

**UNIVERSIDADE DE TAUBATÉ**  
**VANESSA CRISTINE BINOTTO DA SILVA**

**AS REPRESENTAÇÕES SOCIAIS DE  
DOCENTES DA EDUCAÇÃO BÁSICA  
QUANTO A QUALIDADE DE  
VIDA/TRABALHO**

**Taubaté-SP**

**2020**

**UNIVERSIDADE DE TAUBATÉ**

**Vanessa Cristine Binotto da Silva**

**AS REPRESENTAÇÕES SOCIAIS DE  
DOCENTES DA EDUCAÇÃO BÁSICA  
QUANTO A QUALIDADE DE  
VIDA/TRABALHO**

Dissertação apresentada para obtenção do  
Título de Mestre pelo Programa de Pós-  
graduação em Desenvolvimento Humano:  
Formação, Políticas e Práticas Sociais da  
Universidade de Taubaté.

Área de Concentração: Desenvolvimento  
Humano, Políticas Sociais e Formação.

Orientador: Profa. Dra. Edna Maria Querido de  
Oliveira Chamon.

**Taubaté-SP  
2020**

**SIBi - Sistema Integrado de Bibliotecas – UNITAU**

S586r Silva, Vanessa Cristine Binotto da  
As Representações Sociais de docentes da Educação Básica  
quanto a qualidade de vida/trabalho / Vanessa Cristine Binotto  
da Silva. -- 2020.  
172 f. : il.

Dissertação (mestrado) - Universidade de Taubaté,  
Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação, 2020.

Orientação: Profa. Dra. Edna Maria Querido de Oliveira Chamon,  
Departamento de Gestão e Negócios.

1. Representações Sociais. 2. Qualidade de vida.  
3. Trabalho docente. I. Título.

CDD – 370

Vanessa C. B. da Silva  
AS REPRESENTAÇÕES SOCIAIS DE DOCENTES DA EDUCAÇÃO BÁSICA  
QUANTO A QUALIDADE DE VIDA/TRABALHO

Dissertação apresentada para obtenção do  
Título de Mestre pelo Programa de Pós-  
graduação em Desenvolvimento Humano:  
Formação, Políticas e Práticas Sociais da  
Universidade de Taubaté.

Área de Concentração: Desenvolvimento  
Humano, Políticas Sociais e Formação.

Orientador: Profa. Dra. Edna Maria Querido de  
Oliveira Chamon.

Data: 03/04/2020

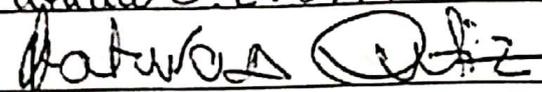
Resultado: Aprovada

**BANCA EXAMINADORA**

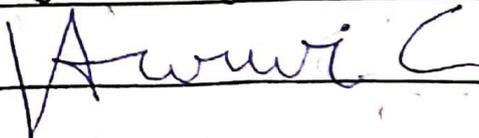
Prof. (a) Dr. (a) Edna M. Q. de O. Chamon Universidade de Taubaté

Assinatura 

Prof. (a) Dr. (a) Patricia D. E. B. S. C. O. Monteiro Universidade de Taubaté

Assinatura 

Prof. (a) Dr. (a) Ivano Aronovich da Cunha Universidade Federal Rio Grande

Assinatura 

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

Assinatura \_\_\_\_\_

## AGRADECIMENTO

Em primeiro lugar à luz que me ilumina – Deus, e aos meus avós, que sempre me protegem e me guiam, do alto.

A minha mãe, Mara Lúcia Binotto, que sempre me auxiliou em meus estudos, apesar de não ter concluído os seus, e ao meu pai, José Francisco da Silva, pelo carinho e compreensão.

Ao meu ex-marido Thiago de Moraes Santos Pinto, que sempre me apoiou e auxiliou durante a caminhada do mestrado.

As minhas filhas de quatro patas, Luna, Gaia e Chica, que me encheram de carinho enquanto estudava, e à recém-chegada Puma Seraphine, que veio para completar a minha dissertação.

Aos meus irmãos e sobrinhos, com quem compartilho a minha vida, e especialmente a minha irmã Michele Fernanda Alves de Oliveira, que cuida carinhosamente para que eu tenha uma vida feliz, bem como as minhas amadas amigas Luiza Maria Miranda de Souza, Avelina Maria Pereira Granado, Gisele Viola Machado e Marisa de Moura Marques, que acompanharam de perto todo esse percurso, ajudando-me a manter o foco e a concluir essa etapa.

À querida amiga Suellen Patarelli Miragaia, que gentilmente cedeu parte do seu tempo para me auxiliar nas revisões das representações sociais e na organização de minhas bancas.

Ao brilhante Prof. Dr. Marco Antônio Chamon que, com toda a sua gentileza e generosidade, me auxiliou nas análises dos dados, juntamente com a minha querida orientadora Prof. Dra. Edna Maria Querido de Oliveira Chamon, mulher de personalidade forte que me guiou durante essa jornada, levando-me a crescer profissional e intelectualmente, sempre incisiva em suas cobranças, por acreditar que seus alunos sempre podem mais.

A todos que me circundam, em especial em meu trabalho na Secretaria de Educação, e que geram uma sintonia natural em meus dias.

Aos queridos Prof. Cláudio Teixeira Brazão, Prof. Dr. Renato de Sousa Almeida pela compreensão e auxílio durante a caminhada do mestrado, e à querida Livia Bonani, pela parceria nesse momento.

A Qualidade de Vida é atingida através da harmonia, integração e equilíbrio entre o corpo, mente, espírito e emoções, onde o todo é maior que a soma das partes.

(BRIAN LUKE SEAWARD)

## RESUMO

Neste estudo, investigaram-se as representações sociais da qualidade de vida/trabalho do docente da educação básica atuante no serviço público. Utilizou-se um referencial teórico interdisciplinar, referente às representações sociais e à qualidade de vida/trabalho. A pesquisa foi desenvolvida em um município no interior do estado de São Paulo. A população estudada foi composta de 1918 professores municipais, tendo como amostra para qualidade de vida, 301 deles, e para qualidade de vida no trabalho, 274. Trata-se de um estudo realizado por meio de uma pesquisa exploratória e descritiva, com abordagens quantitativa e qualitativa. Como ferramenta de coleta utilizaram-se dois questionários, compostos de questões fechadas e abertas, por meio dos quais se buscou identificar, com o primeiro deles, as crenças, as atitudes os valores, as opiniões e as informações quanto a qualidade de vida do professor, e com o segundo, levantar a qualidade de vida no trabalho, com base no modelo *Job Diagnostic Survey – JDS*. Foram realizadas também entrevistas semiestruturadas com 25 docentes. Os dados quantitativos foram tabulados com o auxílio do *software Sphinx®*, chegando-se aos percentis de que 83% são mulheres, 45% com idade entre 31 e 40 anos, 67% são casados, 57% têm entre 1 e 2 filhos e 53% ocupam alguma função de confiança. Nas entrevistas foi possível identificar que o docente do município estudado representa sua QV e QVT a partir de mais tempo livre e que, assim, poderia organizar melhor seus dias. Quanto a questões sobre os valores significativos para a qualidade de vida, os docentes escolheram a família, a saúde e a educação. As afirmações com as quais os docentes concordaram foram: *é melhor fazer o bem que o mal e é errado matar seres humanos e, ferir animais*, o que aponta satisfatoriamente o domínio da espiritualidade/religiosidade. Quanto à QVT, demonstraram bons resultados, em sua maioria, porém Identidade da Tarefa obteve 85% professores insatisfeitos, coincidindo com o motivo da não escolha da carreira docente. No que se refere a crenças, os professores consideraram-se confiáveis, abertos e simpáticos, pois acreditam na honestidade/felicidade. Os dados foram discutidos com base na Teoria das Representações Sociais e da qualidade de vida/trabalho, e tratados por meio da técnica de análise de conteúdo, análises estatísticas e triangulação de dados, o que possibilitou identificar objetivação da docência em fatores culturais da profissão, como o da insatisfação com a compensação financeira da função, mesmo percebendo salários acima do piso nacional.

**PALAVRAS CHAVE:** Representações Sociais. Qualidade de Vida. Qualidade de Vida no Trabalho. Docente.

## ABSTRACT

This study aims to know the social representations of basic education teacher's Quality of Life/Work, in the public service. It uses an interdisciplinary theoretical reference, referring to social representations, quality of life/work. The research was developed in a municipality in the interior of Sao Paulo state. The population surveyed is comprised of 1,918 municipal teachers, being a sample for quality of life of 301 and quality of life at work of 274. This is a study conducted through an exploratory and descriptive research, with quantitative and qualitative approaches. As a collection of tool, two questionnaires were used regarding the teacher's Quality of Life (QL) and Quality of Life in the Work (QLW), each one composed of closed and open questions. QL questions were about identification of beliefs, attitudes, values, opinions, and additional information. QLW questions were based on the Job Diagnostic Survey - JDS model and semi-structured interviews. The quantitative data were tabulated with support of Sphinx® software, reaching the percentiles that 83% are women, 45% aged between 31 and 40 years, 67% married, 57% have between 1 and 2 children and, 53% occupy some trust function. In the interviews, we can identify that the teachers of the municipality studied represents their QL and QLW with more free time, which they could better organize their days. The most significant values regarding the quality of life for teachers, they chose family, health, and education, as well as the statements, "It is better to do good than evil," and "It is wrong to kill human beings and injure animals," were the ones that the teachers most agreed, demonstrating as satisfactory the domain of spirituality/religiosity. For QLW, the teachers showed good results in general, but Task Identity had 85% dissatisfied teachers, coinciding with the reason for not choosing directly for teaching. As far as beliefs are concerned, teachers consider themselves trustworthy, open, friendly and, they believe in honesty/happiness. The data were discussed based on the Theory of Social Representations and the quality of life/work, and treated by the technique of content analysis and triangulation. It was possible to identify the objectification of teaching in cultural factors of the profession as dissatisfaction with the profession financial compensation of the function, even with salaries above the national Minimum wage for the category.

