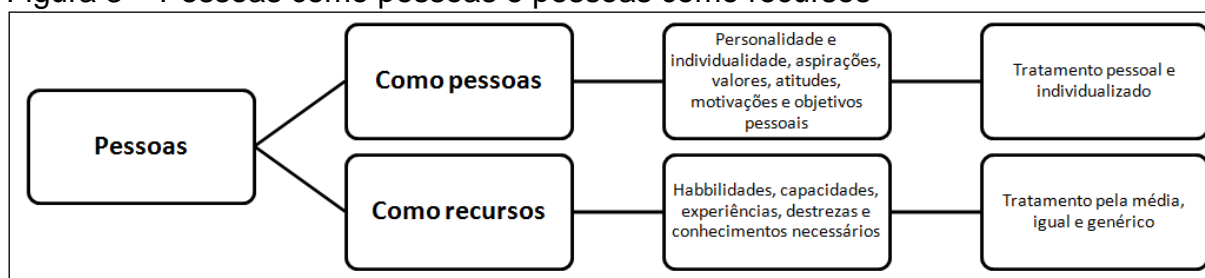
Nota-se a busca das empresas pelo aumento da qualidade e produtividade de seus produtos ou serviços. Desse modo, a qualidade de vida no trabalho tem contribuído de maneira positiva para a eficácia de tal busca e para o bem-estar do funcionário.

2.2.1 A contribuição da QVT para o bem-estar do funcionário

Toda organização é composta por pessoas, assim, tornando-se o componente principal para a existência de tal. De acordo com especialistas em

recursos humanos, podem-se estudar as pessoas de duas maneiras, considerando-as como pessoas e tratando-as como um importante recurso organizacional ou apenas como recursos e meios de produção (CHIAVENATO, 2003).

Figura 3 – Pessoas como pessoas e pessoas como recursos



Fonte: Adaptado de Chivenato (2003)

De acordo com Vieira (1996), o trabalho somente considera-se de qualidade, quando não apresenta riscos ao bem-estar e saúde física e mental do trabalhador. Tal trabalho deve oferecer condições de salário justas, participações na produtividade, de maneira que o colaborador consiga manter-se com suas condições materiais (habitação, saúde, alimentação, etc.). Outro fator que auxilia para a realização desse bem-estar é a condição de um ambiente democrático, onde o trabalhador consiga apresentar suas ideias, de modo que, influencie nas decisões que afetaram sua condição de vida na empresa.

A implantação da Gestão de Qualidade de Vida em uma empresa é uma ferramenta essencial para identificar a importância dos funcionários para uma organização. Os programas de QVT têm como finalidade proporcionar ambientes de trabalhos mais agradáveis, condições melhores nos aspectos: saúde, físico, emocional, social; além de tornar equipes mais comunicativas, integração dos setores com seus superiores, entre outras vantagens favoráveis a satisfação de todos aqueles inseridos na organização (RIBEIRO; SANTANA, 2015, p.76).

Segundo Moretti e Treichel (2003), a qualidade de vida no trabalho torna-se importante para a organização e indivíduo, pois a satisfação no trabalho não pode isolar-se de sua vida como um todo, é imprescindível que exista equilíbrio. Faz-se necessária a compreensão, de que, quando o indivíduo entra em uma empresa, não visa apenas o salário, mas sim a busca de crescimento da atividade que realiza, o mesmo deseja não ser tratado como uma peça na produção, onde é excluído das informações e decisões da empresa. O ser humano tem em si sentimentos e ambições, envolvendo e dedicando-se para conquistar a sua autorrealização.

De fato, a qualidade de vida do trabalho afeta diretamente no bem-estar do trabalhador, desse modo faz-se necessário a compreensão das melhores práticas de QVT.

2.2.2 As melhores práticas de QVT

A qualidade de vida pode ser compreendida como um movimento humanista, buscando assim, atingir objetivos de aumento de humanização dentro do trabalho, bem-estar dos colaboradores e maiores participações nas decisões da empresa. Esse movimento tem uma concepção maior das organizações, de modo que, as mesmas busquem atender as necessidades humanas de seus colaboradores e não visem apenas o aumento de lucratividade e produtividade (SAMPAIO, 2012).

De acordo com Vieira (1996), alguns autores como Nadler e Lawler (1983), Siqueira e Coletta (1989), Hackman e Oldhan (1975) e Walton (1973), propõem modelos de QVT para as melhores práticas de motivação e satisfação dentro do trabalho. Esses autores apresentam fatores semelhantes que se tornam determinantes para a QVT, como por exemplo:

- Participação dos funcionários nas decisões;
- Ambiente de trabalho seguro, favorável e saudável;
- Autonomia do indivíduo nas tarefas;
- Satisfação com suas atividades dentro da organização;
- Interação social na organização;
- *Feedback* extrínseco e do próprio indivíduo;
- Políticas de Recursos Humanos.

No quadro a seguir apresenta-se o modelo de Walton sobre QVT, que identifica fatores e dimensões que afetam significativamente o indivíduo dentro da organização.

Quadro 2 – Modelo de Walton para aferição da QVT

FATORES	DIMENSÕES
1 - Compensação justa e adequada	Renda adequada ao trabalho, equidade interna e externa;
2 - Condições de trabalho	Jornada de trabalho, ambiente físico seguro e saudável;
3 - Uso e desenvolvimento de capacidades	Autonomia, significado da tarefa, identidade da tarefa, variedade da habilidade e retroinformação;
4 - Chances de crescimento e segurança	Possibilidade de carreira, crescimento profissional e segurança de emprego;
5 - Integração social na empresa	Igualdade de oportunidades, relacionamento, e senso comunitário;
6 - Constitucionalismo	Respeito às leis e direitos trabalhistas, privacidade pessoal, liberdade de expressão, normas e rotinas;
7 - Trabalho e espaço total de vida	Papel balanceado do trabalho;
8 - Relevância social da vida no trabalho	Imagem da empresa, responsabilidade social pelos serviços, produtos e empregados.

Fonte: Adaptado de Walton (1973, apud VIEIRA, 1996).

Para a gestão de qualidade da organização, torna-se essencial a estabelecer as melhores práticas em QVT. Os modelos apresentados demonstram que para a realização da QVT, faz-se necessário uma reestruturação dentro da empresa, criando uma relação entre QVT e a cultura organizacional.

2.2.3 A relação entre a QVT e a cultura organizacional

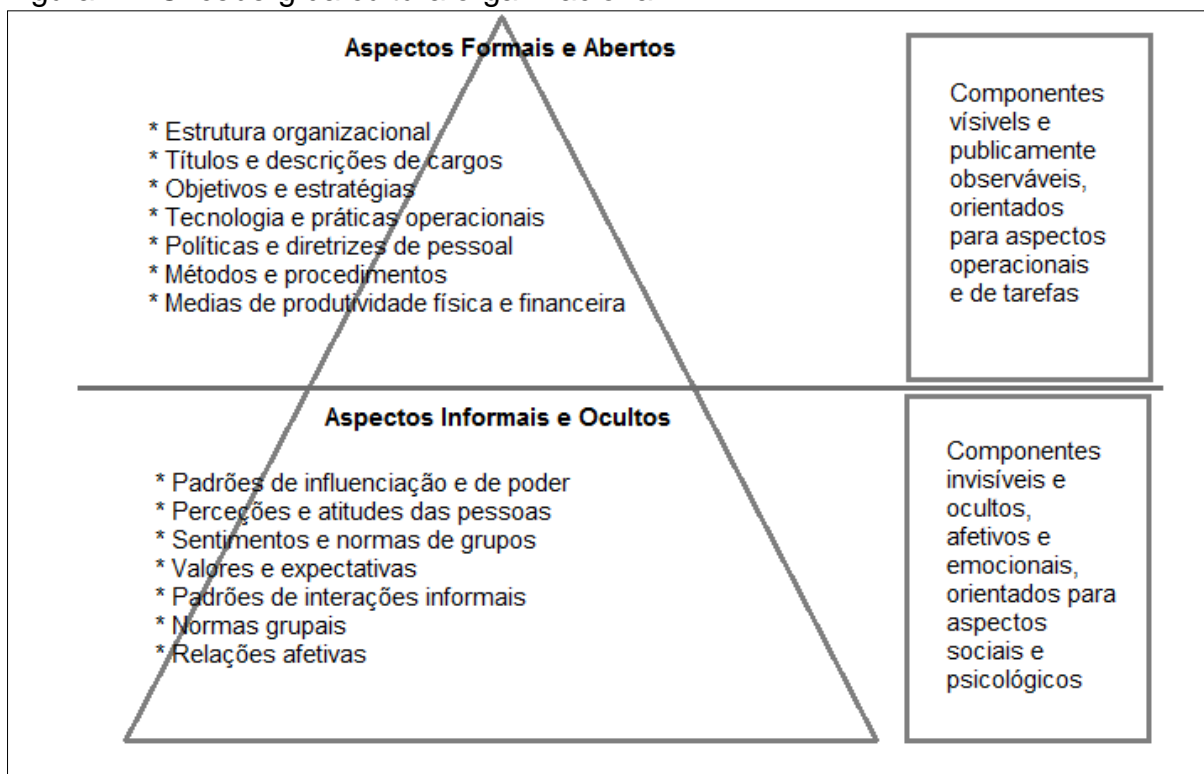
Segundo Dias (2003), define-se a cultura organizacional como um conjunto de valores, crenças, costumes e normas compartilhadas pelos indivíduos que compõem a organização. A cultura organizacional varia para cada organização, pois cada uma tem seu modo de tomada de decisão e sistemas de controle diferenciados.

A maneira pela qual as pessoas interagem em uma organização, a missão, a filosofia reinante, os valores sociais, os modos predominantes de comportamento, as pressuposições subjacentes, as aspirações e os assuntos relevantes nas interações entre os membros fazem parte da cultura da organização. Cada organização tem as suas características

próprias, sua personalidade, seu modo de ser e de acontecer e as suas peculiaridades (CHIAVENATO, 2005, p.158).

De acordo com Chiavenato (2002), a cultura organizacional possui diversos aspectos, podendo ser percebida como um *iceberg*, de modo que, a parte superior são os aspectos formais e abertos, pois, são totalmente visíveis para a organização, e a parte que fica submersa na água são os aspectos informais e ocultos, como pode ser observado na Figura a seguir.

Figura 4 – O iceberg da cultura organizacional



Fonte: Adaptado de Chiavenato (2002, p.173)

A cultura dentro da organização tem como principal papel criar um ambiente favorável para seus colaboradores, fazer com que se sintam parte da empresa, sendo assim, a qualidade de vida no trabalho torna-se essencial, onde se remete diretamente a aspectos de saúde, satisfação, condições de trabalho, e motivação (TOLFO; PICCININI, 2001).

De acordo com Bowditch e Buono (1992, p.207),

Um conjunto de definições equaciona a QVT com a existência de um certo conjunto de condições e práticas organizacionais tais como cargos enriquecidos, participação dos empregados nos processos de tomada de decisões, condições seguras de trabalho e assim por diante. Uma outra abordagem equaciona a QVT com os efeitos visíveis que as condições de trabalho têm no bem-estar de um indivíduo (por exemplo, manifestação de satisfação no local de trabalho, crescimento e desenvolvimento dos

funcionários, a capacidade de atender a toda a gama de necessidades humanas).

Dessa maneira, percebe-se que a cultura organizacional de uma empresa obtém uma influência muito importante sobre a qualidade de vida no trabalho, sendo assim, é de grande valia que as organizações consigam estar adotando as melhores práticas para que tais caminhem lado a lado.

2.3 A GESTÃO ESCOLAR E SEUS DESAFIOS

Segundo Colares et al. (2009), a importância de abordar o ambiente comportamental e organizacional escolar passou a existir perante a necessidade de compressão dos relacionamentos, estabelecidos no interior das redes de ensino. O segredo para uma boa gestão escolar é o projeto político pedagógico, que tem como pretensão aproximar os envolvidos, por meio da busca por mudanças. O projeto deve ser revisto e reformulado a cada ano, assim gerando e suprimindo novas ideias e práticas.

Para Vieira et al. (2002), a gestão escolar tem como principal papel, estipular diferentes práticas educativas, de acordo com os processos organizacionais da escola, assim proporcionando aos alunos sucesso escolar, garantindo aprendizado de qualidade. Um dos maiores desafios é conseguir dar continuidade ao planejamento definido para a escola, pois, o gestor escolar necessita estar lidando diariamente com situações imprevisíveis e conflitantes que ocorrem dentro do cotidiano escolar. Existem três pontos que geralmente impedem a realização de tais mudanças como:

- Pouco aproveitamento das competências da própria equipe de trabalho na realização de projetos de capacitação em serviço;
- Descontinuação de bons projetos sem motivos aparentes, apesar da existência de tempo para desenvolvimento de tal;
- Conflitos no regime disciplinar da escola por não abordar professores e alunos de forma igual, como por exemplo, em questões de atrasos.