**KEYWORDS:** Social Representations. Quality of life. Quality of life at work. Teacher.

## LISTA DE SIGLAS

AU -	Autonomia
BDTD -	Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações
CAPES -	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CRT -	Conhecimento dos reais resultados do trabalho
FI -	<i>Feedback</i> intrínseco
FE -	<i>Feedback</i> extrínseco
HTPC -	Horário de Trabalho Pedagógico Coletivo
IDEB -	Índice de Desenvolvimento da Educação Básica
INEP -	Instituto Nacional de Estudos em Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira
IR -	Inter-relacionamento
IT -	Identificação da Tarefa
JDS -	Job Diagnostic Survey
LDBEN -	Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional
MEC -	Ministério da Educação
MIT -	Motivação interna para o trabalho
NIC -	Necessidade Individual de Crescimento
QV-	Qualidade de Vida
QVT -	Qualidade de Vida no Trabalho
OMS -	Organização Mundial de Saúde
PST -	Percepção do significado do trabalho
PRR -	Percepção da responsabilidade pelos resultados
PMT -	Potencial Motivacional do Trabalho
RS -	Representação Social
SAS -	Satisfação com o ambiente social
SC -	Satisfação com a compensação
SGT -	Satisfação geral com o trabalho
SPC -	Satisfação com a possibilidade de crescimento
SS -	Satisfação com a segurança
SSU -	Satisfação com a supervisão
ST -	Significado da tarefa
TRS -	Teoria das Representações Sociais
UNIS -	Centro Universitário Sul de Minas Grupo UNIS
UNITAU -	Universidade de Taubaté
VH -	Variedade de Habilidades

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Mapa da região Metropolitana do Vale do Paraíba/SP.....	18
Figura 2 – Comparativos de matrículas anos 2006, 2016 e 2017.....	19
Figura 3 – Dados obtidos do piso nacional do magistério.....	53
Figura 4 – Modelo de QVT de Hackman e Oldmam.....	60
Figura 5 – Distribuição dos docentes por sexo a partir do <i>software Sphinx</i> .....	87
Figura 6 – Dados obtidos a partir do <i>software Sphinx</i> – idade.....	88
Figura 7 – Dados obtidos a partir do <i>software Sphinx</i> – estado civil.....	89
Figura 8 – Dados obtidos a partir do <i>software Sphinx</i> – número de filhos.....	89
Figura 9 - Dados obtidos a partir do <i>software Sphinx</i> – cargo ocupado.....	90
Figura 10 - Dados obtidos a partir do <i>software Sphinx</i> – tempo de atuação.....	91
Figura 11 - Dados obtidos a partir do <i>software Sphinx</i> – formação.....	91
Figura 12 – Dendrograma das classes das entrevistas.....	93
Figura 13 – Mapa conceitual da Classe 1 – Eixo 1 Escolha Profissional/ Motivos	94
Figura 14 – Mapa Conceitual da Classe 1 – Eixo 2 Escolha Profissional/Consequências.....	95
Figura 15 – Mapa conceitual Classe 2 – Qualidade de Vida/Trabalho.....	96
Figura 16 – Mapa conceitual da Classe 3 do Mundo Educacional.....	98
Figura 17 – Mapa conceitual da classe 4 – Rotinas da Vida.....	99
Figura 18 – Modelo de triangulação de métodos a partir das análises dos instrumentos de coleta de dados.....	100
Figura 19 – Dados obtidos da pesquisa análise – QV – psicológico.....	102
Figura 20 – Dados obtidos da pesquisa análise QV – espiritualidade/ crenças .....	103
Figura 21 - Dados obtidos da análise QVT – Variedade de Habilidades.....	104
Figura 22 – Dados obtidos da pesquisa análise QV – relações sociais.....	106
Figura 23 – Dados obtidos da análise QVT – Inter-relacionamento.....	107
Figura 24 – Dados obtidos da análise QV – Domínio ambiente.....	108
Figura 25 – Dados obtidos da análise QVT – Satisfação com Ambiente Social....	109
Figura 26 – Dados obtidos a partir do <i>software Sphinx</i> – valores parte 1.....	111
Figura 27 - Dados obtidos a partir do <i>software Sphinx</i> – valores parte 2.....	112
Figura 28 - Dados obtidos a partir do <i>software Sphinx</i> - crenças internas parte 1..	113
Figura 29 - Dados obtidos a partir do <i>software Sphinx</i> – crenças internas parte 2.	113
Figura 30 - Dados obtidos a partir do <i>software Sphinx</i> – crenças internas parte 3.	114
Figura 31 – Dados obtidos <i>software Sphinx</i> – crenças externas.....	115
Figura 32 – Dados obtidos a partir do <i>software Sphinx</i> – Normas e tradições.....	115
Figura 33 – Dados obtidos da análise QVT – Identidade da Tarefa.....	116
Figura 34 – Dados obtidos da análise QVT – Percepção Significado do Trabalho	118
Figura 35 – Dados obtidos da análise QVT – Conhecimento dos Reais Resultados do Trabalho .....	119
Figura 36 – Dados obtidos da análise QVT – Percepção Responsabilidade Resultados.....	120
Figura 37 – Dados obtidos da análise QVT – Significado da Tarefa.....	121
Figura 38 – Dados obtidos da análise QVT – Necessidade Individual de Crescimento – NIC .....	122
Figura 39 – Dados obtidos da análise QVT – Autonomia .....	123
Figura 40 – Dados obtidos da análise QVT – Feedback Intrínseco .....	124
Figura 41 – Dados obtidos da análise QVT – Motivação Interna do Trabalho .....	125
Figura 42 - Dados obtidos da análise QVT – Satisfação com a Segurança no Trabalho .....	126

Figura 43 – Dados obtidos da análise QVT – Satisfação com a Compensação .....	127
Figura 44 – Dados obtidos da análise QVT – Satisfação Possibilidade de Crescimento .....	127
Figura 45 – Dados obtidos da análise QVT – Feedback Extrínseco .....	128
Figura 46 – Dados obtidos da análise QVT – Satisfação com a Supervisão .....	129
Figura 47 – Dados obtidos da análise QVT – Satisfação Geral do Trabalho .....	130
Figura 48 – dados obtidos da análise QVT – Potencial Motivacional do Trabalho – PMT .....	134

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Dissertação Absenteísmo docente.....	24
Quadro 2 – Dissertações de absenteísmo docente .....	25
Quadro 3 – Tese – QV professor universitário.....	26
Quadro 4 – Dissertação – QV professor educação básica .....	27
Quadro 5 – Dissertação – QV professor educação básica .....	28
Quadro 6 – Dissertação – QVT – professor ensino superior .....	29
Quadro 7 – Dissertações – QVT professor educação básica .....	30
Quadro 8 – Dissertações – QVT professor educação básica .....	31
Quadro 9 – Tese – QV professor ensino superior .....	32
Quadro 10 – Tese – QV professor educação básica .....	32
Quadro 11 – Dissertação – QV professor educação básica .....	34
Quadro 12 – Dissertação – QV professor educação básica .....	34
Quadro 13 – Dissertação – QV professor educação básica .....	36
Quadro 14 – Dissertação – QV professor educação básica .....	37
Quadro 15 – Dissertação – QVT professor educação física .....	37
Quadro 16 – Dissertação – QVT professor educação física .....	38
Quadro 17 – Dissertações – QV e QVT professor ensino superior .....	39
Quadro 18 – Artigos – QVT dos professores .....	41
Quadro 19 – Artigos – QVT professor educação básica .....	42
Quadro 20 – Artigos – QVT e professor .....	43
Quadro 21 – Qualidade de Vida de Trabalho de docentes.....	44
Quadro 22 – Artigos – QVT e professor.....	45
Quadro 23 – Qualidade de vida no trabalho e educação.....	45
Quadro 24 – Qualidade de vida no trabalho e educação .....	46
Quadro 25 – Qualidade de Vida e docentes.....	47
Quadro 26 – Representações Sociais e Qualidade de Vida no Trabalho .....	48
Quadro 27 – Quantitativo Professores educação básica 2007 .....	51
Quadro 28 – Quantitativo Professores educação básica 2018 .....	52
Quadro 29 – Comparativo das pesquisas Quanti-Quali .....	69
Quadro 30 – Cálculo das variáveis do modelo .....	77
Quadro 31 – Variáveis do modelo <i>Job Diagnostic Survey – JDS</i> .....	78
Quadro 32- Variáveis do modelo <i>Job Diagnostic Survey – JDS – NIC e PMT</i>	79
Quadro 33 – Composição da avaliação da QVT.....	80
Quadro 34 – Escala de conceitos para QVT.....	80
Quadro 35 – Autovalores, porcentagem de variância explicada para cada fator e variância explicada acumulada para os primeiros 45 fatores da análise.....	82
Quadro 36 – Lista das variáveis com carga menor do que 0,5 nos 30 fatores analisados .....	84
Quadro 37 – Relação entre os fatores da análise fatorial e os domínios de QV.	86
Quadro 38 – Resultado de QV do professor da educação básica.....	131
Quadro 39 – Resultado das Dimensões Básicas da Tarefa .....	132
Quadro 40 – Média dos percentuais para os Estados Psicológicos Críticos.....	133

## SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO .....	14
1.1	Problema .....	16
1.2	Objetivos .....	17
1.2.1	Objetivo Geral.....	17
1.2.2.	Objetivos específicos.....	17
1.3	Delimitação do estudo.....	17
1.4	Relevância do estudo/justificativa.....	19
2.1	Levantamento de estudos sobre o tema.....	22
2.2	Panorama da docência na Educação Básica.....	49
2.3	Qualidade de Vida e a Qualidade de Vida no Trabalho.....	55
2.4	Teoria das Representações Sociais.....	62
2.4.1	Teoria da Atribuição .....	66
3.	MÉTODO.....	69
3.1	Tipo de pesquisa.....	69
3.2	População e amostra .....	70
3.3	Instrumentos de coleta de dados .....	71
3.4	Instrumentos de análise .....	72
3.5	Procedimentos de coleta de dados .....	73
3.6	Procedimentos de análise de dados .....	75
3.6.1	Do questionário de Qualidade de Vida .....	75
3.6.2	Do questionário de Qualidade de Vida no Trabalho .....	76
3.7	Da análise fatorial.....	81
4	DOS RESULTADOS E DAS ANÁLISES .....	87
4.1	Dados sociodemográficos .....	87
4.2	Das entrevistas realizadas.....	92
4.3	Da triangulação dos dados.....	99
4.4	Domínio psicológico .....	101
4.5	Relações sociais.....	105
4.6	Função docente.....	116
4.7	Características da função docente .....	122
4.8	Relações trabalho educacional-chefia .....	128
4.9	Qualidade de Vida.....	130

4.10 Qualidade de Vida no Trabalho .....	132
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	136
REFERÊNCIAS .....	139
Anexo A.....	152
Anexo B.....	153
Anexo C.....	155

## 1 INTRODUÇÃO

A atividade docente está entre as mais antigas, embora sua forma escolarizada e seu reconhecimento como profissão sejam mais recentes. Trata-se de ação com humanos e sobre humanos, uma interação por meio da qual se gera o processo de ensino-aprendizagem (GATTI, 2010).

Segundo Gatti (2010), a expansão do ensino no Brasil, no final dos anos 1970 e início dos anos 1980, proporcionou acesso a todas as crianças e aos adolescentes à educação pública, tornando-se um direito de todos. Esse acesso à educação alterou o perfil do aluno atendido, antes elitizado, para um perfil que inclui também o aluno de classes sociais desfavorecidas.

Assim, com a crescente oferta de vagas na Rede Pública para todos os brasileiros, também foi necessário o aumento do número de professores da educação básica, questão complexa que também coloca em xeque a qualidade do ensino superior (GATTI, 2009).

Atualmente são aproximadamente 2.192.224 professores atuantes na educação básica atendendo a 48.608.093 alunos matriculados, e só no sistema público são 39.721.032, divididos nas esferas federal, estadual e municipal (INEP, 2018).