Os desafios do gestor de uma escola são diferentes de um coordenador ou professor, devendo cuidar dos interesses dos envolvidos na organização. O

diretor necessita transparecer ao máximo suas diretrizes, um grande desafio, pois, faz-se necessário pontuar e definir metas, construindo planos de ações para professores e principalmente para os alunos, conhecendo a realidade dos mesmos para criar conteúdos proveitosos e chamativos (PANTELIADES, 2015).

Alguns desafios que a gestão escolar enfrenta segundo Vieira et al. (2002, p.30) são:

- a) Aprender a conhecer o mundo contemporâneo e relacioná-lo com as demandas de cada escola (sua clientela – seus sonhos, suas necessidades, seus direitos – seus profissionais, sua vizinhança, suas condições etc.);
- b) Aprender a planejar e fazer (construir, realizar) a escola que se quer (o seu projeto pedagógico);
- c) Aprender a conviver com tantas e diferentes pessoas, definindo e partilhando com elas um projeto de escola;
- d) Aprender a utilizar, sem medos, as próprias potencialidades de crescimento e formação contínua.

O pensamento da gestão escolar como uma governança torna-se essencial para um bom desempenho, a criação de núcleos como, por exemplo, núcleos administrativos, inovadores, éticos, entre outros, estimulam envolvimento dos professores, garantindo decisões democráticas. Diante disso, é de grande valia saber gerir o orçamento escolar, não se preocupando apenas com reajustes anuais e gastos fixos, mas sim a maneira como os valores serão investidos, para que exista uma renovação constante para a melhoria de resultados (PANTELIADES, 2015).

A gestão escolar possui diversos desafios que são enfrentados a longo e curto prazo, diante disso, faz-se necessária a compreensão de seus fundamentos.

2.3.1 Os fundamentos da gestão escolar

Há cerca de 200 anos tem-se buscado o ideal de escola, onde não apenas os filhos dos mais afortunados frequentassem, a partir disso surgiu o ideal de educação para todos. A escola é uma instituição com função social de transmitir o saber. A função tem se transformado ao passar do tempo, cada sociedade tem criado seu próprio modo de ensino e escolarização, isto por conta de mudanças na história, culturas, religiões e povos diferenciados (VIEIRA et al., 2002).

Segundo Libâneo (2015) a escola é como uma gestão, movimentando meios e procedimentos para alcançar os objetivos estipulados pela organização. Faz-se necessário que a escola obtenha uma gestão democrática, onde todos os

envolvidos nos procedimentos possam ter acesso à tomada de decisões e funcionamento da organização escolar.

A LDB de 1996 foi uma das primeiras leis educacionais estabelecendo atribuições para a instituição de ensino, apresentando no art. 12 (BRASIL, 1996) as seguintes incumbências:

- I - elaborar e executar sua proposta pedagógica;
- II - administrar seu pessoal e seus recursos materiais e financeiros;
- III - assegurar o cumprimento dos dias letivos e horas-aula estabelecidas;
- IV - velar pelo cumprimento do plano de trabalho de cada docente;
- V - prover meios para a recuperação dos alunos de menor rendimento;
- VI - articular-se com as famílias e a comunidade, criando processos de integração da sociedade com a escola;
- ~~VII - informar os pais e responsáveis sobre a frequência e o rendimento dos alunos, bem como sobre a execução de sua proposta pedagógica.~~
- VII - informar pai e mãe, conviventes ou não com seus filhos, e, se for o caso, os responsáveis legais, sobre a frequência e rendimento dos alunos, bem como sobre a execução da proposta pedagógica da escola; (Redação dada pela Lei nº 12.013, de 2009)
- VIII – notificar ao Conselho Tutelar do Município, ao juiz competente da Comarca e ao respectivo representante do Ministério Público a relação dos alunos que apresentem quantidade de faltas acima de cinquenta por cento do percentual permitido em lei (Incluído pela Lei nº 10.287, de 2001).

Os princípios de planejar os projetos de ação da escola, investir corretamente os recursos financeiros, materiais e intelectuais, saber controlar e coordenar o trabalho das pessoas é caracterizado como organização escolar, também podendo identificar-se como administração escolar. Porém, quando essa organização passa a ser percebida como unidade social, a interação entre pessoas com o contexto social abrangem um nível maior de importância (LIBÂNEO, 2015).

As mudanças que vem ocorrendo na sociedade afetam diretamente no ensino, desse modo, a gestão escolar precisa estar bem estruturada e com seus pilares em harmonia.

2.3.2 Os pilares da gestão escolar

A escola é uma instituição social composta pela sociedade, a fim de contribuir na formação de seus alunos por intermédio da transmissão de valores, experiência de aprendizagem concebida pelo âmbito escolar. A gestão escolar tem como função, propor um ambiente de qualidade para melhor absorção de conhecimentos. É um ato de gerir e promover a organização, executando ações que

levam em conta os princípios da democracia para aprimorar a instituição (LÜCK, 2009).

De acordo com a plataforma digital Wpensar (2017), a gestão escolar pode ser dividida em grandes seis pilares, sendo importante que o gestor obtenha controle total de cada uma delas apresentadas no quadro a seguir:

Quadro 3 – Os grandes seis pilares da gestão

PILARES	FUNÇÕES
Gestão pedagógica	Relaciona-se diretamente a questões educacionais, como avaliação e planejamento dos conteúdos passados nas disciplinas e o método de ensino;
Gestão Administrativa	Tem como principal função estabelecer a ordem dos processos, administrando e organizando da melhor maneira os recursos financeiros, físicos, e de materiais da escola;
Gestão financeira	Controlar as finanças, por meio de cálculos corretos de gastos, saídas e entradas, prestações de contas, a fim de garantir que todos os setores da instituição sejam atendidos;
Gestão de recursos humanos	Criar um ambiente confortável e motivado para estimular o aumento da produtividade, tanto dos profissionais como de alunos;
Gestão da comunicação	Manter os responsáveis comunicados tanto sobre informações da instituição, como informações dos alunos, a comunicação bem planejada faz com que exista o engajamento entre escola, responsáveis e alunos;
Gestão de tempo e eficiência dos processos	Esse pilar garante que, todos os participantes da instituição realizaram suas tarefas dentro do tempo estipulado, desse modo, fica mais fácil para descobrir os setores que sofrem retenção de processos.

Fonte: Elaborado pela autora a partir de Wpensar (2017).

Gerir uma escola não é um processo fácil, necessita da harmonia desses seis pilares, além disso, o profissional que encontra-se dentro do âmbito escolar precisa por em prática certas competências profissionais, como por exemplo, a capacidade de interação e comunicação com os outros colaboradores e com alunos, habilidades de liderança, pois auxilia na capacidade de influências, integração e motivação de pessoas, compreensão dos processos envolvidos nas inovações organizativas, pedagógicas e curriculares, tomada de decisões sobre os problemas escolares, conhecimento, domínio e informação de conteúdos, e elaboração de planos e projetos de ação (LIBÂNEO, 2015).

A gestão escolar e seus pilares são fundamentais para o bom desempenho e alcance das metas estabelecidas pela instituição, dessa maneira percebe-se que a escola tem sido observada não apenas como um ambiente educacional, mas sim como uma organização.

2.3.3 A escola como uma organização

De acordo com Duarte (2002), a escola obtém grande importância por sua dimensão, com a função de ensinar conhecimentos e habilidade, passar a diante normas e regras de convivência social, de modo que, representa um espelho da sociedade, refletindo conflitos e tensões que acontecem. Diversos estudos apontam a escola como uma organização, por conta da abordagem de questões técnicas, políticas e pedagógicas que retratam uma visão organizacional.

As organizações são unidades sociais (e, portanto, constituída de pessoas que trabalham juntas) que existem para alcançar determinados objetivos. Os objetivos podem ser o lucro, as transações comerciais, o ensino, a prestação de serviços públicos, a caridade, o lazer, etc. Nossas vidas estão intimamente ligadas às organizações, porque tudo o que fazemos é feito dentro de organizações (CHIAVENATO, 1989, p.3).

Conforme Libâneo (2015) a organização e gestão implicam em organizar condições e todos os recursos necessários para a realização do bom funcionamento da escola, fazer com que exista o envolvimento e participação das pessoas no ambiente de trabalho, e garantir o aprendizado de todos os alunos. Alguns autores como Duarte (2002) e Oliveira (2002), apresentam a necessidade de gerar maior autonomia para a escola, por meio da descentralização administrativa e financeira, assim, ampliando sua capacidade de adaptação nas condições locais, acabando com os riscos de mudanças e perturbações indesejadas em todo sistema. Desse modo, os envolvidos no processo educacional da escola teriam maiores responsabilidades e envolvimento.

Conforme Oliveira (2002), pensar em melhorar a qualidade da educação envolve parâmetros maiores que uma reforma curricular, remete-se a criação de novas formas da organização de trabalho, tornando-se assim uma unidade social, que reúna as pessoas, criando laços de solidariedade e formas de trabalho em equipe para atingir os objetivos da escola.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Segundo Cervo e Bervian (2002), para conseguir alcançar o resultado desejado de uma pesquisa, faz-se necessário a utilização de métodos, compostos por meio de diferentes processos. De modo que, um método não pode ser inventado, pois o mesmo dependerá exclusivamente do objeto empregado da pesquisa, como será apresentada nas subseções seguintes.

Neste capítulo apresenta-se os procedimentos metodológicos utilizados para a realização do presente estudo, composto por delineamento da pesquisa, definição de dos sujeitos à pesquisa, plano de coleta e análise de dados.

3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA

Quanto à perspectiva de delineamento, esta pesquisa classifica-se com abordagem qualitativa, com fins descritivos.

A pesquisa qualitativa preocupa-se com a compreensão e análise de fatos, a partir da base de dados coletadas por meio de questionários abertos, entrevista, documento, entre outros (SAMPIERI; COLLADO; LUCIO, 2006). Tal pesquisa torna-se interpretativa, pois o pesquisador necessita entender os dados, interpretando a descrição de um indivíduo ou cenário, logo após realizando uma análise de dados, onde identificará temas e categorias, para que por fim, obtenha conclusões dos significados de tais (CRESWELL, 2007).

Desse modo, para a realização do método utilizou-se as seguintes etapas: organização dos dados obtidos por meio da pesquisa de campo, preparação, interpretação e análise dos dados a fim da obtenção de resultados, distribuídos no capítulo 4 deste estudo.

De acordo com Gil (1996), a pesquisa descritiva nada mais é que, observar, descrever e analisar as características da população ou fenômeno selecionado, como por exemplo – sexo, idade, nível de escolaridade, etc. – podendo assim, mensurar atendimento e atitudes de uma instituição ou comunidade.

Sendo assim, a pesquisa descritiva deu-se por meio da observação de características e identificação de fenômenos recorrentes na realidade dos docentes inseridos em escolas de ensino básico.

Uma pesquisa de campo ou levantamento tem como intuito, analisar os locais onde ocorrem os fenômenos estudados. Assim, realizando levantamentos e recolhimento de informações dos indivíduos relacionados à pesquisa, por meio de entrevistas e/ou questionários, de modo que, nem sempre todos integrantes da população são abordados (GIL, 1996).

O presente estudo desenvolveu-se por meio de pesquisa de campo ou levantamento, pois, realizou-se o levantamento de informações por meio de aplicação de questionários com os docentes das escolas de ensino básico no município de Criciúma.

3.2 DEFINIÇÕES DOS SUJEITOS DA PESQUISA

O universo desta pesquisa construiu-se com base em uma amostragem não probabilística, composta por 28 professores de escola de educação básica.

De acordo com Sampieri, Collado e Lucio (2006, p.271), tal amostragem é um:

[...] determinado modelo de estudo que quer nem tanto uma “representatividade” de elementos de uma população, mas sim, uma cuidadosa e controlada escolha de indivíduos com certas características já especificadas na colocação do problema.

Dessa maneira, por meio de conveniência, tal pesquisa aplicou-se durante o período de 11 a 21 de abril de 2018, com professores do município de Criciúma – SC.

Dentro do portal da educação disponibilizado pela Secretária da Educação, encontram-se todas as escolas cadastradas no estado de Santa Catarina, de modo que, utilizaram-se apenas instituições de ensino de Criciúma, formando um total de 78 escolas municipais e 16 estaduais. Por tratar-se de uma amostragem não probabilística, não será aplicado um cálculo de erro amostral.

3.3 PLANOS DE COLETA DE DADOS

De acordo com os objetivos específicos deste projeto, a coleta de dados realizou-se por meio de dados primários e secundários. Os dados primários tornam-se disponíveis a partir da realização de pesquisas e coleta. Os dados secundários são o oposto, de modo que, encontra-se tratados e disponíveis para um todo,

tornando-se fonte principal para o desenvolvimento de pesquisas bibliográficas (OLIVEIRA, 1999).

A coleta de dados primários deu-se por meio de dois questionários, o primeiro elaborou-se com pergunta abertas e fechadas referindo-se diretamente ao perfil sócio demográfico e questões do ambiente de trabalho do docente. Quanto ao segundo questionário, utilizou-se o método WHOQOL-bref, desenvolvido pela Organização Mundial da Saúde e traduzido por Fleck (2000), composto por 26 perguntas, com escala de Likert, dividindo-se em quatro domínios (físico, psicológico, relação social e meio ambiente) e duas perguntas gerais de qualidade de vida e saúde.

Segundo Cervo e Bervian (2002), o questionário é uma das maneiras mais utilizadas para coleta de dados, composta por um conjunto de questões, que são relacionadas ao tema principal, assim possibilitando mensurar com melhor precisão o objetivo desejado.

A aplicação da pesquisa realizou-se em uma plataforma digital, enviado por e-mail e rede social de professores de escola de educação básica, de forma aleatória. Os dados secundários obtiveram-se por meio de fontes documentais, principalmente em site de órgãos governamentais, a fim de cumprir com o objetivo de estar relacionando o comportamento dos professores, com eventuais práticas de QVT.

3.4 PROCEDIMENTOS DE ANÁLISE DE DADOS

O tratamento da pesquisa realizou-se por meio do método qualitativo, utilizando-se a análise de conteúdo. De acordo com Bardin (2009), o método tem como intuito a classificação e análise de dados textuais obtidos, por meio de processos a serem seguidos, como por exemplo, análise inicial, interpretação dos resultados e aplicação de técnicas.

No capítulo a seguir, apresenta-se a análise dos dados obtidos por meio dos procedimentos metodológicos.

4 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS DA PESQUISA

Este capítulo tem como intuito, apresentar a pesquisa de campo referente à qualidade de vida realizada no período de 11 a 20 de abril de 2018, com docentes de escola de ensino básico, localizada no município de Criciúma.

4.1 UM PANORAMA DO ENSINO BÁSICO NO CONTEXTO METROPOLITANO DE CRICIÚMA

A educação impulsiona o indivíduo a ter uma qualidade de vida melhor, muitas vezes, não é possível pagar por um ensino qualificado. Desse modo, para que a população, crianças e adolescentes não fiquem sem ensino, o município de Criciúma, dispõe de 78 escolas municipais e 26 escolas estaduais, fora o Instituto Federal de Santa Catarina (IFSC), para suprir a necessidade de educação básica na região (SANTA CATARINA, 2018).

O Estado aprovou um Plano Estadual de Educação com decênio de 2015 até 2024, proporcionado dentro da Lei Nº 16.794, de 14 de dezembro de 2015, onde possui como diretrizes minimizar o analfabetismo, superar a falta de desigualdade educacional, de modo que, além de elevar o nível de qualidade da educação do Estado, aumente a qualificação dos profissionais que encontram-se inseridos nesse meio. A qualificação dos profissionais assim com a educação obteve um Plano de Carreira, que se encontra dentro da Lei Complementar Nº 668, de 28 dezembro 2015, de acordo com a plataforma digital da Secretária de Estado da Educação (2018).

Assim como o Estado, o Município de Criciúma obtém a Lei de Nº 6.514, de 1º de dezembro de 2014, aprovada, onde remete-se diretamente ao Plano Municipal de Educação de Criciúma, apresentando diversas metas e estratégias para atingir melhorias e qualidade na educação (CRICIÚMA, 2015).

Para melhor compreensão da funcionalidade desse contexto, na seção abaixo veremos o perfil social e visão dos docentes quanto ao funcionamento da educação e os estímulos profissionais recebidos, analisando assim a qualidade de vida.

4.1.1 O perfil social dos professores pesquisados

O questionário utilizado obteve finalidade de caracterizar o perfil social dos professores de rede de ensino pública, a fim de definir fatores básicos, que mostrassem influência e/ou interferência sob a qualidade de vida dos professores. A pesquisa foi disposta por meio de tabelas, como segue abaixo:

Tabela 1 – Gênero

1. Gênero:	Frequência	%
Feminino	22	78,60%
Masculino	6	21,40%
Total	28	100,00%

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

A partir desta tabela de gênero percebe-se que 78,60% (22) correspondem ao sexo feminino e apenas 21,40% (6) ao sexo masculino. As mulheres sempre foram associadas com características de afeição, atenção e carinho, desse modo, pode-se dizer que uma criança e aluno, sintam-se mais confortável com uma pessoa que apresente traços maternos, desse modo, é compreensível que exista uma grande porcentagem de mulheres nessa profissão, tal como indica Codo (2002).

Segundo dados da Sinopse do Docente da Educação Básica, divulgada pelo MEC (Ministério da Educação) em fevereiro de 2017, existem mais de 2 milhões de professores atuantes no Brasil, dentre esse número, mais de 1,7 milhões são do sexo feminino.

A tabela a seguir apresenta a faixa etária dos docentes.

Tabela 2 – Faixa Etária

2. Faixa Etária:	Frequência	%
De 25 a 30 anos;	6	21,42%
De 31 a 40 anos;	8	28,58%
De 41 a 50 anos;	8	28,58%
Mais de 50 anos.	6	21,42%
Total	28	100,00%

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

Com relação à idade dos respondentes, percebe-se a maior porcentagem 28,58 (8) encontra-se entre as idades de 31 a 40 anos e 41 a 50 anos, pois com tal

idade existe uma maturação maior em questões de carreira profissional, onde o profissional mantém-se estabilizado dentro de sua instituição tal como afirma Chiavenato (2002).

Desse modo, os que atingiram percentuais mais baixos 21,42% (6) com idade entre 25 a 30 anos, pode-se dizer que estão iniciando sua carreira no magistério em busca de maturação, e os acima de 50 anos 21,42% (6), por questões de idade e tempo de trabalho já estão concluindo a mesma, afastando-se ou aposentando-se, os números entram em declínio.

Na tabela a seguir apresenta-se qual o estado civil dos questionados.

Tabela 3 – Estado Civil

3. Estado Civil:	Frequência	%
Solteiro	5	29,40%
Casado;	9	52,90%
Divorciado;	2	11,80%
Viúvo.	1	5,90%
Total	17	100,00%

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

Entre os respondentes do questionário, a maioria 52,90% (9) encontra-se casado, um pouco abaixo com 29,40% (5) solteiros, e em menor escala percebe-se que 11,80% (2) são divorciados e apenas uma pessoa 5,90% é viúva.

A tabela 4 apresentada a seguir é composta pela faixa salarial dos docentes.

Tabela 4 – Faixa Salarial

4. Faixa Salarial:	Frequência	%
De R\$954,00 à R\$1908,00	9	33,30%
De R\$1908,00 à R\$2862,00	7	25,90%
De R\$2862,00 à R\$3816,00	10	37,00%
Acima de R\$3816,00	1	3,70%
Total	27	100,0%

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

Referente à faixa salarial dos professores, obteve-se um percentual maior de 37,00% (10) dos que recebem um salário entre R\$2862,00 e R\$3816,00, podendo compreender que os mesmos são profissionais mais estabilizados em sua

profissão de docência, e de 33,30% (9) dos que obtém renda de R\$954,00 a R\$1908,00, sendo aqueles professores que estão iniciando a carreira.

Por intermédio de 25,90% (7), professores que possivelmente estão entrando em estabilização ou que trabalham em mais de uma escola, que recebem de R\$1909,00 a R\$2862,00 e apenas um professor com 3,70% recebendo acima de R\$3816,00.

De acordo com Chiavenato (2004), a questão salarial torna-se um dos principais fatores para o bom engajamento entre empresa e colaborador, pois o empregado está ali disposto a investir suas habilidades e conhecimentos, desde que haja retorno e compensação.

No quadro a seguir, encontra-se a parte 01 do perfil sócio demográfico dos docentes, composta pela instituição, tempo de magistério, número de escolas que trabalha e outra atividade profissional fora da instituição.

Quadro 4 – Perfil sócio demográfico dos professores, parte 01.

VARIÁVEL		QNT.	%	TOTAL	
				F	%
Instituição	Estadual	24	85,71%	28	100,00%
	Municipal	4	14,29%		
Tempo de magistério	Até 5 anos	7	25,00%	28	100,00%
	De 6 a 10 anos	8	28,57%		
	De 11 a 20 anos	4	14,29%		
	De 21 a 30 anos	9	32,14%		
	Mais de 31 anos	0	0,00%		
Número de escolas que trabalha	Uma escola	17	60,71%	28	100,00%
	Duas escolas	11	39,29%		
	Três escolas	0	0,00%		
	Quatro ou mais	0	0,00%		
Outra atividade profissional fora da instituição	Não	23	82,14%	28	100,00%
	Sim	5	17,86%		

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

Percebe-se que a grande maioria dos respondentes 85,71% (24) trabalha em escolas estaduais e apenas 14,29% (4) em municipais, dentre essa maioria 60,71% (17) trabalha em apenas uma escola não exercendo outra atividade profissional fora da instituição como aponta os números 82,14% (23).

Dos respondentes 39,29% (11) trabalham em duas escolas, função que pode ser considerada extremamente cansativa e estressante, por questões de lidar

com duas instituições com perfis diferentes, funcionando da mesma maneira para os 17,86% (5) que trabalham em outras profissões como respondido pelos questionados, alguns são engenheiros, contadores ou trabalham em escritório.

Com relação ao tempo de magistério houve uma grande variável de quem está começando na profissão e se inserindo no mercado de trabalho que possuem até 5 anos de magistério com 25,00% (7), professores que já exerce a função entre 6 a 10 anos 28,57% (8) e quem está entre 21 a 30 anos na profissão 32,14% (8). Dentre o total de questionados apenas 14,29% (4) estão entre 11 a 20 anos lecionando.

A seguir encontra-se a parte 02 do perfil sócio demográfico, com as questões sobre a modalidade, carga hora/semanal e tempo utilizado para atividade extraclasse.

Quadro 5 – Perfil sócio demográfico dos professores, parte 02.

VARIÁVEL		QNT.	%	TOTAL	
				F	%
Modalidade	Efetivo	14	50,00%	28	100,00%
	Substituto	1	3,57%		
	ACT	13	46,43%		
Carga hora/semanal	Até 15 horas	2	7,14%	28	100,00%
	De 16 a 30 horas	10	35,71%		
	De 31 a 40 horas	13	46,43%		
	Mais de 40 horas	3	10,71%		
Tempo (hora) semanal utilizado para atividade extraclasse	De 1 a 4 horas	11	39,29%	28	100,00%
	De 5 a 8 horas	7	25,00%		
	De 9 a 12 horas	3	10,71%		
	De 13 a 15 horas	3	10,71%		
	Acima de 15 horas	4	14,29%		

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

Em relação à modalidade em que os professores trabalham a grande maioria 28,00% (14) respondeu que é efetivo, ou seja, encontra-se concursado e estabilizado dentro da instituição que trabalha. Logo em seguida 46,43% (13) respondeu ser professor ACT, que são contratados por tempo determinado dentro da instituição, ou seja, contrato temporário. Apenas 3,57% (1) encontram-se na situação de estar substituindo alguém afastado.

Quando questionados sobre sua carga de trabalho, a maioria 46,43% (13) respondeu que trabalha entre 31 a 40 horas semanais, geralmente professores que

trabalham em mais de uma escola ou são efetivos, assim como os que trabalham de 16 a 30 horas 35,71% (10). Dentre a minoria com 7,14% (2) trabalham até 15 horas, podendo ser assimilado com possíveis professores que exercem outra função fora da instituição. Apenas 10,71% (3) trabalham acima de 40 horas semanais, sendo aqueles que trabalham em três turnos (matutino, vespertino, noturno).

Ao analisar o perfil social do docente, pode-se identificar possíveis fatores interferentes em sua qualidade de vida, principalmente por meio de questões como salário, carga horária semanal e tempo que exerce a mesma função, estes tornam-se fatores motivacionais na carreira profissional. Desse modo, estendeu-se a pesquisa a compreensão da visão dos respondentes quanto a sua qualidade de vida no trabalho.

4.2 UMA VISÃO SOBRE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: A ÓTICA DOS PESQUISADOS

Nesta seção relataram-se pontos relevantes de análise, onde aplicou-se principalmente perguntas abertas, para melhor compreensão dos pensamentos dos docentes em relação à qualidade de vida e como realmente funciona em sua realidade.