Segundo os dados apresentados por Nesello *et al.* (2014), com a democratização do ensino no Brasil houve impacto direto no perfil do aluno, devido à heterogeneidade de valores, culturas e comportamentos, o que ocasionou maiores conflitos no ambiente escolar, devido ao aumento do número de alunos.

Os conflitos passam a exigir outros papéis dos professores em sala de aula, que, para ensinar, precisam mediar as relações, passando por situações estressantes, que também podem gerar a agressão direta do aluno ao professor, conforme dados das pesquisas de Levorato (2016), Oliveira (2015), Nesello *et al.* (2014) e Pereira (2008).

Assim, para desempenhar a função de ensinar e realizar o processo de ensino-aprendizagem, o professor deve proceder à gestão da sala de aula, com enfrentamento dos problemas sociais e afetivos dos alunos. Essa situação acarreta-lhe maior estresse, que o leva ao absenteísmo, afetando diretamente sua Qualidade de Vida e sua Qualidade de Vida no Trabalho (LEVORATO, 2016).

Estudos apontam que a baixa remuneração do docente repercute em sua Qualidade de Vida - QV e em sua Qualidade de Vida no Trabalho - QVT, pois ele passa a realizar

diversos turnos de trabalho para obter melhores salários (LEVORATO, 2016; MOREIRA, 2010; BOTH, 2008; NEVES, 2008).

A precarização do trabalho do professor é destacada por Levorato (2016), Moreira (2010), Both (2008) e Neves (2008), que apontam o ambiente do professor no serviço público, os baixos salários, o acúmulo de funções burocráticas e a violência em sala de aula como elementos dessa precarização.

Dessa forma, partindo da premissa de que o professor e o aluno são os protagonistas para desenvolver uma educação pública de qualidade, propõe-se o estudo de QV e QVT, temas estudados há mais de 50 anos e ainda na atualidade, com maior ênfase no ambiente de trabalho, por ser o local onde as pessoas passam parte significativa de seu tempo (VENTURA; GOMES; OLIVEIRA, 2015).

A QV é definida pela Organização Mundial de Saúde – OMS como a percepção que o indivíduo tem sobre a sua posição na vida (FLECK *et al.*, 2000). Assim, significa a forma como o sujeito se enxerga na sociedade.

A QVT, que se relaciona ao bem-estar do trabalhador em seu ambiente de trabalho, é aqui analisada por meio dos indicadores de satisfação e insatisfação do docente com o ambiente laboral (HACKMAN; OLDFHAM, 1975).

Investigar os fatores que geram a insatisfação docente pode contribuir para compreender os motivos do adoecimento do professor, que gera seu afastamento da sala de aula e pode comprometer o desempenho educacional.

Conforme pesquisa realizada com 5.000 docentes de diversas regiões do Brasil, o absenteísmo atinge 66% dos professores que, segundo os dados levantados, tiveram que se afastar de sala de aula por algum problema de saúde (TEIXEIRA, 2018). As queixas mais frequentes foram ansiedade, estresse, dor de cabeça, insônia, dores nos membros superiores e inferiores, dentre outras.

O estudo de Teixeira (2018) aponta que o adoecimento do professor passa a interferir no desempenho de suas funções, as quais deixam de ser agradáveis para o aprendizado do aluno, pois as aulas se tornam tediosas e pouco inovadoras, como também aponta Levorato (2016).

A insatisfação docente tem repercutido no absenteísmo por doença ocupacional, como a síndrome de *Burnout*, que é desencadeada pelo estresse profissional (SILVA, 2011; KLEIN, 2013; FREITAS, 2015; SOUZA *et al.*, 2016).

Para melhor compreender os fatores que influenciam a QV e a QVT do professor da educação básica, este estudo se apoia na Teoria das Representações Sociais - TRS, pelo seu

potencial de entender a construção da realidade a partir do senso comum, apreendendo as crenças, os valores, as atitudes dos professores quanto a QV e QVT (CHAMON, 2007).

As representações sociais permitem fornecer subsídios teóricos para a construção do saber prático dos docentes, pois são pautados no saber reificado, em referência ao saber científico (SÁ, 2015).

A TRS também trazem as representações que são verbalizadas e as que são veladas, conhecidas como zona muda das representações (ABRIC, 2005).

Assim, utilizando-se do questionário de QV, foram considerados múltiplos fatores para sua avaliação, tais como saúde, longevidade, satisfação, salário, lazer, relações familiares, disposição física e psíquica, prazer e espiritualidade. Portanto, entende-se que a QV é um fenômeno multidimensional que envolve esses fatores pessoais e sociais no que tange crenças, valores e atitudes dos sujeitos (NAHAS, 2001).

Quanto à QVT, utilizou-se o instrumento *Job Diagnostic Survey* – JDS, desenvolvido por Hachman e Oldhan em 1975, que visa diagnosticar o trabalho por meio de sentimentos internos e da relação de trabalho (HACHMAN; OLDHAN, 1975).

A QV e a QVT são temas que estão em constante evolução, devido às exigências da sociedade e às constantes mudanças no ambiente de trabalho, dependendo do contexto cultural e social dos sujeitos.

Desse modo, utilizando o instrumento desenvolvido, conjuntamente pela Universidade de Taubaté e o Centro Universitário Sul de Minas grupo UNIS, para identificar a QV e o instrumento desenvolvido por Hackman e Oldham (1974 e 1975) para QVT, acompanhados por um conjunto de entrevistas com docentes da Educação Básica, pretendeu-se avaliar a QV e a QVT e investigar as Representações Sociais - RS dos professores da educação básica.

Para melhor delimitar o estudo passa-se a apresentar o problema que permeia a pesquisa, bem como os objetivos que se pretendeu alcançar e a estrutura da dissertação, que está dividida em cinco capítulos.

## **1.1 Problema**

Considerando que as RS orientam as condutas e as práticas da vida em sociedade, nesta pesquisa investiga-se como os professores da educação básica atuantes no serviço público identificam QV e QVT no desempenho de suas funções. Portanto, parte-se desta questão: como os docentes do serviço público municipal identificam qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho?

## **1.2 Objetivos**

### **1.2.1 Objetivo Geral**

Investigar as Representações Sociais de docentes da educação básica sobre Qualidade de Vida e Qualidade de Vida no Trabalho.

### **1.2.2. Objetivos específicos**

- Traçar o perfil sociodemográfico dos participantes;
- Identificar os indicadores da QV e da QVT dos professores da educação básica de uma rede municipal de ensino;
- Descrever as categorias relevantes aos docentes, sobre QV e QVT;
- Apreender os valores, as crenças, as atitudes, as opiniões e as informações sobre Qualidade de Vida/Trabalho dos professores da educação básica de uma rede municipal de ensino.

## **1.3 Delimitação do estudo**

Em função dos dados nacionais do adoecimento docente, inquietou saber o motivo de tamanha nocividade acarretando a categoria (REIS, *et al.*, 2006). Com base na subjetividade que percorre a QV e a QVT, foi utilizada a teoria considerada a mais adequada para se interpretar as crenças, valores, opiniões e atitudes dos professores.

Neste sentido, objetivou-se investigar as RS dos docentes da educação básica quanto a sua QV e QVT em uma cidade do interior de São Paulo, localizada na Região Metropolitana do Vale do Paraíba (RMVP).

A pesquisa ateve-se aos professores do serviço público da educação básica, pois se pretendeu investigar o referido esse grupo social apreendendo seus valores. Considerou-se que há estudos que diferenciam as categorias de docentes da educação privada e pública (ESTEVE-FERREIRA; SANTOS; RIGOTON, 2014).

A atuação de professores na educação básica representa aproximadamente 82% dos docentes, profissionais responsáveis por 48.608.093 alunos no Brasil (INEP, 2018). Dentre esses docentes, a população estudada na pesquisa em pauta.

No município há uma rede com aproximadamente 42.000 mil alunos. O ensino fundamental foi, em quase sua totalidade, municipalizado em meados de 2005<sup>1</sup>, e há cinco unidades de ensino médio municipal (SECRETARIA DE EDUCAÇÃO, 2018).

Estudar a QV e a QVT dos docentes da educação básica lotados no serviço público possibilitou identificar os pontos dos aspectos psicológicos, sociais e espirituais de maior relevância, ou seja, o que é importante para o professor, e verificar se coincidem com os dados das pesquisas já realizadas.

A cidade, selecionada por acessibilidade, está a 131 km da capital. Encontra-se na Região Metropolitana do Vale do Paraíba/SP, localizada no eixo entre as cidades de São Paulo e do Rio de Janeiro. Essa Região é constituída por 39 municípios, conforme Figura 1 (EMPLASA, 2018).

Figura 1 – Mapa da Região Metropolitana do Vale do Paraíba/SP



Fonte: Emplasa, 2018.

No município há mais de 300 mil habitantes, e a Rede Municipal de ensino público estudada contava, em 2018, com 1918 professores atuantes, incluindo os estatutários e celetistas (PORTAL TRANSPARÊNCIA, 2018).

O município foi selecionado para estudo devido à acessibilidade aos dados, por ser uma rede de médio porte, quase totalmente municipalizada. Portanto, trabalhou-se na perspectiva de observar os dados de aproximadamente 100% das escolas de ensino fundamental municipalizadas.

<sup>1</sup>Termo de Convênio firmado entre Secretaria de Educação do Estado e o município estudado, em 17 de abril de 2001.

#### 1.4 Relevância do estudo/justificativa

Investigar as representações sociais dos docentes quanto a QV e QVT é importante para identificar os fatores que mais influenciam esses fenômenos e sobre os quais se pode atuar para obter melhorias no ambiente e no trabalho do professor e potencializar seu desempenho profissional.

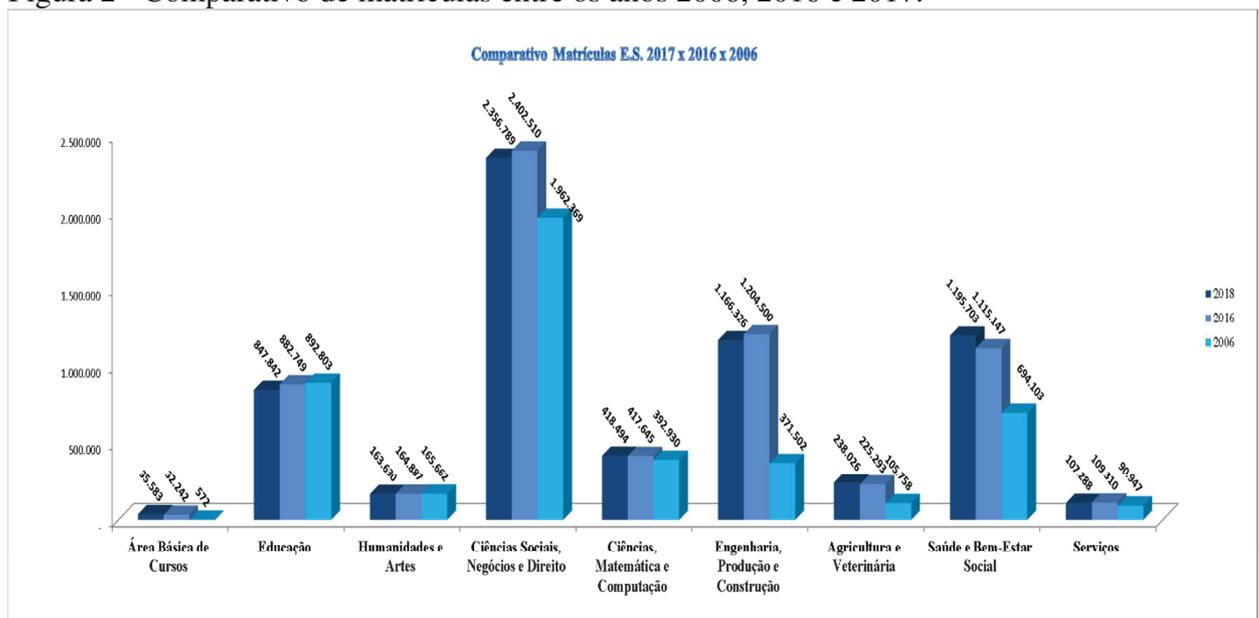
Investigar a QV e a QVT pode, além de direcionar as políticas públicas de melhoria no ambiente de trabalho, tornar a carreira docente mais atrativa.