A qualidade de vida no trabalho pode definir-se de diversas formas e maneiras para cada indivíduo, como pode ser observado na tabela 05.

Tabela 5 – Melhor definição que caracteriza a Qualidade de Vida no Trabalho

5. Melhor definição que caracteriza a Qualidade de Vida no Trabalho	Frequência	%
Integração social e interna	6	25,00%
Salário compatível com a função	6	25,00%
Autonomia na atividade exercida	4	16,67%
Condições de segurança e saúde	3	12,50%
Crescimento profissional	2	8,33%
Outros (campo com pergunta aberta)	3	12,50%
Total	24	100,00%

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

Quando questionados sobre a melhor definição de QVT, percebeu-se que 50,00% (12) distribuíram-se entre salário compatível com a função e a integração social e interna, por intermédio 16,67% (4) e 12,50% (3) selecionaram a opção de autonomia na atividade exercida e condições de segurança e saúde. Apenas 8,33%

(2) definiram autonomia na atividade exercida. Dentre os questionados 12,50% (3) responderam que “todas são fundamentais”, “ser respeitado pelos alunos” e “todos enquadram-se e torna-se necessários para QVT”.

Compreende-se a qualidade de vida como um bem-estar maior, a definição pode variar entre as pessoas. Porém, para exista êxito total faz-se necessário que todas as áreas do indivíduo se encontrem em harmonia e sincroniza, principalmente dentro do trabalho, pois é onde mais se passa o tempo, tal como afirma Vieira (1996).

4.2.1 As causas intervenientes do Stress no trabalho: Uma visão sob a ótica dos professores

Nesta subseção apresentaram-se causas que interferissem diretamente no nível de stress do docente, onde foram questionados com perguntas de múltipla escolha e abertas, a fim de compreender melhor tais fatores.

Na tabela a seguir foram apresentados os elementos que interferem no nível de estresse do docente.

Tabela 6 – Elementos que interferem no nível de estresse

6. Elementos que interferem no nível de estresse	Frequência	%
Sobrecarga com tarefas diárias	14	26,42%
Más condições de trabalho	13	24,53%
Excesso de trabalho	9	16,98%
Dificuldades em exercer atividades diárias	6	11,32%
Outros (campo de pergunta aberta)	6	11,32%
Esforço físico acima da capacidade	2	3,77%
Baixa autoestima	2	3,77%
Trabalho repetitivo	1	1,89%
TR – Total de Respostas	53	100,00%
TQ – Total de Questionados	28	-

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

A tabela 06 construiu-se por meio de uma pergunta de múltipla escolha, onde se obteve 28 professores questionados e um total de frequência de 53 respostas. Quando questionados sobre os elementos que interferissem no nível de estresse, observou-se que as opções mais selecionadas foram a sobrecarga de

tarefas diárias teve uma frequência de 26,24% (14), logo em seguida as más condições de trabalho 24,53% (13).

Das opções que foram menos selecionadas, o esforço físico acima da capacidade 3,77% (2), baixa autoestima 3,77% (2) e trabalho repetitivo 1,89% (1). Dentre essas opções, abriu um campo para que os questionados pudessem ter uma resposta aberta, alguns professores relataram: “péssima receptividade dos colegas de trabalho e dos gestores escolares”, “muitos alunos na sala de aula”, “falta de respeito e de comunicação”, “baixo rendimento escolar por parte do educando”, “falta de respeito e má vontade dos alunos”. Apenas um professor não selecionou as opções e relatou que “não tenho estresse devido as minhas atividades profissionais”.

O quadro 9 tem como intuito apresentar as maiores dificuldades que são encontradas na profissão do docente.

Quadro 6 – Maiores dificuldades encontradas na profissão

VARIÁVEL		QNT.	%	TOTAL	
				F	%
Maiores dificuldades encontradas	Falta de interesse/educação dos alunos	26	25,74%	101	100%
	Falta de infraestrutura	23	22,77%		
	Falta de material pedagógico/didático	10	9,90%		
	Falta de tempo	8	7,92%		
	Muito trabalho	7	6,93%		
	Baixa remuneração	7	6,93%		
	Falta de incentivo familiar (alunos)	7	6,93%		
	Relacionamento ruim com colegas	5	4,95%		
	Falta de plano de carreira	3	2,97%		
	Escolha de vagas	2	1,98%		
	Instabilidade profissional	1	0,99%		
	Locomoção de uma escola para outra	1	0,99%		
	Desorganização de contratos temporários	1	0,99%		
TOTAL DE QUESTIONADOS (24)					

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

Pedi-se para que os docentes listassem cinco maiores dificuldades dentro da profissão, obtendo assim uma frequência de 101 respostas, totalizando uma média de 4 questionário por professor. Dentre essas, a falta de interesse/educação dos alunos apareceu 25,74% (26), logo em seguida 22,77% (23) apontaram a falta de estrutura, 9,90% (10) falta de materiais pedagógicos e

didáticos, 7,92% (8) falta de tempo para exercer suas atividades, 6,93% (7) apresentou estar trabalhando muito, 6,93% (7) afirmou receber baixa remuneração, 6,93% (7) falta de apoio dos familiares da parte dos alunos, onde relataram que os pais não apresentam interesse pela educação de tais, 4,95% (5) respondeu obter um relacionamento ruim com a escola e organização, 2,97% (3) apresentou a falta de um plano de carreira e treinamentos profissionais, 1,98% (2) afirmou existir a falta de escolha de vagas, geralmente de professores de contrato temporário (ACT) e 0,99% (1) respondeu entre a instabilidade profissional, problemas com locomoção de uma escola pra outra e a desorganização dos contratos temporários.

O quadro 10 compõe-se por fatores que os docentes afirmam que poderiam melhorar a sua QVT.

Quadro 7 – Fatores que poderiam melhorar a QVT

VARIÁVEL		QNT.	%	TOTAL	
				F	%
Fatores que poderiam melhorar a QVT	Melhora na infraestrutura	38	42,22%	90	100%
	Mais educação da parte dos alunos	8	8,89%		
	Respeito e valorização	7	7,78%		
	Projetos e incentivos aos docentes	7	7,78%		
	Menos trabalho	6	6,67%		
	Mais apoio da família	5	5,56%		
	Salários melhores	5	5,56%		
	Melhor relacionamento com os colegas	4	4,44%		
	Mais tempo	3	3,33%		
	Apoio para atender a comunidade escolar	2	2,22%		
	Integração de disciplinas	2	2,22%		
	Autonomia	1	1,11%		
	Segurança	1	1,11%		
	Mais qualidade	1	1,11%		
TOTAL DE QUESTIONADOS (23)					

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

Quando pedidos para listar cinco fatores que poderiam melhorar a sua qualidade de vida no trabalho, obteve-se um total de frequência de 90 respostas, totalizando uma média 4 respostas por docentes. A resposta com maior frequência obteve um percentual de 42.22% (38) onde afirmavam a necessidade de melhorias na infraestrutura, como por exemplo, aquisição de um número maior de material pedagógico.

Dentre as respostas 8,89% (8) apresentou a necessidade de maior educação da parte dos alunos, 7,78% (7) respeito e valorização, tanto pela parte dos alunos, quanto da família e organização, 7,78% (7) respondeu que necessitam de maiores projetos e incentivos para os docentes, 6,67% (6) menos trabalho, 5,56% (5) apresentou a necessidade de mais ópio da família e salários melhores, 4,44% (4) melhores relacionamentos com os colegas 3,33% (3) apontaram a questão de precisar de mais tempo para suas atividades, 2,22% (2) apoio para atender a comunidade escolar e integração das disciplinas, 1,11% (1) afirmou a necessidade de autonomia, segurança e mais qualidade.

O levantamento desses dados torna-se importante para a compreensão dos fatores que acabam interferindo no stress do docente, os mesmo apontam o que poderia ser feito para elevar sua qualidade de vida. Desse modo, apresentaram-se também pela visão dos docentes os meios que as escolas como uma organização utilizam para estar elevando e fornecendo qualidade de vida, em grande parte bem precários.

Na seção a seguir são apresentados às praticas utilizadas dentro das instituições de ensino básico e de que maneira as mesmas ajudam e/ou interferir na qualidade de vida dos docentes.

4.3 AS PRÁTICAS DE QVT PROPOSTAS PELAS ESCOLAS

É de grande valias as práticas utilizadas para manter a qualidade de vida no trabalho, dessa maneira, apresentou-se nessa seção a visão dos docentes em relação às práticas propostas pela sua instituição.

A tabela a seguir apresenta os dados em relação à climatização de ambiente das salas de aula.

Tabela 7 – As salas possuem ambiente climatizado

7. As salas possuem ambiente climatizado	Frequência	%
Sim, todas	5	18,52%
Apenas algumas	14	51,85%
Não	8	29,63%
Total	27	100,00%

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

Quando questionados sobre a climatização do ambiente, a maioria 51,85% (14) respondeu que apenas algumas salas são climatizadas, logo em seguida 29,63% (8) responderam que não as salas não são climatizadas. Apenas 18,52% (5) afirmaram que todas obtinham alguma forma de climatização em salas de aula.

Um ambiente climatizado pode afetar no nível de stress e até mesmo saúde de um funcionário. Em dias muito quentes pode vir a ocorrer uma queda de pressão e até então desmaios caso o ambiente esteja com pouca ventilação. Esse fator acaba não interferindo somente no docente que está dando aula, mas sim em todos que estão usufruindo de tal (VIEIRA, 1996).

A tabela 08 apresenta os equipamentos que são disponibilizados pela instituição.

Tabela 8 – Equipamentos disponibilizados pela instituição

8. Dos equipamentos, quais são disponibilizados pela instituição?	Frequência	%
Projeter Datashow	21	77,80%
Computadores/Notebooks	10	37,00%
Televisão	19	70,40%
Aparelho de som	21	77,80%
Outros (campo para resposta aberta)	3	11,10%
TQ – Total de Questionados	27	100%
TR – Total de respostas	74	74%

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

Na visão de equipamentos que são disponibilizados pela instituição, apresentou-se uma questão de múltipla escolha, onde a maioria 77,70% (21) selecionou o projetor Datashow e aparelho de som, em seguida a televisão 70,40% (19) computadores com 37% (10) de frequência e apenas 11,10% (3) selecionaram a opção outros, respondendo ao campo com “quadro de vidro e canetão” “DVD” “somente 2 projetores para escola, uma TV e apenas um aparelho de som”.

A seguir apresenta-se na tabela 09 a avaliação do acesso à internet das escolas.

Tabela 9 – Avaliação do acesso à internet da instituição

9. Como você avalia o acesso a internet da instituição?	Frequência	%
Ótimo	0	0,00%
Bom	6	22,22%
Regular	3	11,11%
Ruim	9	33,33%
Péssimo	5	18,52%
Outros (campo para resposta aberta)	4	14,81%
Total	27	100,00%

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

Quando questionados sobre o acesso a internet, percebeu-se uma grande insatisfação com o mesmo, onde 33,33% (9) acham ruim e 18,52% (5) péssimo, apenas 22,22% (6) responderam que bom e 11,11% (3) regular. No campo outros 14,81% (4) deram suas opiniões e sugestões para possíveis melhoras, algumas respostas como “sem acesso a internet”, “os professores precisa de WIFI e computadores disponíveis para elaboração de atividade e não possuem”, “é preciso investi em equipamentos que realmente funcionem”, “disponibilidade de mais máquinas, pois temos somente um computador na sala dos professores”.

Nos tempos atuais onde a tecnologia encontra-se tão avançada, torna-se questionável, instituições de ensino ser tão precárias quanto à disponibilização de acesso à internet e aparelhos para o uso de tal, pois, são meios de busca de conhecimento e até então transmissão o mesmo.

Na tabela a seguir são apresentados os resultados referente a questão da instituição possuir espaços para lazer.

Tabela 10 – Espaços de lazer dentro da instituição

10. A instituição possui espaços para lazer?	Frequência	%
Não	8	38,10%
Sim	13	61,90%
Total	21	100,00%

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

Questionou-se aos docentes, que se possuíssem espaços de lazer, quais seriam os mesmos. A grande maioria que respondeu sim 61,90% (13) apontou quadra de esportes, ginásios e sala dos professores como ambiente de lazer, porém, alguns realizaram comentários como “Sim, possui pátio amplo, quadra de esportes e um parquinho que está em péssimas condições devido ao vandalismo.

As melhorias já estão sendo providenciadas”. Dos que responderem não 38,10% (8), alguns criticaram a situação como, por exemplo, “Não possui espaços adequados. O parque está quebrado, o campo com grama alta e muitos morrinhos”.

A tabela 11 é composta pela avaliação quanto à organização e limpeza do ambiente de trabalho dos docentes.