A definição dos indicadores de QV e QVT, que são subjetivos, depende do estilo de vida do indivíduo. Isso porque estão relacionados a fatores individuais, como cultura, classe social, e a fatores coletivos, como apoio social, familiar e do ambiente de trabalho (SANT'ANNA; KIKIMNIK; MORAES, 2011).

Quanto à procura pela carreira docente, ao realizar um comparativo entre os anos 2006 e 2016, verifica-se que houve uma queda de 1% nas matrículas em licenciaturas, apesar do crescente número, 29%, nas matrículas no ensino superior. Essa queda continua em 2017, em 4%, conforme dados do INEP.

Em 2017, os últimos dados divulgados foram 6.529.681 matrículas realizadas em ensino superior. Em 2016, um ano antes, 6.554.283, e em 2006, dez anos antes, foram apenas 4.676.646 (INEP, 2016; 2018), conforme Figura 2.

Figura 2 - Comparativo de matrículas entre os anos 2006, 2016 e 2017.



Fonte: Elaborada pelo autor conforme dados do INEP, 2018.

Nota-se um aumento de 1.877.637 alunos entre 2006 e 2016 que efetuaram suas matrículas nas diversas graduações, em especial nas engenharias. Em 2017, houve uma queda de 24.602 matrículas em nível superior, o que se justifica pela redução dos programas de financiamentos do governo federal (PLATONOW, 2015).

Comparando o ano de 2016 com as matrículas de 2017, houve uma redução de 4% na educação, o que representa 34.907 professores a menos. Houve crescimento de 7% nas matrículas em saúde e bem-estar social, em 9% em áreas básicas de cursos que possibilitam ingresso posterior em curso de graduações vinculadas, e de 5% em agricultura e veterinária. Portanto, os dados apontam para uma redução na formação de professores.

Assim, identificando os indicadores de QV e QVT do professor da educação básica e implementando políticas públicas nesse sentido, a carreira docente poderá apresentar-se como mais interessante, para o ingresso dos jovens na licenciatura.

Outro ponto a ser considerado é o absenteísmo na docência, devido às doenças que afastam o professor de suas atribuições na sala de aula (KLEIN, 2013). O número de afastamentos médicos no serviço público, em especial dos docentes, é preocupante, gerando impactos negativos, tanto para a gestão quanto para os alunos.

O crescente desinteresse pela carreira docente parece estar associado, principalmente, à desvalorização salarial que a profissão vem enfrentando, bem como às condições de trabalho, à violência escolar, à falta de perspectiva de um plano de carreira atraente e à ausência de uma formação continuada de qualidade (BRASIL, 2007). A questão compensação financeira, abordada na exposição sobre QVT, foi objeto de questionamento aos professores, nas entrevistas realizadas.

A qualidade da educação pública é outro fator a ser considerado, pois professores satisfeitos, com condições adequadas de trabalho, poderão organizar aulas interessantes, de modo criativo, e buscar a proficiência do aluno (OLIVEIRA, 2015).

A readaptação em funções diversas da sala de aula vem em consequência do adoecimento profissional, uma vez que, após seu retorno da licença médica, o docente ainda não está apto para lecionar (SOUZA, 2015).

Desse modo, os estudos sobre QV e QVT do docente na educação básica são imprescindíveis, sobretudo no serviço público, haja vista a relação entre docente e aluno e o impacto desses fatores no aprendizado (PEDRO; PEIXOTO, 2006).

## **1.5 ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO**

Este relato de pesquisa está organizado em cinco capítulos. No primeiro deles apresenta-se a introdução, o problema a ser estudado em conjunto com os objetivos, geral e específico, a delimitação do estudo, o local onde se procedeu à investigação e sua relevância e justificativa.

O capítulo dois traz a revisão da literatura, com o levantamento dos estudos localizados nos últimos dez anos sobre o panorama da docência no serviço público, e a abordagem do tema da QV e QVT. Apresenta também, a teoria das representações sociais.

A metodologia utilizada no desenvolvimento da pesquisa é descrita no capítulo três: o tipo de pesquisa, a população e a amostra, os instrumentos utilizados para coleta de dados e análise dos resultados.

Os resultados e as análises constituem o capítulo quatro, e o capítulo cinco é dedicado às considerações finais.

## 2. REVISÃO DA LITERATURA

### 2.1 Levantamento de estudos sobre o tema

Nesta seção discutem-se os estudos mapeados nos últimos dez anos nas bases de dados sobre a QV e QVT do professor. Esse mapeamento é reconhecido em alguns estudos como estado da arte, isto é, trata-se de uma descrição da produção científica sobre o tema que se pretende investigar (FERREIRA, 2002). Assim, trata-se de uma pesquisa bibliográfica que visa descrever, discutir e compreender os estudos acadêmicos sobre um assunto específico ou vários assuntos em um certo período de tempo (CAMPANÁRIO; SANTOS, 2011).

Realizou-se esse mapeamento no período de abril a junho de 2018, nas bases de dados da Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD), Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) e da *Scientific Electronic Library Online* (SciELO), utilizando-se os descritores: “qualidade de vida” e “educação” e “professor”, “qualidade de vida no trabalho” e “professor”, “qualidade de vida” e “docente”, bem como, combinando os descritores “representação social” e “qualidade de vida no trabalho”, no período 2008 - 2018.

Inicialmente, a partir dos descritores “qualidade de vida” e “educação” e “professor” na BDTD foram encontrados 2.853 estudos.

Foram considerados 34 estudos, encontrados por meio dos descritores apontadas: 24 na BDTD, 8 na CAPES e 2 na SciELO. Para se chegar a esse número, os estudos foram refinados a partir da identificação do que continham no título e/ou no resumo, em relação aos temas abordados neste trabalho.

Ressalta-se que a maioria dos estudos encontrados estão relacionados aos professores universitários e/ou a algum tipo de doença. Os estudos pautados no primeiro caso (universitários) foram analisados considerando-se a categoria docente. Os estudos do segundo caso (doenças) foram desconsiderados, devido à limitação do tema, isto é, a QV pautada somente em uma patologia. No entanto, foram considerados os estudos que traziam mais de uma patologia com impacto na saúde do professor. Assim, foram desconsiderados os trabalhos que não tratavam de docentes, selecionando-se 11 estudos que guardavam relação com o tema estudado: QV e QVT.

Os estudos que tratavam da QVT foram considerados, pois relacionam-se com esta pesquisa. Dentre os 11 estudos encontrados nos últimos dez anos, tem-se uma tese e dez dissertações.

Com outra combinação de descritores na BDTD, “qualidade de vida no trabalho” e “professor”, foram encontrados 1.062 estudos: 723 dissertações e 339 teses. Selecionaram-se, para análise, 30 títulos que se relacionavam com o tema desta pesquisa.

Nota-se que, apesar do grande número de estudos localizados sobre QV e QVT, eles ainda são poucos, quando relacionados ao professor de educação básica.

Como alguns estudos se repetiam, quando confrontados com os descritores, foram descartados 5, e o total obtido foi de 25 estudos. Desses trabalhos foram descartados 2, um por ser específico do docente enfermeiro e o outro por ser referente a teste de relaxamento. Foram desconsiderados, também 11 trabalhos, por serem anteriores a 2008, e o total, para análise, foi, portanto, de 12 estudos. Dentre esses 12 estudos, 2 dois se classificam como teses, um pautado no ensino superior e outro na educação básica.

Mantendo a mesma base de dados, BDTD, com a combinação dos descritores de “representações sociais” e “qualidade de vida no trabalho”, foi selecionado um estudo, porém com população diversa da observada nesta pesquisa.

Assim, encerrando a pesquisa na base de dados da BDTD, passou-se a consultar a CAPES, e, inicialmente, a partir dos descritores “QV”, “educação” e “professor” combinados, foram localizados cinco artigos científicos. Dois deles foram desconsiderados, um por tratar da organização do trabalho do professor, e outro por abordar o estilo de vida, e não QV ou QVT. Os três restantes tratavam especificamente da temática estudada.

Continuando as buscas na mesma base de dados (CAPES), alterando os descritores para “QVT”, “professor” e “docente”, foi possível localizar 5 artigos, o que levou a um total de 8 artigos: Gomes *et al.* (2016) Souza *et al.* (2016), Wilberstaedt, Vieira e Silva (2016), Oliveira *et al.* (2015), Vasconcelos *et al.* (2012), Silveira *et al.* (2011), Both *et al.* (2010) e Fernandes *et al.* (2009).

Por fim, na última base de dados pesquisada, o banco de dados Scielo, com a combinação dos mesmos descritores das demais bases de dados, foram localizados outros 2 artigos, sendo um o recorte de uma dissertação já incluída na base de dados BDTD: Pizzio e Klein (2015) e Moreira (2010).

A ordem de apresentação de cada base de dados é realizada de forma decrescente e contendo os autores, título, local da pesquisa, o objeto e a síntese do trabalho.