Tabela 11 – Avaliação da organização e limpeza do ambiente de trabalho

11. Como você avalia a limpeza do seu ambiente de trabalho?	Frequência	%
Ótimo	5	18,52%
Bom	9	33,33%
Regular	9	33,33%
Ruim	2	7,41%
Péssimo	0	0,00%
Outros (campo para resposta aberta)	2	7,41%%
Total	27	100,00%

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

Na questão relacionada à organização e limpeza do ambiente de trabalho 33,33% (9) responderam entre bom e regular, deixando uma margem de possíveis melhoras nesse ponto. Uma média de 18,52% (5) afirmaram estar ótima a organização e limpeza e apenas 7,41% (2) mostraram-se totalmente insatisfeitos com esse quesito.

Alguns questionados apresentaram possíveis sugestões de melhora para a instituição como, por exemplo, “contratar mais agentes de limpeza e estes precisam ser mais comprometidos, mais dedicados”, “geralmente precisamos estar cobrando da direção, porque a limpeza da sala (quando é feita) e dos banheiros é muito mal feita”. Diante desses relatos, percebeu que existe falta de funcionários para cuidar da limpeza, assim como a direção escolar tem deixado a desejar em pontos de cobrança.

Segue abaixo os resultados dispostos em forma de tabela, referente ao relacionamento que os docentes mantêm com seus colegas de trabalho.

Tabela 12 – Relacionamento com os colegas de trabalho

12. Como você considera seu relacionamento com colegas de trabalho?	Frequência	%
Ótimo, convivo bem com todos	9	33,33%
Bom	14	51,85%
Regular, convivo bem com algumas pessoas	3	11,11%
Ruim	1	3,70%
Péssimo, não convivo bem	0	0,00%
Total	27	100,00%

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

Referente ao relacionamento com os colegas de trabalho, a maioria dos respondentes 51,85% (14) responderam que possuem um relacionamento bom, 33,33% (9) afirmaram que ótimo, pois convivem bem com todos da instituição, em média apenas 11,11% (3), convivem bem com apenas algumas pessoas, sendo regular e por fim apenas um 3,70% afirmou ter relacionamento ruim com os colegas. Segundo Vieira (1996), manter bons relacionamentos durante o período de profissional é de suma importância para uma boa desenvoltura no trabalho, afetando e colaborando de forma significativa na qualidade de vida do indivíduo.

Ao analisar as tabelas da seção 4.3 percebemos uma carência em relação ao nível de infraestrutura nas instituições. O início para uma boa qualidade de vida no trabalho começa dentro do local, é necessário que tudo esteja conforme os padrões, indo da ergonomia até o ponto de conforto dos funcionários. O ambiente precisa estar bem climatizado, limpo e cuidado, para que não existam problemas maiores de saúde. A instituição deve disponibilizar equipamentos adequados para o dia a dia no trabalho e cuidar para que exista manutenção adequada dos mesmos. Desse modo, faz-se necessário que os gestores e/ou responsáveis da instituição mantenham zelo e atenção do ambiente de trabalho dos funcionários para o bem estar de todos (VIEIRA, 1996).

4.4 MINIMIZANDO O STRESS: OPORTUNIDADES E DESAFIOS PARA O DESENVOLVIMENTO DE NOVAS PRÁTICAS SOB A ÓTICA DO WHOQOL

Utilizou-se o questionário WHOQOL (*World Health Organization Quality of Life*) composto por vinte e seis (26) perguntas, onde as duas primeiras dizem respeito principalmente à qualidade de vida e saúde do indivíduo, as outras

questões dividem-se em vinte e quatro (24) facetas e quatro (4) domínios, sendo eles físico, psicológico, relações pessoais e meio ambiente. Esse questionário tem como papel principal estar medindo a qualidade de vida, dessa forma, adaptou-se algumas perguntas para o público alvo desta pesquisa.

No quadro a seguir, encontram-se duas perguntas relacionadas à como o docente avalia sua qualidade de vida e saúde.

Quadro 8 – Avaliação qualidade de vida e saúde

VARIÁVEL		QNT.	%	TOTAL	
				F	%
Como você avaliaria sua qualidade de vida	Muito ruim	0	0,00%	21	100,00%
	Ruim	4	19,05%		
	Nem ruim nem boa	7	33,33%		
	Boa	6	28,57%		
	Muito boa	4	19,05%		
Quão satisfeito (a) você está com a sua saúde	Muito insatisfeito	1	4,76%	21	100,00%
	Insatisfeito	7	33,33%		
	Nem satisfeito nem insatisfeito	6	28,57%		
	Satisfeito	6	28,57%		
	Muito satisfeito	1	4,76%		

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

Total de 58,38% (11) apresentou uma avaliação negativa de sua qualidade de vida, onde 19,05% acham ruim e 33,33% consideram nem ruim nem boa, quando esses resultados são comparados a análise do WHOQOL a média maior foi de 3 (nem ruim nem boa).

Quanto à satisfação com sua saúde, novamente obteve-se um percentual negativo de 66,66% (14), de modo que 33,33% (7) encontram-se insatisfeito, 28,57% (6) nem satisfeito nem insatisfeito e 4,76% (1) muito insatisfeito.

O nível de qualidade de vida de uma pessoa pode interferir diretamente em seu estado físico e mental, dessa maneira, é de suma importância manter todas as áreas da vida em harmonia, pois quando alguns fatores não vão bem, pode refletir diretamente na saúde do indivíduo, gerando doenças como depressão e síndromes (MORETTI; TREICHEL, 2003).

As questões de domínio físico dividiu-se entre o quadro 12 e 13, como pode ser observado a seguir.

Quadro 9 – Domínio físico, parte 01.

VARIÁVEL		QNT.	%	TOTAL	
				F	%
Em que medida você acha que sua dor (física) impede você de ministrar as suas aulas	Nada	5	23,81%	21	100,00%
	Muito pouco	5	23,81%		
	Mais ou menos	6	28,57%		
	Bastante	5	23,81%		
	Extremamente	0	0,00%		
O quanto você precisa de algum tratamento médico para levar sua vida profissional	Nada	5	23,81%	21	100,00%
	Muito pouco	4	19,05%		
	Mais ou menos	7	33,33%		
	Bastante	4	19,05%		
	Extremamente	1	4,76%		
Você tem energia suficiente para seu dia a dia em sala de aula	Nada	1	4,76%	21	100,00%
	Muito pouco	2	9,52%		
	Médio	12	57,14%		
	Muito	5	23,81%		
	Completamente	1	4,76%		
Quão bem você é capaz de se locomover	Muito ruim	0	0,00%	21	100,00%
	Ruim	1	4,76%		
	Nem ruim nem bom	2	9,52%		
	Bom	11	52,38%		
	Muito bom	7	33,33%		

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

Quando questionados se a dor física impede de dar aula, observou-se que entre muito pouco e bastante obteve uma alta frequência de 76,19% (16), e apenas 23,81% (5) respondeu que a dor física não atrapalha.

A respeito de necessidade de tratamentos médicos para conduzir a vida profissional, a maioria 57,14% (12) afirmou precisar de tratamentos, desses 33,33% (7) afirmou que mais ou menos, 19,05% (4) responderam precisar bastante e 4,76% (1) extremamente.

Nessa questão a maioria com 57,14% (12) afirmou ter uma energia média para dar aula, 28,57% (6) disse ter muita ou completamente da sua energia. Apenas 14,28% (3) apresentou nada ou muito pouco de energia em sala de aula.

Quando questionados com a sua capacidade de locomoção a maioria 85,71% (18) relatou não ter problemas com sua locomoção onde 52,38% (11) afirmaram ser bom e 33,33% (7) muito bom. Desses apenas 9,52% (2) disse que nem ruim nem bom e 4,76% (1) tem uma capacidade ruim.

Ser professor não é tarefa fácil, lidar com diversas personalidades durante todo o dia, preocupar-se com o papel de passar conhecimento e educação, além de aprender lidar com dificuldades diárias, como falta de recursos, infraestrutura e muitas vezes apoio. Tais fatores acabam acarretando no desgaste físico e mental, gerando falta de energia, desmotivação, desgaste e muitas vezes doenças (CODD, 2002).

Quadro 10 – Domínio físico, parte 02.

VARIÁVEL		QNT.	%	TOTAL	
				F	%
Quão satisfeito (a) você está com o seu sono?	Muito insatisfeito	2	9,52%	21	100,00%
	Insatisfeito	7	33,33%		
	Nem satisfeito nem insatisfeito	8	38,10%		
	Satisfeito	3	14,29%		
	Muito satisfeito	1	4,76%		
Quão satisfeito (a) você está com sua capacidade de desempenhar as atividades do seu dia-a-dia	Muito insatisfeito	0	0,00%	21	100,00%
	Insatisfeito	5	23,81%		
	Nem satisfeito nem insatisfeito	11	52,38%		
	Satisfeito	4	19,05%		
	Muito satisfeito	1	4,76%		
Quão satisfeito (a) você está com sua capacidade para o trabalho	Muito insatisfeito	0	0,00%	21	100,00%
	Insatisfeito	4	19,05%		
	Nem satisfeito nem insatisfeito	9	42,86%		
	Satisfeito	7	33,33%		
	Muito satisfeito	1	4,76%		

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

Em relação à qualidade do sono a maioria apresentou resultados negativos com um total de 80,95% (17), onde este se dividiu entre 9,52% (2) muito insatisfeito, 33,33% (7) insatisfeito e 38,10% (8) nem satisfeito nem insatisfeito.

O fato de ter uma ou varias noite de sono mal dormida, pode ser gerada por stress, ansiedade ou vários fatores psicológicos, que muitas vezes são causados por situações que acontecem durante o cotidiano. Quando as energias não são recarregadas durante a noite, torna-se dificultoso desempenhar com maestria as atividades do dia-a-dia, principalmente no trabalho (LIPP, 2001).

Pode-se perceber que por conta da má qualidade de sono, os questionados apresentaram percentuais negativos em relação ao sua capacidade de desempenhar atividades do cotidiano, onde 23,81% (5) encontrassem insatisfeitos,

52,38% (11) nem satisfeito nem insatisfeito e apenas 23,58% (5) tem total certeza de estar muito satisfeito ou satisfeito com o seu desempenho.

Quanto à satisfação dos docentes com sua capacidade para o trabalho, 61,91% (13) apresentaram um percentual negativo entre estarem insatisfeito e nem satisfeito nem insatisfeito. Apenas 38,09% (8) responderam estar muito satisfeitos ou satisfeitos.

O desempenho no trabalho é algo que depende principalmente da instituição em que o individuo está inserido, pois é a partir das estratégias de motivação que vão fazer com que o individuo consiga muitas vezes retribuir com sua capacidade máxima (GIL, 2001).

No quadro a seguir encontra-se a primeira parte 01 de domínio psicológico, composta por questões sobre quanto o docente aproveita a vida, medida em que aproveita a vida e seu nível de concentração.

Quadro 11 – Domínio psicológico, parte 01.

VARIÁVEL		QNT.	%	TOTAL	
				F	%
O quanto você aproveita a vida	Nada	0	0,00%	21	100,00%
	Muito pouco	5	23,81%		
	Mais ou menos	13	61,90%		
	Bastante	3	14,29%		
	Extremamente	0	0,00%		
Em que medida você acha que a sua vida tem sentido	Nada	0	0,00%	21	100,00%
	Muito pouco	0	0,00%		
	Mais ou menos	9	42,86%		
	Bastante	6	28,57%		
	Extremamente	6	28,57%		
O quanto você consegue se concentrar	Nada	0	0,00%	21	100,00%
	Muito pouco	1	4,76%		
	Mais ou menos	9	42,86%		
	Bastante	10	47,62%		
	Extremamente	1	4,76%		

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

Referente aos domínios psicológicos, os docentes foram questionados ao quanto aproveitam a vida, com um resultado negativo de 85,71% (18), responderam aproveitar muito pouco ou mais ou menos sua vida, enquanto apenas 14,29% (3) aproveitam bastante.

Quando questionados se suas vidas teriam sentido, houve resultado positivo onde 57,14% (12) responderam entre bastante e extremamente. Apenas 42,86% (9) que mais ou menos, resultado que ainda torna-se um pouco preocupante por não estarem totalmente cientes de um sentido na vida.

Em relação ao quanto os docentes conseguiam se concentrar, houve um resultado positivo de 52,38% (11) onde responderam entre bastante e extremamente, enquanto apenas 47,62% (10) se concentram muito pouco ou mais ou menos.

O psicológico de uma pessoa pode ser afetado por causas externas como falta de qualidade em casa, ambiente de trabalho e falta de apoio de amigos e familiares. Essas áreas necessitam estar em equilíbrio, para que o mesmo não venha a possuir problemas maiores como doenças psicológicas e físicas (TOLFO; PICCININI, 2001).