Relacionado ao absenteísmo docente foram selecionados 4 estudos na BDTD, 2 de 2016/ 2017 e 2 de 2015:

Quadro 1 – Dissertações sobre Absenteísmo docente

Referência	Objetivo	Síntese
<p>GALDINO, I. B.</p> <p><b>Absenteísmo docente na Rede Pública do Estado do Amazonas: Um estudo de caso de três escolas do município de Manaus/AM.</b></p> <p>Dissertação.</p> <p>Universidade Federal de Juiz de Fora, 2017.</p>	<p>Identificar quais fatores geram o absenteísmo do docente no Estado do Amazonas.</p>	<p>Considerando o desafio na qualidade de ensino com as frequentes ausências dos professores devido às licenças médicas, a Secretaria de Educação tem investido em equipamentos de informatização. O critério de seleção para entrevista foi de docentes que tiveram licenças médicas em algum período da carreira. Assim, surge a necessidade de políticas de Qualidade de Vida no Trabalho do docente para que haja melhora em seu bem-estar e, conseqüentemente, na produtividade e na qualidade da educação pública. A pesquisa altera o foco, do docente para a gestão escolar.</p>
<p>LEVORATO, A.F.M.</p> <p><b>Satisfação no Trabalho e Absenteísmo entre Professores da Rede Estadual de Ensino Básico de Londrina.</b></p> <p>Dissertação.</p> <p>Universidade Federal de Londrina, 2016</p>	<p>Analisar a relação entre a satisfação e o absenteísmo do professor da educação básica</p>	<p>A pesquisa foi realizada em 20 escolas estaduais. A amostra consiste em 899 professores; 68,3% mulheres, 49,4% casados, 73,6% com especialização. A média de idade dos participantes era de 42 anos, e a renda familiar, entre R\$ 3.001,00 e R\$ 5.000,00. Constatou-se que os menores itens de satisfação condizem com salário (46,9%), volume de trabalho (29,6%) e aspirações (21,5%), e fatores que colaboram para maior satisfação são conteúdo (58,4%), relacionamento (58,1%) e motivação (37,0%). Constatou-se que, se houver interferência nas condições de trabalho para melhorar a satisfação será possível aumentar o bem-estar e diminuir o absenteísmo por doença.</p>

Fonte: Elaborado pela autora.

Os resultados obtidos nos estudos do Quadro 1 levam a crer que, quando há satisfação no trabalho, o absenteísmo, por problemas de saúde, tende a diminuir.

Os estudos relacionam a QVT com o resultado do trabalho, isto é, um sujeito satisfeito no ambiente de trabalho tende a produzir mais e a executar melhor suas atribuições. No caso dos professores, espera-se uma educação de qualidade e, com isso, melhoria na aprendizagem do aluno.

Levorato (2016) apresentou que 50,4% dos docentes participantes se afastaram do trabalho por problemas de saúde, a maioria deles por problemas respiratórios, seguidos por problemas osteomusculares e, por fim, transtornos mentais. Todavia, quando responderam sobre a capacidade física (60,7%) e psíquica (70,3%) para o trabalho, a maioria declarou ser muito boa ou boa.

Referentes a 2015 foram localizadas mais duas dissertações relacionadas ao absenteísmo docente, ao adoecimento e às condições de trabalho, conforme Quadro 2:

Quadro 2 – Dissertações sobre absenteísmo docente

Referência	Objetivo	Síntese
<p>SOUZA, J. R. S. A  <b>relação entre as condições de trabalho e o adoecimento do trabalhador docente brasileiro.</b> Dissertação. Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio, Fundação Oswaldo Cruz, 2015.</p>	<p>Realizar reflexão quanto a relação do processo com organização do trabalho e adoecimento do professor</p>	<p>A pesquisa realizou levantamento bibliográfico e documental. Foram apresentadas as licenças médicas dos professores municipais de Duque de Caxias e constatou-se que os docentes pesquisados atuam em duas unidades de ensino, o que gera estresse devido à distância entre as unidades. O número excessivo de turmas, alunos por sala, o volume de provas para correção, a violência escolar, falta de comprometimento do aluno e de seus responsáveis causam cansaço, desânimo e esgotamento do professor. Ademais, a falta de política para prevenção da saúde docente é um dos pontos convergentes na pesquisa bibliográfica realizada.</p>
<p>OLIVEIRA, M.S.  <b>Absenteísmo Docente no Sistema de Educação do Estado do Rio de Janeiro.</b> Dissertação. Universidade Federal de Juiz de Fora. 2015</p>	<p>Estudo do absenteísmo docente e levantamento de possíveis estratégias para minimizar os impactos educacionais</p>	<p>A pesquisa, de cunho qualitativo, foi realizada por meio de entrevistas e questionários, no Rio de Janeiro. Apontou-se o prejuízo pedagógico devido à ausência do docente e às doenças mais recorrentes que afetam a qualidade de vida do professor. Um importante apontamento da pesquisa refere-se à impossibilidade de haver relação causal entre a enfermidade e o desenvolvimento da atividade docente. As doenças são de ordem psicológica e comportamental. A pesquisa foi desenvolvida com 30 professores, e alguns dos apontamentos foram em relação aos recursos materiais, que 80% dos docentes apontaram que não são bons. Constatou-se também que 73% dos professores acumulam cargos. Dos professores que participaram da pesquisa, nenhum considera seu salário satisfatório. Por fim, a pesquisa sugere um Programa de Ação Integrada para criar conjunto de ações, como Fidelização, Capacitação, Mediação de Conflitos e Psicoterapia.</p>

Fonte: Elaborado pela autora.

Constata-se que as duas pesquisas apontam para o volume de trabalho como sendo o agravante que gera o absenteísmo, ou seja, uma jornada de trabalho extensa compromete a saúde do professor. Apontam também para o fato de que o regime de horista é o responsável pelo professor ter vários empregos e menos tempo para convívio familiar (SOUZA, 2015).

As pesquisas encontradas sobre QV, uma tese e duas dissertações, são de 2013 e 2008.

A tese apresentada no Quadro 3 teve como amostra professores universitários. Foi desenvolvida por meio de dois instrumentos para coleta de dados, a aplicação de questionários com 69 questões e a coleta autobiográfica, pautando-se principalmente nos aspectos psicológicos da QV.

O estudo de Silveira (2013) frisa o ciclo da vida madura, as diversidades enfrentadas dos 45 aos 75 anos, faixa etária esta normalmente diversa daquela do docente da educação básica, que em grande parte das pesquisas está em média com 40 anos.

Quadro 3 – Tese – QV professor universitário

<b>Referência</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Síntese</b>
SILVEIRA, T.C.G.P. A <b>Qualidade de Vida e Desenvolvimento Emocional do Professor Universitário.</b> Tese. Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul – PUCRS. 2013.	Aprofundar estudos sobre desenvolvimento emocional e educação emocional do professor universitário entre 40 e 75 anos de idade, para que alcance melhor qualidade de vida.	Trata-se de uma pesquisa cujo problema é avaliar se o desenvolvimento emocional interfere positivamente na qualidade de vida do professor universitário que está na fase profissional avançada, entre os 45 e 75 anos, considerando que há necessidade real de enfrentar os estresses dos ciclos da vida. A pesquisa foi realizada por meio de levantamento de dados e narrativas de vida de 279 professores. Os resultados apontam a necessidade de se investir em pesquisas emocionais, pois o docente considera a QV como sua obrigação, e não da instituição. Trata-se de uma classe profissional com orgulho da profissão idealizada, adaptável às mudanças e que se ancora na família para obter bons resultados.

Fonte: Elaborado pela autora.

O estudo de Silveira (2013), conforme já ressaltado, tem como amostra professores universitários que se diferenciam significativamente dos professores da educação básica, em especial quanto ao público-alvo. Essa amostra, no entanto, era em sua maioria do sexo feminino, o que diverge dos dados nacionais, que ainda apontam mais homens ministrando aulas em nível superior e mais mulheres na educação básica (INEP, 2018). Esse estudo teve também como resultado a necessidade de se buscar o equilíbrio emocional dos docentes, para que possam atingir a QV. Os docentes universitários realizam busca ativa para a conquista da almejada QV.

As dissertações de QV adiante descritas tiveram como amostra professores da educação básica, conforme Quadros 4 e 5. Os estudos contemplaram amostras de números

diversos, mas ambos relacionaram a QVT com a remuneração recebida pelos docentes pesquisados.

Quadro 4 – Dissertação – QV professor educação básica

Referência	Objetivo	Síntese
<p>PEREIRA, E.F.  <b>Qualidade de Vida e Condições de Trabalho de Professores de Educação Básica do Município de Florianópolis-SC.</b>            Dissertação            Universidade Federal de Santa Catarina.            Florianópolis, 2008.</p>	<p>Identificar e analisar a percepção de Qualidade de Vida e Condições de Trabalho e estresses de professores da educação básica</p>	<p>Foi realizada uma pesquisa com amostra de 349 professores, a partir da aplicação de questionário autoaplicável. Como 80% da amostra era do sexo feminino, reafirmou-se que o espaço escolar ainda é, em sua maioria, constituído por mulheres. O escore de Qualidade de Vida é de nível médio, entre os professores de Florianópolis, e o domínio do meio ambiente foi o menos avaliado, pois inclui questões salariais, segurança, clima, transporte e formação continuada, sendo esse o domínio de maior relevância. A idade média dos professores foi de 39,2 anos. Mais da metade deles são casados e mais de 40% têm mais de 7 anos de magistério. O domínio social, que foi o melhor avaliado (73,10%), inclui as questões de espiritualidade. A metade dos docentes apontou a violência dentro das unidades escolares como um problema na atividade docente. As condições de trabalho, a remuneração e os benefícios apresentaram rejeição por 84,8%, e o ambiente social do trabalho obteve um dos percentuais mais altos, demonstrando uma boa relação no ambiente de trabalho e as oportunidades de expressar opiniões. Assim, 92,3% dos docentes pesquisados estão satisfeitos, nesse aspecto.</p>

Fonte: Elaborado pela autora.

Os resultados de Pereira (2008) apontaram como maiores índices de rejeição as seguintes dimensões: a remuneração e benefícios. Assim, o meio ambiente esteve dentre os maiores percentuais de rejeição, o que demonstra a insatisfação dos docentes.

O estudo de Santos (2008) teve por objetivo realizar a comparação da QV entre dois grupos de professores da rede estadual de ensino, dos anos iniciais do ensino fundamental, um atuando com alunos com alguma deficiência e outro sem alunos deficientes, conforme Quadro 5.

Quadro 5 – Dissertação – QV professor educação básica

Referência	Objetivo	Síntese
<p>SANTOS, M.L.S.  <b>Qualidade de Vida de Professores de Classes Especiais e de Professores de Séries Iniciais do Ensino Público Regular Estadual.</b> Dissertação Universidade Presbiteriana Mackenzie, 2008</p>	<p>Estudar a Qualidade de Vida de dois grupos de professores atuantes junto a alunos com deficiência</p>	<p>O estudo foi realizado com 60 professores: 30 professores de salas regulares com alunos de inclusão e 30 professores especialistas em classes especiais. Foram apresentados dados do Departamento de Perícia Médica de São Paulo (DPME) referentes às causas de absenteísmo: 31,19% de transtornos mentais, 17,12% de doenças osteomusculares e 8,78% referentes ao aparelho respiratório. A autora apresentou panorama histórico sobre a educação inclusiva. Os resultados dos questionários aplicados indicam que professores de classes especiais apresentam melhor avaliação do aspecto físico, pois têm maior concentração e são menos afetados por dores físicas. Quanto à questão financeira, o professor de sala regular apresenta estar mais satisfeito ou acomodado com a remuneração, conforme aponta a autora. Assim, o professor de classe especial entende que seu salário não condiz com suas atribuições. Por fim, houve um equilíbrio entre a Qualidade de Vida dos professores da sala regular com alunos de inclusão e a dos professores de classe especial.</p>

Fonte: Elaborado pela autora.

Santos (2008) realizou seu estudo comparando duas categorias de docentes, e Pereira (2008) teve uma amostra única, o que impossibilita a realização de comparação entre as pesquisas.

O estudo desenvolvido com docentes do ensino superior utilizou-se das dimensões de QVT de Walton (1974), teoria na qual a presente pesquisa também se pauta, pois é generalista, abrange tanto as questões individuais quanto as coletivas do trabalho (TAVEIRA, 2015). A pesquisa foi realizada em uma universidade que possui um Departamento de Desenvolvimento Humano cuja missão é desenvolver projetos para o bem-estar do seu quadro de servidores, apresentou os resultados apontados no Quadro 6.

Quadro 6– Dissertação – QVT professor ensino superior

Referência	Objetivo	Síntese
<p>MARTIS, M.M.C.</p> <p><b>Qualidade de Vida no Trabalho dos docentes da Universidade Federal do Ceará.</b></p> <p>Dissertação Universidade Federal do Ceará. Centro de Humanidades, 2011.</p>	<p>Conferir o nível de Qualidade de Vida no Trabalho dos docentes da UFC</p>	<p>Trata-se de uma pesquisa descritiva, classificada como qualitativa e quantitativa, com amostra de 120 professores universitários que participaram por meio de questionário <i>online</i> com perguntas fechadas e uma aberta. Dos participantes da pesquisa, 61,67% eram do sexo masculino, 67,5% eram casados e tinham entre 48 e 58 anos de idade. Dos docentes, 37,5% e 86% têm dedicação exclusiva na Universidade. Quanto ao salário, 45% não o consideram adequado ao trabalho que desenvolvem, e 42,5% afirmam que não é suficiente para satisfazer suas necessidades pessoais. A maioria respondeu que recebe acima de R\$ 5.000,00, mas não associam salário a QVT. Outro dado relevante é que 83,34% dos docentes sentem-se realizados com o trabalho que realizam. Afirmam haver equilíbrio entre a resposta de possuir tempo para si e para a família e para o trabalho. Destacam a boa convivência fundamental para a QVT, e 72,5% da amostra informaram não conhecer o programa de QVT da Universidade, por isso não participam. Em linhas gerais, a QVT dos docentes da Universidade é boa.</p>

Fonte: Elaborado pela autora.

Nota-se que, nas pesquisas realizadas com docentes da graduação, em relação ao gênero a maioria é composta por homens, conforme consta em Klein (2013) e em Mendonça (2013). Entretanto, o número de mulheres formadas em licenciaturas é superior ao dos homens, conforme dados divulgados pelo Instituto Nacional de Estudos em Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP), em 2018. O total de alunos inscritos nos cursos de licenciaturas, em 2017, foi de foram 1.520.494, dos quais 71% são mulheres, ou seja, 1.081.040.

A profissão docente mantém-se desde 1874 com a maioria de mulheres desempenhando a função docente, fato este vinculado à urbanização e à industrialização que geraram novas oportunidades de emprego aos homens. As características pessoais, como “paciência, minuciosidade, afetividade, doação”, passaram a ser características do magistério, ditas funções típicas femininas (LOURO, 2004, p. 450).

As últimas três dissertações localizadas na BDTD são de 2013, 2011 e 2010, porém duas tratam da QVT, e uma, das condições de trabalho. Dois trabalhos apontam maioria de mulheres na docência, conforme Quadros 7 e 8.

Quadro 7 – Dissertações – QVT professor educação básica

Referência	Objetivo	Síntese
<p>VEIGA, R.F.  <b>Qualidade de Vida no Trabalho dos professores de Educação Física da rede municipal de ensino de Pelotas.</b>            Dissertação.            Universidade Federal de Pelotas, 2013.</p>	<p>Análise dos aspectos da QVT dos professores de Educação Física</p>	<p>Trata-se de uma pesquisa desenvolvida por meio de aplicação de questionário fundamentado na matriz de Walton (1973, 1974). É um estudo descritivo com abordagem quantitativa. Constituem a amostra 94 professores: 60% do sexo feminino e em torno de 50% casados. Os resultados obtidos afirmam que a maioria dos docentes está insatisfeita com a remuneração e com a compensação financeira. Um dos dados obtidos refere-se aos professores casados, que demonstram um percentual de insatisfação, seguido de indecisão quanto à avaliação geral de QVT. Em relação ao sexo, 50% dos homens estão satisfeitos com sua QVT, e 48,4% das mulheres estão indecisas quanto a ter ou não QVT. Evidenciou-se que a insatisfação está relacionada à remuneração e às condições de trabalho. Os docentes mais jovens apresentam maiores categorias de insatisfação do que os docentes com mais de 39 anos</p>
<p>BRANQUINHO, N.G.S. <b>Qualidade de Vida no Trabalho e vivências de Bem-estar e Mal-estar em professores da rede municipal de Unai/MG.</b>            Dissertação            Universidade de Brasília. Instituto de Psicologia, 2010.</p>	<p>Investigar o contexto do trabalho com a QVT e com o bem e o mal estar profissional.</p>	<p>Pesquisa aplicada por meio de Inventário de Avaliação da QVT para 472 professores de educação básica. Constatou-se que, da amostra, 74,58% declararam ter bem-estar dominante. Da amostra, 90% são do sexo feminino, 63% são casados e 40%, pós-graduados. Apontaram condições de trabalho medianas, e quanto à organização do trabalho, 2 elementos estão na zona de transição negativa, que é o tempo e o ritmo. No que tange o fator relações socioprofissionais, o bem-estar docente está entre moderado e intenso, e foi constatado que o laço de cooperação protege o trabalhador para que ele não adoça. Ainda, 24,53% dos professores possuem senso de utilidade do trabalho docente: ajudam, fazem a diferença e realizam um trabalho útil para a sociedade.</p>

Fonte: Elaborado pela autora.

Branquinho (2010) argumenta que as atribuições impostas aos docentes e a falta de possibilidades para executar suas funções, considerando as condições das escolas públicas, causam-lhes profunda angústia e desilusão com a profissão.

Quadro 8 – Dissertações – QVT professor educação básica

Referência	Objetivo	Síntese
<p>SILVA, L. G.</p> <p><b>Condições de Trabalho e Saúde de Professores pré-escolares da cidade de Pelotas.</b></p> <p>Dissertação.</p> <p>Universidade Federal de Pelotas. Pelotas, 2011.</p>	<p>Investigar as condições de trabalho dos docentes de Pelotas-RS.</p>	<p>A pesquisa apresenta inúmeros dados de doenças que acometem a classe docente e faz crítica devido ao número reduzido de pesquisas da saúde do professor no Brasil, em comparação com as demais profissões. Depois, direciona a pesquisa aos professores de educação infantil de Pelotas-RS. Foram selecionados todos os docentes das escolas públicas urbanas, para a pesquisa, com a realização de entrevistas para 111 professores, que em média tinham 39,6 anos de idade. Constatou-se que 65% realizam atividades em dois períodos na mesma escola, 50,4% declaram que faltam materiais em sala de aula e mais da metade consideram insuficientes os períodos de descanso.</p>

Fonte: Elaborado pela autora.

Os estudos de Silva (2011) e Veiga (2013) tratam das condições do ambiente de trabalho e dos materiais disponíveis aos professores para execução do trabalho, elementos primordiais para se ter QVT.

São apresentados aqui mais 12 estudos selecionados da BDTD por meio dos descritores “qualidade de vida no trabalho” e professor.

Inicia-se pelo estudo de Fonsêca (2016), que tem como população todos os docentes em efetivo exercício do ensino superior da saúde, alguns do Centro de Ciências da Saúde (CCS) e outros do Centro de Ciências Médicas (CCM). A tese desenvolvida está direcionada ao transtorno psicológico, que compromete a QV do professor universitário. Aborda especificamente o transtorno psicológico que a insatisfação com o trabalho pode acarretar, como a Síndrome de *Burnout*, reconhecida pelo Ministério da Saúde como Síndrome do Esgotamento Profissional.

Quadro 9 – Tese – QV professor ensino superior

Referência	Objetivo	Síntese
FONSÊCA, L.C.T. <b>Síndrome de Burnout e qualidade de vida: estudo com professores universitários da área da saúde.</b> Tese - Universidade Federal da Paraíba, 2016.	Analisar a associação da Síndrome de Burnout e a QV dos professores universitários.	Trata de uma pesquisa com amostra de 283 professores de uma população de 2085. Foi dividida a pesquisa com docentes da área da saúde – CCS, 47 anos, e a médica – CCM, 46 anos. Constatou-se que 25,8% indivíduos têm a síndrome de <i>Burnout</i> , porém ao mesmo tempo a maioria tem uma percepção de boa QV. Quanto à boa qualidade de vida dos docentes CCS, acredita-se que a pesquisa possa ter viés. Os professores do quadro CCM classificaram a percepção da QV e do domínio psicológico como regular.

Fonte: Elaborado pela autora.

A Síndrome está relacionada, tanto à carência de instrumentos para desempenhar a função quanto à centralização das decisões, e gera um estresse patológico em consequência de uma severa depressão (HOLMES, *et al*, 2014).

O estresse ocupacional tem acometido a categoria de docentes, prejudicando sua saúde e desempenho profissional (FERNANDES, 2009).

Fernandes (2009), em amostra aproximada à da pesquisa realizada, observou maioria também do sexo feminino. Aborda o dado histórico do ingresso da mulher no mercado de trabalho, que acarretou manutenção da feminilização da docente até os dias atuais. Realizou um recorte que impacta a QV do professor, quanto aos aspectos físicos e psicológicos e às doenças que os acometem, conforme apresentado no Quadro 10:

Quadro 10 – Tese – QV professor educação básica

Referência	Objetivo	Síntese
FERNANDES, M.H. <b>Características Sociodemográficas ocupacionais e de saúde na avaliação da qualidade de vida de professores da Rede municipal de Natal/RN.</b> Tese. Universidade Federal do Rio Grande do Norte, 2009.	Analisar as características sociodemográficas, ocupacionais e de saúde e impacto na QV do professor.	O estudo foi realizado com uma amostra de 242 docentes, por meio de pesquisa descritiva e analítica com recorte transversal. A renda mensal dos participantes é no mínimo de 4 salários, e 81,1% da amostra é do sexo feminino, mais de 70% estão em união estável e têm idade mediana de 42 anos. Constatou-se que o maior percentual de afastamento por doenças foi de rinites/sinusites (45,9%), de varizes (44,2%) e de gastrite (33,9%). No ano anterior à pesquisa Os docentes referiram sentir sintomas osteomusculares (93% dos participantes), e, para 53,7% deles, a queixa foi de dores na parte superior das costas.

Fonte: Elaborado pela autora.

Constata-se, no estudo de Fernandes (2009), que menos da metade dos docentes tinha alguma pós-graduação, que recebiam até 4 salários mínimos e que tinham, em média, 43,5 anos de idade. Já no estudo de Fonsêca, o salário variava de 5 a 20 salários mínimos, a idade era entre 40 e 45 anos, e a qualificação, por se tratar de um estudo com professores universitários, apresentava 69,7% professores com título de doutor.