No quadro a seguir apresenta-se a parte 02 de domínio psicológico, com questões referentes à energia para dar aula, satisfação pessoal e sentimentos negativos.

Quadro 12 – Domínio psicológico, parte 02.

VARIÁVEL		QNT.	%	TOTAL	
				F	%
Você tem energia suficiente para seu dia a dia em sala de aula	Nada	0	0,00%	21	100,00%
	Muito pouco	3	14,29%		
	Médio	10	47,62%		
	Muito	5	23,81%		
	Completamente	3	14,28%		
Quão satisfeito (a) você está consigo mesmo	Muito insatisfeito	0	0,00%	21	100,00%
	Insatisfeito	4	19,05%		
	Nem satisfeito nem insatisfeito	8	38,10%		
	Satisfeito	7	33,33%		
	Muito satisfeito	2	9,52%		
Com que frequência você tem sentimentos negativos tais como, mau humor, desespero, ansiedade, depressão	Nunca	1	4,76%	21	100,00%
	Algumas vezes	10	47,62%		
	Frequentemente	5	23,81%		
	Muito frequentemente	3	14,29%		
	Sempre	2	9,52%		

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

Ao referir-se a energia para dar aula durante o cotidiano, 61,91% (13) responderam entre médio ou muito pouco, apenas 38,09% (8) responderam que

obtem muita energia ou completamente. A energia para dar aula refere-se muito a questao de como anda sua qualidade de vida e como a instituicao esta oferecendo meios para que tal seja alcançada com maestria (LIPP, 2001).

Houve um percentual negativo em relacao a satisfacao pessoal, onde um total de 57,15% (12) respondeu entre insatisfeito e nem satisfeito nem insatisfeito, somente 42,85% (9) afirmaram estar ou muito satisfeito ou satisfeito. Muitas vezes o individuo não se encontra bem consigo mesmo, por falta de motivacao para criar e elevar seu crescimento pessoal por conta do trabalho e/ou falta de recursos.

Quando questionados em relacao aos sentimentos negativos quem tem sentido, houve um percentual preocupante de 47,62% (10) onde responderam entre frequentemente, muito frequentemente e sempre, e 47,62% (10) afirmaram que tem sentimentos negativos algumas vezes. Apenas 4,76% (1) responderam que nunca. Os sentimentos negativos como mau humor, desespero e ansiedade, podem ser causados pelo Stress da rotina do trabalho ou em casa, esse fator ocorre pela sobrecarga de atividades e/ou falta de recurso para lidar com as mesmas (CODD, 2002).

Quadro 13 – Domínio relações pessoais

VARIÁVEL		QNT.	%	TOTAL	
				F	%
Quão satisfeito (a) você está com suas relações pessoais (amigos, parentes, conhecidos, colegas)	Muito insatisfeito	1	4,76%	21	100,00%
	Insatisfeito	4	19,05%		
	Nem satisfeito nem insatisfeito	6	28,57%		
	Satisfeito	7	33,33%		
	Muito satisfeito	3	14,29%		
Quão satisfeito (a) você está com sua vida sexual?	Muito insatisfeito	2	9,52%	21	100,00%
	Insatisfeito	3	14,29%		
	Nem satisfeito nem insatisfeito	5	23,81%		
	Satisfeito	8	38,10%		
	Muito satisfeito	3	14,29%		
Quão satisfeito (a) você está com o apoio que você recebe de seus amigos	Muito insatisfeito	1	4,76%	21	100,00%
	Insatisfeito	2	9,52%		
	Nem satisfeito nem insatisfeito	7	33,33%		
	Satisfeito	9	42,86%		
	Muito satisfeito	2	9,52%		

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

De acordo com as relações pessoais dos docentes, 52,38% (11) apresentou estar muito insatisfeito, insatisfeito e nem satisfeito nem insatisfeito, e

apenas 47,62% (10) destes 33,33% (7) respondeu estar satisfeito e 14,29% (3) muito satisfeito.

Quando questionados sobre sua vida sexual, a maioria 52,38% (11) apresentou estar satisfeito ou muito satisfeito, enquanto o restante com percentual negativo de 47,62% (10), onde 9,52% (2) responderam estar muito insatisfeito, 14,29% (3) insatisfeito, e 23,81% (5) nem satisfeito nem insatisfeito.

Em relação ao apoio que recém de amigos, a maioria com um percentual positivo de 52,38% (11), onde 42,86% (9) respondeu estar satisfeito e 9,52% (2) muito satisfeito, apenas 47,62% (10) apresentaram estar muito insatisfeito, insatisfeito ou nem satisfeito nem insatisfeito.

As relações pessoais também é uma área importante na vida do individuo, pois o mesmo precisa de apoio, motivação, pois fomos feitos para viver em sociedade e não de forma solitária. A probabilidade de adquirir doenças como depressão, tornam-se maiores quando não existem pessoas para nos ajudar a enfrentar certos problemas (CHIAVENATO, 2002).

Quadro 14 – Domínio meio ambiente, parte 01.

VARIÁVEL		QNT.	%	TOTAL	
				F	%
Quão seguro (a) você se sente em sua vida profissional	Nada	1	4,76%	21	100,00%
	Muito pouco	3	14,29%		
	Mais ou menos	9	42,86%		
	Bastante	7	33,33%		
	Extremamente	1	4,76%		
Quão saudável é o seu ambiente físico (clima, barulho, poluição e atrativos)	Nada	0	0,00%	21	100,00%
	Muito pouco	7	33,33%		
	Mais ou menos	11	52,38%		
	Bastante	3	14,29%		
	Extremamente	0	0,00%		
Você tem dinheiro suficiente para satisfazer suas necessidades	Nada	3	14,29%	21	100,00%
	Muito pouco	3	14,29%		
	Médio	15	71,43%		
	Muito	0	0,00%		
	Completamente	0	0,00%		
Quão disponíveis para você estão as informações que precisa no seu dia-a-dia	Nada	0	0,00%	21	100,00%
	Muito pouco	5	23,81%		
	Médio	11	52,38%		
	Muito	4	19,05%		
	Completamente	1	4,76%		

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

Em relação ao quanto se sentem seguros em sua vida profissional, houve um percentual negativo de (13), onde 4,76% (1) respondeu nada, 14,29% (3) muito pouco e 42,86% (9) mais ou menos. Apenas um total de (8) afirmou estar bastante ou extremamente seguro em sua profissão.

Quando questionado sobre a saúde de eu ambiente de trabalho, a maioria com 52,38% (11) respondeu mais ou menos, 33,33% (7) afirmou que muito pouco e apenas 14,29% (3) disseram que seu ambiente é bastante saudável.

As questões de segurança e ambiente de trabalho refletem muito em questão de rendimento do funcionário, são fatores de extrema importância, que interferem diretamente na saúde de trabalhador, muitas vezes quando a saúde encontra-se instável e/ou comprometida ocorre mais faltas e dificuldades no desenvolvimento e produtividade (VIEIRA, 1996).

Houve um percentual negativo em relação ao quanto possuem dinheiro para satisfazer suas necessidades, 71,43% (15) afirmaram que o dinheiro que obtém é médio para satisfazer suas necessidades, enquanto 14,29% (3) responderam que muito pouco e 14,29% (3) que nada.

A remuneração é o ato de recompensar as pessoas pelo serviço prestado e/ou realizado, esse é um fator motivacional para o funcionário, pois o mesmo dispõe de toda sua capacidade e conhecimento para ajudar a organização, esperando assim receber em troca um valor que consiga cobrir suas despesas e necessidades (CHIAVENATO, 2010).

Um total de 76,19% (16) afirmou que recebem muito pouco ou médio as informações que precisam do dia a dia, enquanto 23,81% (5) responderam que recebem muita informação ou completamente. As informações são importantes para que não ocorra falha de comunicação interna e todos trabalhem com a mesma linguagem, outro lado positivo de receber informações frequentes é a questão de manter bons relacionamentos, como afirma Gil (2001).

As questões apresentadas no quadro a seguir, contém a parte 02 de domínio de meio ambiente, remete-se diretamente a oportunidade de lazer, condições de moralidade, satisfação com o acesso a serviço de saúde e meio de transporte.

Quadro 15 – Domínio meio ambiente, parte 02.

VARIÁVEL		QNT.	%	TOTAL	
				F	%
Em que medida você tem oportunidades de atividade de lazer	Nada	1	4,76%	21	100,00%
	Muito pouco	10	47,62%		
	Médio	7	33,33%		
	Muito	3	14,29%		
	Completamente	0	0,00%		
Quão satisfeito (a) você está com as condições do local onde mora	Muito insatisfeito	1	4,76%	21	100,00%
	Insatisfeito	1	4,76%		
	Nem satisfeito nem insatisfeito	6	28,57%		
	Satisfeito	6	28,57%		
	Muito satisfeito	7	33,33%		
Quão satisfeito (a) você está com o seu acesso aos serviços de saúde	Muito insatisfeito	3	14,29%	21	100,00%
	Insatisfeito	4	19,05%		
	Nem satisfeito nem insatisfeito	2	9,52%		
	Satisfeito	11	52,38%		
	Muito satisfeito	1	4,76%		
Quão satisfeito (a) você está com o seu meio de transporte	Muito insatisfeito	2	9,52%	21	100,00%
	Insatisfeito	4	19,05%		
	Nem satisfeito nem insatisfeito	5	23,81%		
	Satisfeito	5	23,81%		
	Muito satisfeito	5	23,81%		

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

A pesquisa afirmou que a maioria apresentou um percentual negativo de lazer com 85,71% (18) onde responderam entre não terem nada de oportunidades, muito pouco ou médio. Apenas 14,29% (3) responderam que muito. A vida não deve ser feita somente de trabalho, para que existam condições saudáveis e de qualidade, a pessoa necessita ter momentos e tempos de lazer (GIL, 2001).

Com um resultado positivo 61,90% (13) afirmaram estar muito satisfeito ou satisfeito com as condições do local e que mora, e apenas 38,09% (8) mostrou-se nem satisfeito nem insatisfeito, insatisfeito ou muito insatisfeito. As condições de moradia remetem-se bastante a questão de remuneração como afirma Colares et al. (2009), pois, quando se tem uma boa remuneração o individuo ira optar por um local mais seguro e de maior qualidade para morar.

Em relação ao acesso a serviços de saúde, 33,31% (7) afirmaram estar muito insatisfeito ou insatisfeito com o serviço, 9,52% (2) nem satisfeito nem insatisfeito e um total de 57,14% (12) responderam estar satisfeito ou muito satisfeito. Pode-se perceber que houve um percentual positivo quanto à questão de

acesso aos serviços de saúde, desse modo, pode-se concluir que quando necessitam utilizar tal serviço, possuem um resultado rápido e de qualidade.

Quando questionados sobre a satisfação com o meio de transporte, houve um resultado onde 28,57% (6) responderam entre muito insatisfeito e insatisfeito, 23,81% (5) nem satisfeito nem insatisfeito, e um total de 47,42% (10) afirmou estar muito satisfeito ou satisfeito. Muitos professores podem sofrer em questão de não ter um meio de transporte próprio, por não existirem horários tão flexíveis ou até mesmo pela questão de falta de qualidade.

O quadro a seguir apresenta a avaliação do nível de qualidade de vida dos docentes em uma visão geral.

Quadro 16 – Análise do questionário WHOQOL

QUESTIONADOS	DOMÍNIOS				
	FÍSICO	PSICOLÓGICO	RELAÇÕES SOCIAIS	MEIO AMBIENTE	QUALIDADE E SAÚDE
1	4,00	4,66	4,66	4,00	4,50
2	4,71	4,50	4,33	3,37	5,00
3	2,71	2,83	3,00	3,00	2,00
4	3,00	3,33	4,33	3,00	4,00
5	2,71	2,83	3,00	2,63	2,50
6	3,00	3,33	2,00	2,36	3,00
7	3,28	3,00	3,66	2,75	4,00
8	4,43	3,83	4,00	3,37	3,50
9	3,00	3,66	4,00	2,87	2,50
10	3,00	3,00	3,66	2,87	3,00
11	3,43	3,83	2,33	4,00	4,00
12	2,71	2,66	3,00	3,25	2,00
13	3,71	4,33	4,33	4,00	4,50
14	3,43	3,00	2,67	3,38	3,00
15	3,43	2,17	1,67	2,50	2,50
16	3,57	3,33	3,00	3,50	2,50
17	2,29	2,83	4,00	2,63	3,00
18	2,00	1,83	1,00	2,25	1,50
19	3,29	2,83	2,67	2,63	3,50
20	2,86	3,50	3,33	2,63	4,00
21	3,71	3,67	4,00	3,25	3,00
MÉDIA GERAL	3,25	3,28	3,27	3,06	3,21

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

A avaliação WHOQOL tem um padrão de avaliação, aonde é realizada a somatória das facetas que compõe cada domínio e divide pelo número das mesmas,

obtendo uma média. A partir do resultado da média, classifica-se como necessita melhorar (1 até 2,9), regular (3,0 até 3,9), boa (4 até 4,9) e muito boa (5).

Para chegar neste quadro, realizou-se a avaliação individual de cada um dos 21 respondentes e depois foi realizada uma média para apresentação de um resultado geral, onde os domínios se encaixaram entre 3,06 até 3,28, representando uma qualidade de vida regular.

Pode-se perceber em quanto à frequência dos domínios, o físico apresentou uma percentagem de 57,14% em qualidade regular, 28,57% necessita melhorar e 14,29% está bom. Quanto ao domínio psicológico à maioria com 52,38% necessita melhorar, 33,33% apresentam regularidade e apenas 14,29% bom. As relações sociais obtiveram resultados parecidos onde 38,10% como boa, 33,33% necessitam melhorar e 28,57% regular. Referente ao meio ambiente a maioria 47,62% encontra-se regular, 38,10% necessita melhorar e 14,29% bom. As duas primeiras perguntas referiam-se a qualidade de vida e saúde geral do indivíduo, apresentando um percentual de 33,33% entre regularidade e necessidade de melhoria, 28,57% encontra-se boa, apenas 4,76% está muito boa.

O domínio psicológico foi o que mais apresentou necessidade de mudança, enquanto o restante apresentou regularidade quanto sua qualidade de vida, algo que nem sempre pode ser considerado positivo, pois os resultados aproximam-se a negatividade. Faz-se necessário a mudança para estar elevando a qualidade de vida desses profissionais, tanto no trabalho quanto em casa.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este capítulo tem como objetivo, dispor as conclusões finais referente ao presente estudo, apontando as limitações e possíveis contribuições acadêmicas, gestão e de pesquisas futuras.

5.1 CONCLUSÕES

A qualidade de vida no trabalho torna-se ponto chave para o bom desempenho do funcionário. Diversas empresas têm buscado pela melhoria no setor de gestão de pessoas, a fim de manter seus colaboradores satisfeitos, para que haja retorno de produtividade.

Fatores recorrentes, como por exemplo, falta de infraestrutura e materiais acabam gerando descontentamento, estresse e cansaço, no caso dos docentes torna-se pior, quando os beneficiados do serviço prestado (alunos) apresentam desvalorização à profissão e falta de interesse pela educação. Muitos desses aspectos foram supracitados neste trabalho, principalmente no capítulo de análise. Desse modo, buscou-se encontrar fatores interferentes na qualidade de vida no trabalho de docentes de escola de ensino básico.

Utilizou-se o método de pesquisa de campo para atingir os objetivos propostos. Tratando-se do primeiro objetivo, houve a criação de um questionário composto por perguntas fechadas, com intuito de conhecer melhor o perfil social dos docentes que se encontra no capítulo 4, seção 4.1.1. Desse modo, com o primeiro questionário abriu um leque para que com as perguntas abertas existisse o alcance do segundo objetivo, identificação de causas socioeconômicas e laborais de indução do desenvolvimento de stress, como pode ser observadas nas seções 4.2 e 4.2.1.

Em questão do terceiro objetivo de análise das práticas de QVT propostas pelos gestores, realizou-se uma pesquisa pela visão dos professores por meio do questionário, encontrada na seção 4.3, quanto à do governo e prefeitura, fez-se uma pesquisa com levantamento de dados e informações disponibilizadas em suas plataformas digitais observada na seção 4.1. O fato de buscar as respostas das práticas pelos professores faz com que a visão do que ocorre no cotidiano seja mais realista, pois, nem sempre quem esta a frente da gestão consegue ter conhecimento de fatores que ocorrem dentro de sala de aula e/ou cumprir com o prometido.

O quarto objetivo atingiu-se por meio do segundo questionário, intitulado de WHOQOL composto por 26 perguntas, dessas, 24 perguntas são compostas por domínios, entre eles o físico, psicológico, relações sociais e meio ambiente, e 2 perguntas abrangendo a qualidade de vida em geral. O objetivo propunha relacionar as causas do stress, geradas pela falta de QVT e eventuais práticas que poderiam minimizar esse fator. Desse modo, realizou-se a análise do questionário encontrado na seção 4.4, onde apresentou-se percentual mediano e em partes negativos quanto a qualidade de vida dos professores, muitos dos respondentes precisam de mudanças em diversos aspectos de suas vidas, principalmente psicológicos para que exista a melhora.

Este estudo proporcionou a compreensão de que as boas práticas de QVT retardam e/ou evitam o stress em professores de escolas de ensino básico, por meio da fundamentação teórica, disposta no capítulo 2, pode-se conhecer diversas formas de melhoria quanto QVT dos funcionários. Por meio do capítulo 4, compreendeu-se o dever de futuras mudanças, principalmente quanto a infraestrutura, relacionamentos internos, valorização. Essas práticas tornam-se a possibilidade de diminuir e evitar o stress dos docentes.

Desse modo, aconselha-se aos gestores destas instituições que busquem a mudança, em grande maioria são práticas simples, como por exemplo, o relacionamento entre colegas de trabalho, pode interferir na vontade de comparecer ao local, assim, devem-se criar ambientes que favoreçam o bom relacionamento. A questão de dispor atenção e zelo pelos docentes é de grande valia para que sintam-se acolhidos e prestativos quanto a seu serviço.

5.2 CONTRIBUIÇÕES ACADÊMICAS

As pesquisas têm como intuito gerar contribuições para o universo estudado, porém acaba colaborando com um todo, de modo que, o presente estudo funciona com a contribuição para acadêmicos interessados no assunto de qualidade de vida no trabalho, pois, podem passar a realizar futuros estudos referentes a instituições públicas quantos as práticas de QVT propostas.

Desse modo, essa pesquisa atinge não somente acadêmicos de administração, mas sim estudantes da área da saúde, que podem utilizar o estudo

para aprofundar-se nas doenças e síndromes causadas pela falta de QVT em escolas de ensino básico.

5.3 CONTRIBUIÇÕES PARA GESTÃO

Gerir uma escola pública torna-se uma atividade complexa, pois, faz-se necessário a aprendizagem quando a administração dos recursos disponíveis, muitas vezes escassos ou inexistentes. Quanto a questões financeiras, dependem diretamente de órgãos governamentais e públicos, desse modo, podem ser demoradas e geralmente burocráticas.

O presente estudo tem como contribuição para a gestão escolar, a forma de ampliação de visão em questões básicas que tem afetado diretamente na qualidade de vida dos docentes. O fato é que apesar de todos os empecilhos, a gestão precisa estar focada e com estratégias definidas para que exista maior qualidade para os professores dentro de seu ambiente de trabalho, aumentando assim a desenvoltura.

5.4 LIMITAÇÕES

Nessa seção, apresentam-se restrições e limitações encontradas quanto à realização deste estudo.

Apesar da facilidade de comunicação com as instituições escolares, a maior dificuldade deu-se pelo pouco tempo de exposição de pesquisa, de modo que, houve uma baixa demanda de respostas, limitando o questionário a apenas 28 professores.

O fato de o questionário ser razoavelmente extenso, composto por 46 perguntas, onde a segunda parte obtinha a necessidade de os docentes repensarem quanto às duas últimas semanas de sua vida, fez com que alguns não respondessem por falta de tempo e/ou correria do dia a dia. Porém, percebe-se que se houvesse maior ampliação da pesquisa, os resultados obteriam maior relevância e precisão.

5.5 RECOMENDAÇÕES PARA PESQUISAS FUTURAS

Este estudo tratou-se de uma pesquisa qualitativa e de campo, desse modo, analisou-se um contexto geral dos professores de escolas de ensino básico, não realizando uma pesquisa de profundidade dentro das instituições. Dessa forma, sugerem-se futuras pesquisas:

- Realizar um estudo de caso em uma escola de ensino básico, a fim de analisar se os métodos de QVT estão sendo postos em prática;
- Comparar o nível de qualidade de vida no trabalho de professores de escolas particulares e escolas públicas, analisando assim as práticas propostas das instituições;
- Refazer esta pesquisa, com intuito de atingir um número maior de docentes.

A partir dessas recomendações, este estudo encerra-se com a conscientização da importância de proporcionar maior qualidade de vida aos profissionais que decidiram dedicar grande parte de suas vidas a educar, ensinar e preparar bons cidadãos para o futuro.

REFERÊNCIAS

BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. Lisboa, Portugal; Edições 70, LDA, 2009.

BOWDITCH, J. L.; BUONO, A. F. **Elementos do comportamento organizacional**. São Paulo: Pioneira, 1992.

BRASIL. **Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996**. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9394.htm>. Acesso em: 18 out. 2017.

CERVO, Amado Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino. **Metodologia Científica**. 5. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2002.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração Geral e Pública**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2006.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: O novo papel dos recursos humanos na organização**. Rio de Janeiro: Elsevier, 1999.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de recursos humanos**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração nos novos tempos**. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração nos novos tempos**. 2. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2002.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

CHIAVENATO, Idalberto. **Iniciação à organização e controle**. São Paulo: McGraw-Hill, 1989.

CODO, Wanderley. **Educação: carinho e trabalho: Burnout, a síndrome da desistência do educador, que pode levar à falência da educação**. 3. ed. Petrópolis: Editora Vozes, 2002.

COLARES, Maria Lília Imbiriba Sousa et al (Org.). **Gestão escolar: enfrentando os desafios cotidianos em escolas públicas**. Curitiba: Crv, 2009.

CRESWELL, John W.. **Projeto de pesquisa**. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2007.

CRICIÚMA. Marcio Burigo. Câmara Municipal. Lei Ordinária Nº 6514/2014. 2015. Disponível em: <<http://www.camaracriciuma.sc.gov.br/documento/lei-ordinaria-no-6514-2014-22307>>. Acesso em: 02 de maio 2018.

DIAS, Reinaldo. *Cultura Organizacional*. Campinas, SP: Editora Alínea, 2003.

DUARTE, Maria Beatriz Balena. A escola como organização. **Revista de Ciências Sociais**, Fortaleza, v. 1, n. 33, p.110-118, 2002.

DUTRA, Joel Souza et al (Org.). **Gestão por Competências**: Um modelo avançado para o gerenciamento de pessoas. 6. ed. São Paulo: Editora Gente, 2001.

DUTRA, Joel Souza. **Gestão de Pessoas**: Modelo, processos, tendências e perspectivas. São Paulo: Atlas, 2006.

Fleck MPA, Louzada S, Xavier M, Chamovich E, Vieira G, Santos L, Pinzon V. Aplicação da versão em português do instrumento abreviado de avaliação da qualidade de vida "WHOQOL-bref". **Revista de saúde pública**, 2000, 34 (2): 178-183.

FLEURY, Afonso; FLEURY, Maria Tereza Leme. **Estratégias Empresariais e Formação de Competências**: Um quebra-cabeça caleidoscópico da indústria brasileira. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi - et al. **As pessoas na organização**. 6. ed. São Paulo: Editora Gente, 2002.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1996.

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

LEME, Rogerio. **Aplicação Prática de Gestão de Pessoas por Competências**: Mapeamento, treinamento, seleção, avaliação e mensuração de resultados de treinamento. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2005.

LIBÂNIO, José Carlos. **Organização e gestão da escola**: teoria e prática. 6. ed. São Paulo: Heccus Editora, 2015.

LIPP, Marilda Emmanuel Novaes (Org.). **Pesquisas sobre stress no Brasil**: Saúde, ocupação e grupos de risco. 2. ed. Campinas: Papyrus Editora, 2001.

LÜCK, Heloísa. **Dimensões da gestão escolar e suas competências**. Curitiba: Positivo, 2009.

MILKOVICH, George T.; BOUDREAU, John W.. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Atlas, 2000.

MORETTI, Silvinha; TREICHEL, Adriana. Qualidade de vida no trabalho x auto-realização humana. **Revista Leonardo pós-Órgão de Divulgação Científica e Cultural do ICPG, Blumenau**, v. 1, n. 3, p. 73-80, 2003. Disponível em <<http://www.posuniasselvi.com.br/artigos/rev03-12.pdf>>. Acesso em 13 de out. 2017.

OLIVEIRA, Dalila Andrade (Org.). **Gestão democrática da educação: Desafios contemporâneos**. 4. ed. Petrópolis: Vozes, 2002.

OLIVEIRA, Silvio Luiz de. **Tratado de metodologia científica: projetos de pesquisas, TGI, TCC, monográficas, dissertações e teses**. São Paulo: Pioneira, 1999.