A necessidade de nível superior para ministrar as aulas na educação básica foi efetivada com a publicação da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional – LDBEN, Lei nº 9394, de 20 de dezembro de 1996, art. 62. A consequência foi um menor número de docentes com titulação de pós-graduação *stricto sensu*.

Segundo Louro (2004), que aborda a docência no final do século XIX e início do século XX, os baixos salários justificavam-se pelo fato de a mulher trabalhar em um só período. Além disso, o salário era considerado como complementar ao do marido, que era responsável pelo orçamento doméstico:

Dizia-se, ainda, que o magistério era próprio para mulheres porque era um trabalho de “um só turno”, o que permitia que elas atendessem suas “obrigações domésticas” no outro período. Tal característica se constituiria em mais um argumento para justificar o salário reduzido – supostamente, um “salário complementar”. Com certeza não se considerava as situações em que o salário das mulheres era fonte de renda indispensável para a manutenção das despesas domésticas (LOURO, 2004, p. 453/454).

A base salarial do docente tem sido pauta de discussões nacionais e está devidamente disciplinada no Plano Nacional de Educação, Lei nº 13.005 de 25 de junho de 2014, meta 17.

Meta 17: valorizar os (as) profissionais do magistério das redes públicas de educação básica de forma a equiparar seu rendimento médio ao dos (as) demais profissionais com escolaridade equivalente, até o final do sexto ano de vigência deste PNE (BRASIL, 2014).

A progressão na carreira, conforme meta 18, dispõe sobre a obrigatoriedade de se criar o plano de carreira no prazo de dois anos, observando os termos da Carta Magna, inciso VIII do art. 2006.

Dando continuidade à apresentação dos estudos, as dissertações são divididas em: cinco sobre professores da educação básica, duas sobre professores de educação física e três sobre professores do ensino superior.

A pesquisa de Fernandes (2018), apesar de relacionar os sintomas osteomusculares, traz a abordagem da QV dos professores do ensino fundamental, e sua amostra também confirma que se mantém a feminilização da docência. Considera, como resultado, que os professores com menos de 50 anos estão mais satisfeitos com sua QV, e que, quando têm

mais idade e mais tempo de trabalho, estão mais propensos a apresentar sintomas osteomusculares (ver Quadro 11).

Quadro 11 – Dissertação – QV professor da educação básica

Referência	Objetivo	Síntese
<p>FERNANDES, G.C.P.S.</p> <p><b>Correlação entre sintomas osteomusculares e qualidade de vida de professores do ensino fundamental.</b></p> <p>Dissertação. Pontifícia Universidade Católica de Goiás, 2018.</p>	<p>Analisar correlação entre os sintomas osteomusculares e a QV de professores do ensino fundamental.</p>	<p>A população do estudo é de 214 professores, com amostra de 52 professores. Os dados demonstram que 96,2% são do sexo feminino, 69,2% são casados, a faixa etária média corresponde a 47,8 anos, 92,3% possuem pós-graduação e 88,5% têm jornada de 40 horas semanais. Conclui-se que o cansaço apontado pode estar relacionado à elevada carga horária e a um número excessivo de alunos e turmas. A queixa por problemas na coluna foi de 15,4%, e nos ombros, 17,3%. Os sintomas osteomusculares afetam diretamente a QV. Verificou-se que a QV de maior satisfação é referente aos professores com idade menor de 50 anos. A QV total obteve uma média de satisfação: 86,5% estão satisfeitos com o trabalho, mas 96,2% consideram o trabalho um fator de risco a sua saúde.</p>

Fonte: Elaborado pela autora.

Prosseguindo com a apresentação das dissertações, no Quadro 12 apresentam-se os estudos de Picolli (2017):

Quadro 12 – Dissertação – QV professor educação básica

Referência	Objetivo	Síntese
<p>PICOLLI, I.R.A.A.</p> <p><b>Promoção da qualidade de vida dos professores como diferencial estratégico em uma instituição de ensino fundamental e médio.</b> Dissertação</p> <p>Universidade do Sul de Santa Catarina, 2017.</p>	<p>Analisar promoção da QV dos professores da rede particular.</p>	<p>Foi realizado um estudo de caso com 22 professores. Constatou-se que, para os entrevistados, ser professor é um desafio, amar é paciência e QV consiste em momentos livre das obrigações de trabalho. Os entrevistados apontaram ainda que, com plano de cargos e salários, podem evitar a insatisfação e motivar os professores. As condições de trabalho e a estrutura devem ser adequadas e oferecer segurança ao ambiente de trabalho. Constatou-se um forte laço de amizade entre os docentes, o que repercute em manter um equilíbrio entre a satisfação e a motivação no ambiente de trabalho. A QV é expressada por tempo e lazer, assim como existência de equilíbrio entre as relações familiares e profissionais.</p>

Fonte: Elaborado pela autora.

Nesses dois primeiros estudos sobre a QV de docentes na educação básica, os dados apontam que ela é dependente de salário e de condições estruturais no ambiente escolar.

Picolli (2017) realiza um quadro síntese com os fatores de promoção da QV do professor e com as predominâncias dos discursos dos participantes. Observa-se que a remuneração foi considerada o fator motivacional do docente. Apontaram-se também como fatores relevantes: justiça na compensação financeira, amparo legal quanto aos direitos trabalhistas, condições de trabalho que promovam bem-estar, incluindo a jornada de trabalho. Somam-se ainda a esses fatores a oportunidade de crescimento e a interação social, pelo fato da ausência de preconceito, pelo prazer em trabalhar e, por fim, pelo fato de o indivíduo ser a retaguarda da família.

Diferentemente dos estudos apresentados, Colares (2015) estabelece uma discussão quanto a gênero e QV. O autor aborda que as mulheres têm perfis emocionais específicos e que são fortemente influenciadas por eventos negativos. Já os homens são menos suscetíveis aos impactos do ambiente externo. As mulheres têm o impacto na QV devido ao acúmulo de papéis que desempenham cotidianamente. Sua dupla jornada da mulher é fator predominante na redução de QV, pois afeta sua saúde física e psicológica (COLARES, 2015).

O estudo de Colares (2015) enfoca uma categoria de professores pouco estudada, conforme relato do autor, que não a localizou em outros estudos: trata-se de professores da rede federal de cursos técnicos profissionalizantes e técnicos. Ele aborda, em sua pesquisa, o ciclo da carreira docente, conforme apresentado no Quadro 13.

Quadro 13 – Dissertação – QV professor educação básica

Referência	Objetivo	Síntese
<p>COLARES, M.C.</p> <p><b>Indicadores de qualidade de vida de professores de ensino médio integrado da Rede Federal no estado de Santa Catarina.</b></p> <p>Dissertação - Universidade Federal de Santa Catarina, 2015.</p>	<p>Analisar indicadores de QV do professor.</p>	<p>Trata-se de uma revisão sistêmica da literatura apresentando 14 estudos. Os sujeitos foram 57% docentes da educação básica e 43% docentes de educação física. Limitou-se a pesquisa ao período 1990 – 2013, nos idiomas português e inglês. Os estudos apontam que a maior insatisfação advém do salário, das condições de trabalho (ambiente físico e alimentação). Os melhores indicadores de QV apontados foram condizentes com as relações sociais, a voz suficiente para lecionar e a relevância social. A oportunidade futura de crescimento é apontada pela segurança com o indicador de 92,1 %. Os piores indicadores estão atrelados à atividade física, 31,2%. A insatisfação repercute na dimensão do trabalho e no espaço total de vida - 58,6%. Quanto ao ciclo de carreira, os professores entre 20 e 38 anos estão mais satisfeitos nos relacionamentos e menos satisfeitos com o trabalho e o espaço total da vida. Entre 10 a 19 anos e 20 e 38 anos de carreira há maior satisfação no controle do estresse. Conclui-se que 85,9% estão satisfeitos com a QVT.</p>
<p>SILVA, M.A. <b>Avaliação da qualidade de vida de professores de ensino fundamental (manuscrito): influência das variáveis sociodemográficas.</b></p> <p>Dissertação - Universidade Federal de Goiás, 2011</p>	<p>Analisar a QV dos professores.</p>	<p>Foram aplicados questionários numa amostra de 190 professores: 88,40% do sexo feminino, com idade média de 38,7%. Aproximadamente 50% dos professores trabalham com carga horária superior a 40 horas semanais. A pesquisa conceitua a Síndrome de Burnout, tendo as menores pontuações quanto a Dor, que pode estar relacionada aos distúrbios osteomusculares, e a Vitalidade, devido à falta de energia e ao cansaço excessivo. Constatou-se ainda que, quanto maior o tempo de serviço, menor a capacidade de lidar com os riscos ocupacionais. Os domínios de saúde mental estão relacionados com a carga horária excessiva.</p>

Fonte: Elaborado pela autora.

Neves (2008), assim como Fonsêca (2016), aborda a Síndrome de Burnout, e realiza comparação entre docentes da rede municipal (49,9%) e da rede estadual (50,1%), que apresentam dados sociodemográficos muito parecidos, destoando apenas do grupo de idade entre 47 e 68 anos, que no município eram 27,6%, e no estado, 44,9%. Os dados gerais estão apresentados no Quadro 14.

Quadro 14 – Dissertação – QV professor da educação básica

Referência	Objetivo	Síntese
<p>NEVES, S.F. <b>Trabalho docente e qualidade de vida na Rede pública de ensino de Pelotas.</b></p> <p>Dissertação Universidade Católica de Pelotas. 2008.</p>	<p>Investigar a influência das condições de trabalho na QV</p>	<p>Pesquisa desenvolvida a partir da Síndrome de Burnout. A amostra foi composta por 601 professores: 84,5% do sexo feminino, 58,4% casados, com idade média de 43,2 anos. A pesquisa constatou que nos últimos 30 dias da realização do estudo 40% dos docentes se ausentaram do trabalho, 60% desses afastamentos por motivo de doença. Em seguida, 50% declararam estar satisfeitos com a saúde e 70% afirmaram que têm uma boa QV. Foi possível constatar que a QV é menor nos docentes que apresentaram absenteísmo, e 31,4% foram classificados com síndrome. As professoras apresentaram maiores desgastes do que os professores. A predominância foi na faixa etária dos docentes entre 21 e 38 anos, faixa em que 19% consideram muito boa sua QV.</p>

Fonte: Elaborado pelo autor

Fernandes (2018), Silva (2011) e Neves (2008) realizaram seus estudos transversais analíticos por meio da aplicação de questionários, enquanto Piccolli (2017) realizou estudo de caso, e Colares (2015), revisão sistemática da literatura.

Na mesma busca foram localizados mais 2 estudos quanto a QVT dos professores de educação física, ambos de Florianópolis, um de 2010 e outro de 2008.