PANTELIADES, Daniela. **Quais são os maiores desafios da direção escolar?** 2015. Disponível em: <<http://aprova.com.br/quais-os-maiores-desafios-de-um-diretor-de-escola/>>. Acesso em: 18 out. 2017.

PEREIRA, Ana Maria T. Benevides (Org.). **Burnout: Quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002.

RIBEIRO, Larissa Alves; SANTANA, Lídia Chagas de. Qualidade de Vida no Trabalho: Fator Decisivo para o Sucesso Organizacional. **Revista de Iniciação Científica: RIC Cairu**, Cairu, v. 02, n. 02, p.75-96, jul. 2015. Disponível em: <http://www.cairu.br/riccairu/pdf/artigos/2/06_QUALIDADE_VIDA_TRABALHO.pdf>. Acesso em: 10 out. 2017

RUZZARIN, Ricardo; SIMIONOVSKI, Marcelo. **Competências: uma base para a governança corporativa**. Porto Alegre: Age, 2010.

SAMPAIO, Cassiano. **70% dos brasileiros sofrem com estresse no trabalho**. 2004. Disponível em: <http://www.saudeemmovimento.com.br/reportagem/noticia_frame.asp?cod_noticia=1584>. Acesso em: 15 ago. 2017.

SAMPAIO, Jáder dos Reis. Qualidade de vida no trabalho: perspectivas e desafios atuais. **Rev. Psicol., Organ. Trab.**, Florianópolis, v. 12, n. 1, p. 121-136, abr. 2012. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572012000100011&lng=pt&nrm=iso>. acesso em 16 out. 2017.

SAMPIERI, Roberto Hernández; COLLADO, Carlos Fernández; LUCIO, Pilar Baptista. **Metodologia de pesquisa**. 3. ed. São Paulo: Mc Graw Hill, 2006.

SANTA CATARINA. Secretaria de Estado da Educação. **Plano Estadual de Educação - SC**.2018. Disponível em: <<http://www.sed.sc.gov.br/servicos/professores-e-gestores/16970-plano-estadual-de-educacao>>. Acesso em: 02 maio 2018.

SANTA CATARINA. Secretaria de Estado da Educação. **Portal da educação institucional**. 2018. Disponível em: <<http://serieweb.sed.sc.gov.br/cadueportal.aspx>>. Acesso em: 02 maio 2018.

SANTOS, Gabriela Oliveira. **O trabalho docente na educação básica**. Meu artigo. São Paulo, out. de 2010. Disponível em: <<http://meuartigo.brasilecola.uol.com.br/educacao/o-trabalho-docente-na-educacao-basica.htm>> Acesso em: 24 de ago.de 2017.

SILVA, Reinaldo O. da. **Teorias da Administração**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2008.

SOUZA, Aline Mayara de. **Os Seis Processos da Gestão de Pessoas**. 2012. Disponível em: <<https://www.administradores.com.br/artigos/carreira/os-seis-processos-da-gestao-de-pessoas/65115/>>. Acesso em: 05 out. 2017.

TOLFO, Suzana da Rosa; PICCININI, Valmíria Carolina. As melhores empresas para trabalhar no Brasil e a qualidade de vida no trabalho: disjunções entre a teoria e a prática. **Revista de Administração Contemporânea**, [s.l.], v. 5, n. 1, p.165-193, abr. 2001. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s1415-65552001000100010>.

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

VIEIRA, Sofia Lerche et al (Org.). **Gestão da escola: Desafios a enfrentar**. Rio de Janeiro: Dp&a, 2002.

WPENSAR. Sistema de Gestão Escolar. **O que é gestão escolar?** Disponível em: <<https://blog.wpensar.com.br/gestao-escolar/o-que-e-gestao-escolar/#!>>. Acesso em: 18 out. 2017.

ANEXO(S)

ANEXO A – QUESTIONÁRIO APLICADO NA PESQUISA DOS DOCENTES

Qualidade de Vida no Trabalho de Professores de Rede Pública da região da AMREC

Página 1

Eu sou acadêmica da Universidade do Extremo Sul Catarinense - UNESC- do curso de Administração de Empresas. Você foi selecionado para participar da pesquisa intitulada "Qualidade de Vida no Trabalho de Professores de Rede Pública da região da AMREC", composta por quarenta e seis (46) questões. Para a realização de tal, será utilizado os seguintes instrumentos 1) Questionário sócio demográfico e econômico; 2) Questionário da qualidade de vida (whoqol-bref).

Você tem garantia que os dados obtidos serão utilizados para fins acadêmicos, mantendo assim em total sigilo sua identidade.

Qual sua instituição ? *

Sexo: *

Feminino

Masculino

Outro

Qual seu estado civil? *

Solteiro

Casado

Divorciado

Viúvo

Outro

Qual sua faixa salarial? *

R\$ 954,00 à R\$ 1908,00

R\$ 2862,00 à R\$ 3816,00

R\$ 1908,00 à R\$ 2862,00

Acima de R\$ 3816,00

Qual a sua idade ? *

Anos

Você trabalha em quantas escolas? *

1

2

3

4 ou mais

Quanto tempo de magistério você possui? *

Qual sua carga hora/semanal? *

 Horas/semana

Das opções abaixo, em qual você se encaixa: *

Efetivo

Substituto

ACT (contrato temporário)

Possui outra atividade profissional fora da instituição? Qual? *

Qual a média de tempo (em horas) semanal que você utiliza para atividades extraclasse (preparo de aulas, correção de provas materiais, etc.)? *

1h à 4h 12h à 15h

4h à 8h Acima de 15h

8h à 12h

As próximas questões referem-se ao seu ambiente de trabalho:

As salas possuem ambiente climatizado?

Sim, todas

Apenas algumas

Não

Dos equipamentos abaixo, quais são disponibilizados pela instituição?

Projetor Datashow Televisão

Computadores/notebook Aparelho de som

Outros

Como você avalia o acesso a internet da instituição?

Ótimo Bom Regular Ruim Péssimo

Dê sugestões de possíveis melhoras:

A instituição possui espaços para lazer? Quais?

Como você avalia a organização e limpeza do seu ambiente de trabalho?

- Ótimo
 Bom
 Regular
 Ruim
 Péssimo

Dê sugestões de possíveis melhoras:

Como você considera seu relacionamento com colegas de trabalho?

- Ótimo, convivo bem com todos
 Bom
 Regular, convivo bem com alguma pessoas
 Ruim
 Péssimo, não convivo bem

As questões a seguir referem-se ao seu pensamento sobre Qualidade de vida no trabalho (QVT):

Para você: Qual é a melhor definição que caracteriza a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)

- Integração social e interna
 Salário compatível com a função
 Crescimento profissional
 Autonomia na atividade exercida
 Condições de segurança e saúde
 Outro:

Quais dos elementos a seguir interferem no seu nível de estresse:

- Esforço físico acima da capacidade
 Trabalho repetitivo
 Más condições de trabalho
 Excesso de trabalho
 Sobrecarga com tarefas diárias
 Dificuldade em exercer atividades diárias
 Baixa auto estima
 Outro:

Liste as cinco maiores dificuldades que você encontra na sua profissão de docente: *

1.

2.

3.

4.

5.

Liste cinco fatores que poderiam melhora a sua qualidade de vida no ambiente de trabalho: *

1.

2.

3.

4.

5.

ANEXO B – QUESTIONÁRIO WHOQOL-bref

INTRUMENTO DE AVALIAÇÃO DE QUALIDADE DE VIDA QUESTIONÁRIO WHOQOL - bref

Instruções:

Este questionário é sobre como você se sente a respeito de sua qualidade de vida, saúde e outras áreas de sua vida. Por favor, responda a todas as questões. Se você não tem certeza sobre que resposta dar em uma questão, por favor, escolha entre as alternativas que lhe parece mais apropriada. Esta, muitas vezes, poderá ser sua primeira escolha.

Por favor, tenha em mente seus valores, aspirações, prazeres e preocupações. Nós estamos perguntando o que você acha de sua vida, tomado como referência as duas últimas semanas.

Por favor, leia cada questão, veja o que você acha e selecione a que lhe parece a melhor resposta.

Como você avaliaria sua qualidade de vida? *

- Muito ruim Ruim Nem ruim nem boa Boa Muito boa

Quão satisfeito (a) você está com a sua saúde? *

- Muito insatisfeito Insatisfeito Nem satisfeito nem insatisfeito Satisfeito Muito satisfeito

As questões seguintes são sobre o quanto você tem sentido algumas coisas nas últimas duas semanas.

Em que medida você acha que sua dor (física) impede você de ministrar as suas aulas? *

- Nada Muito pouco Mais ou menos Bastante Extremamente

O quanto você precisa de algum tratamento médico para levar sua vida profissional? *

- Nada Muito pouco Mais ou menos Bastante Extremamente

O quanto você aproveita a vida? *

- Nada Muito pouco Mais ou menos Bastante Extremamente

Em que medida você acha que a sua vida tem sentido? *

- Nada Muito pouco Mais ou menos Bastante Extremamente

O quanto você consegue se concentrar? *

- Nada Muito pouco Mais ou menos Bastante Extremamente

Quão seguro (a) você se sente em sua vida profissional? *

- Nada Muito pouco Mais ou menos Bastante Extremamente

Quão saudável é o seu ambiente físico (clima, barulho, poluição e atrativos)? *

- Nada Muito pouco Mais ou menos Bastante Extremamente

As questões seguintes perguntam sobre quão completamente você tem sentido ou é capaz de fazer certas coisas nestas últimas duas semanas.

Você tem energia suficiente para seu dia a dia em sala de aula? *

- Nada Muito pouco Médio Muito Completamente

Você é capaz de aceitar sua aparência física? *

- Nada Muito pouco Médio Muito Completamente

Você tem dinheiro suficiente para satisfazer suas necessidades? *

- Nada Muito pouco Médio Muito Completamente

Quão disponíveis para você estão as informações que precisa no seu dia-a-dia? *

- Nada Muito pouco Médio Muito Completamente

Em que medida você tem oportunidades de atividade de lazer? *

- Nada Muito pouco Médio Muito Completamente

As questões seguintes perguntam sobre quão bem ou satisfeito você se sentiu a respeito de vários aspectos de sua vida nas últimas duas semanas.

Quão bem você é capaz de se locomover? *

- Muito ruim Ruim Nem ruim nem bom Bom Muito bom

Quão satisfeito (a) você está com o seu sono? *

- Muito insatisfeito Insatisfeito Nem satisfeito nem insatisfeito Satisfeito Muito satisfeito

Quão satisfeito (a) você está com sua capacidade de desempenhar as atividades do seu dia-a-dia? *

- Muito insatisfeito Insatisfeito Nem satisfeito nem insatisfeito Satisfeito Muito satisfeito

Quão satisfeito (a) você está com sua capacidade para o trabalho? *

- Muito insatisfeito Insatisfeito Nem satisfeito nem insatisfeito Satisfeito Muito satisfeito

Quão satisfeito (a) você está consigo mesmo? *

- Muito insatisfeito Insatisfeito Nem satisfeito nem insatisfeito Satisfeito Muito satisfeito

Quão satisfeito (a) você está com suas relações pessoais (amigos, parentes, conhecidos, colegas)? *

- Muito insatisfeito Insatisfeito Nem satisfeito nem insatisfeito Satisfeito Muito satisfeito

Quão satisfeito (a) você está com sua vida sexual? *

- Muito insatisfeito Insatisfeito Nem satisfeito nem insatisfeito Satisfeito Muito satisfeito

Quão satisfeito (a) você está com o apoio que você recebe de seus amigos? *

- Muito insatisfeito Insatisfeito Nem satisfeito nem insatisfeito Satisfeito Muito satisfeito

Quão satisfeito (a) você está com as condições do local onde mora? *

- Muito insatisfeito Insatisfeito Nem satisfeito nem insatisfeito Satisfeito Muito satisfeito

Quão satisfeito (a) você está com o seu acesso aos serviços de saúde? *

- Muito insatisfeito Insatisfeito Nem satisfeito nem insatisfeito Satisfeito Muito satisfeito

Quão satisfeito (a) você está com o seu meio de transporte? *

- Muito insatisfeito Insatisfeito Nem satisfeito nem insatisfeito Satisfeito Muito satisfeito

As questões seguintes referem-se a com que frequência você sentiu ou experimentou certas coisas nas últimas duas semanas.

Com que frequência você tem sentimentos negativos tais como mau humor, desespero, ansiedade, depressão? *

- Nunca Algumas vezes Frequentemente Muito frequentemente Sempre

Obrigado pela sua colaboração ! Agora clique na opção concluir para encerrar o questionário.