Quadro 15 – Dissertação – QVT professor de educação física

Referência	Objetivo	Síntese
<p>MOREIRA, H. R.</p> <p><b>Qualidade de vida do trabalhador docente em educação física do magistério público federal do Paraná.</b></p> <p>Dissertação - Universidade Federal de Santa Catarina, 2010.</p>	<p>Analisar a QV dos professores de Educação Física do magistério público estadual do Paraná, considerando os parâmetros socioambiental (QVT) e individual (Estilo de Vida).</p>	<p>A pesquisa caracteriza-se como descritiva e exploratória. A população estudada corresponde a 4.770 professores de educação física. Foram distribuídos 2.310 questionários para atingir uma amostra mínima de 356, e retornaram 654, que correspondem a 28,31%. Foi aplicada a escala de avaliação da QVT percebida pelos professores de educação física, e foi realizada a divisão pelo ciclo de desenvolvimento profissional (de iniciantes aos consolidados). O maior nível de satisfação foi quanto às normatizações dos direitos e deveres no ambiente escolar e à relevância social da vida no trabalho. A insatisfação foi pontuada quanto a remuneração e condições de trabalho.</p>

Fonte: Elaborado pela autora.

Moreira (2010) utilizou-se do estudo de Both (2008), em sua revisão de literatura, e sua amostra foi maior do que a da pesquisa de Both (2008). Ambos os estudos obtiveram como resultado insatisfação com a remuneração recebida.

Quadro 16 – Dissertação – QVT professor educação física

Referência	Objetivo	Síntese
<p>BOTH, J. <b>Qualidade de vida na carreira docente em educação física do magistério público estadual de Santa Catarina.</b> Dissertação - Universidade de Santa Catarina, 2008.</p>	<p>Verificar o nível de QV percebida por professores de educação física.</p>	<p>A pesquisa foi realizada com amostra de 580 docentes, 315 do sexo feminino e 265 do masculino. O autor apresenta os conceitos e as diferenças entre QV, QVT, estilo de vida, ciclos de desenvolvimento profissional e carreira docente. Foi utilizado instrumento de escala de avaliação de QVT com 34 questões e constatou-se que 54% dos docentes estão insatisfeitos com a remuneração e que 35,7% estão satisfeitos com as condições de trabalho. O cômputo geral da QVT foi de satisfação, entre 62,3% e 82,8% dos docentes. Porém, nas pesquisas os percentuais de indecisos também foram altos e estiveram entre 16,7% e 36,6%. Quanto aos ciclos de desenvolvimento profissional, a percepção de QVT apurou que os docentes ingressantes e os docentes do ciclo da estabilização são os mais insatisfeitos com a remuneração. Conclui-se que os professores de educação física estão insatisfeitos e/ou indecisos quanto à relação no ambiente de trabalho e ao equilíbrio entre a dedicação ao trabalho e ao lazer. Os ingressantes estão mais satisfeitos que os docentes, no ciclo da estabilização.</p>

Fonte: Elaborado pela autora.

A pesquisa de Both (2008) indicou equilíbrio entre a amostra do sexo feminino e a do masculino, porém não realizou comparativo da satisfação ou insatisfação com a QV, entre gêneros. Realizou uma abordagem quanto a ciclo da carreira docente, ou seja, tempo de atuação docente, problemas enfrentados em cada fase e o nível de satisfação.

Outros estudos identificados na busca na BDTD foram de QV e de QVT do professor universitário, no total de três dissertações que, apesar de o público alvo ser diverso da pesquisa em curso, entende-se como importantes para revisão a bibliográfica dos estudos feitos com professores. As três pesquisas utilizaram-se da abordagem quali-quantitativa, o que possibilitou uma análise detalhada pelos autores. Klein (2013), Mendonça (2013) e Koetz (2011), conforme Quadro 17.

Quadro 17 – Dissertações– QV e QVT professor ensino superior

Referência	Objetivo	Síntese
<p>KLEIN, K.B.</p> <p><b>Qualidade de vida no trabalho docente: um olhar sobre os professores da Universidade Federal do Tocantins.</b></p> <p>Dissertação Universidade Federal do Tocantins, 2013.</p>	<p>Compreender a QVT dos docentes da Universidade Federal.</p>	<p>Pesquisa quali-quantitativa, com amostra de 130 professores, que utilizou instrumento de avaliação de QVT (IA_QVT/UFT). Dos professores participantes da pesquisa, 68% estão em união estável, com idade média de 41 anos, sendo a maioria do sexo masculino. Constatou-se a falta de suporte para a implementação de políticas que promovam a QVT dos docentes. Após apontar a Síndrome de Burnout, 19% dos afastamentos ocorreram por transtorno de saúde mental. Apurou-se que a estrutura física e a remuneração têm relação determinante quanto à QVT do professor universitário.</p>
<p>MENDONÇA, M. H.</p> <p><b>A qualidade de vida no trabalho na Universidade Federal de Santa Catarina: um estudo de caso com docentes de ensino superior do Centro Sócio Econômico da UFSC.</b></p> <p>Dissertação. Universidade Federal de Santa Catarina, 2013.</p>	<p>Analisar o nível da QVT pela percepção do professor.</p>	<p>Pesquisa exploratória, descritiva, de abordagem quali-quantitativa, cuja amostra de 107 corresponde aos pesquisados, porém apenas 54 questionários foram respondidos. A maioria apontou satisfação quanto a regime de trabalho, participação nas decisões e autonomia no cenário de suas funções. Os indicadores de insatisfação da QVT apontaram para o plano de carreira (53%), excesso de trabalho (43%) e falta de tempo para lazer com a família (57%). O estudo foi realizado com maioria de sujeitos do sexo masculino (65%), que lecionam no curso de administração (43%). Os dados obtidos apontam que 50% estão satisfeitos com os proventos e as vantagens do cargo. Uma das maiores insatisfações, apontada por 39%, é quanto ao conforto no ambiente de trabalho. Os pontos positivos de satisfação referem-se à liberdade de expressão e à participação nas decisões administrativas (59% dos docentes). No entanto, 40% apresentam tensão muscular em decorrência dos sintomas físicos de estresse.</p>
<p>KOETZ, L.C.E.</p> <p><b>Qualidade de vida de professores de instituições de ensino superior comunitárias: relação entre ambiente e saúde.</b> Dissertação, Centro Universitário UNIVATES, 2011.</p>	<p>Identificar a QV de docentes da instituição superior</p>	<p>O estudo foi realizado com abordagem quali-quantitativa. A amostra foi de 203 sujeitos, dos quais 50% são coordenadores de cursos. Utilizou-se a escala de Likert para mensurar a QV: 0-20, muito ruim; 2-40; ruim; 41-60, nem ruim nem bom; 61-80, boa; e, 81-100, muito boa. Assim, 49% dos sujeitos estudados apontaram a QV como boa, e os domínios físico, psicológico, social e ambiental, para boa QV. A amostra foi composta por 67% do sexo feminino, com idade média de 42 anos, 48,3% com carga horária de 40h semanais e 86% com jornada extraclasse. As dores frequentes apontadas por 89% dos sujeitos são de cabeça e nos membros superiores e inferiores, e o esporte é um momento de lazer para 39,1% dos sujeitos.</p>

Fonte: Elaborado pela autora.

Nos três estudos apresentados no Quadro 17, o ambiente de trabalho foi, preponderantemente, um dos piores pontos avaliados pelos docentes.

Assim, findaram-se as pesquisas localizadas junto ao BDTD em 23 estudos, pela combinação dos descritores: QV, educação e professor e QVT e professor. Dentre esses 23 estudos, no que tange os estudos dos docentes do ensino superior, foram localizados seis, e somente três têm maioria da amostra do sexo feminino. Nos outros 17 estudos, 13, isto é a maioria da amostra era composta por mulheres, o que demonstra que os dados históricos se mantêm na atualidade, com a preponderante feminilização da profissão docente. Os outros quatro estudos não identificaram a amostra, para cômputo.

Os dados sociodemográficos identificam que a maioria dos docentes participantes das pesquisas são casados e que estão entre 38,7 e 48 anos de idade.

As pesquisas de Levorato (2016), Souza (2015), Oliveira (2015) e Pereira (2008), apesar de uma abordagem de forma distinta, apontam a violência escolar como condicionante da redução da QV do docente, e consideram-na um problema no exercício da profissão docente na educação básica.

O esgotamento emocional do docente também é decorrente de sua exposição no ambiente de trabalho (sem segurança), e a violência é um dos principais fatores, especialmente a violência psicológica, como aponta Levorato (2016), pois acarreta prejuízo no ensino-aprendizagem e falta de engajamento profissional.

A insatisfação salarial, presente em nove pesquisas (LEVORATO, 2016; PEREIRA, 2008; SANTOS, 2008; MARTINS, 2011, VEIGA, 2013; COLARES, 2015; NEVES, 2008, MOREIRA, 2010; BOTH, 2008), é um dos dados recorrentes nos estudos com professores. O descontentamento presente no levantamento realizado na educação básica está associado à depreciação do trabalho docente.

Em seguida, apresentam-se os estudos localizados na base de dados CAPES, observando-se que um deles trata do ensino superior. Segundo os autores (OLIVEIRA *et al.*, 2015), os professores do ensino superior têm maior proximidade com o aluno, por oportunizar melhor QV ao estudante ao direcioná-lo para uma carreira, conforme apresentado no Quadro 18.

Quadro 18 – Artigos– QVT dos professores

Referência	Objetivo	Síntese
<p>OLIVEIRA, R.R. <i>et al.</i> Qualidade de vida no trabalho (QVT): um estudo com professores dos institutos federais. <b>Revista Holos.</b> ano 31. vol. 6. p. 432-447. nov. 2015</p>	<p>Analisar o grau de satisfação do professor em relação à QVT.</p>	<p>A pesquisa caracteriza-se como quantitativa, exploratória descritiva, e foi realizada no Fórum Mundial Educação Profissional, por meio de protocolo biopsicossocial. A população foi de 159 sujeitos, com dados completos e corretos de 145, porém só responderam ao protocolo 43 docentes. Do sexo feminino foram 55,80%. A maioria dos sujeitos tinha carga horária de dedicação exclusiva, mais da metade deles eram casados e com idade de até 40 anos. A pesquisa pautou-se nos aspectos biológicos, psicológicos, sociais e organizacionais. Os resultados apontaram para menor média dos aspectos biológicos e sociais que englobam o atendimento ambulatorial e a alimentação. Os docentes apontaram satisfação na atividade docente e insatisfação no domínio social, especialmente em referência ao valor do auxílio transporte recebido.</p>
<p>SILVEIRA, R.E. <i>et al.</i>Qualidade de vida de docentes do ensino fundamental de um município brasileiro. <b>Revista de enfermagem referênci</b>a. III série. n. 4. p. 115-123. jul. 2011</p>	<p>Analisar a qualidade de vida no período diurno e noturno e conhecer os aspectos de multidimensionalidade de QV.</p>	<p>A pesquisa, realizada por meio da aplicação de questionário <i>ShotForm</i> 36, caracteriza-se por abordagem quantitativa, observacional. A amostra foi composta por 23 docentes. Constatou-se que a vitalidade é a mais prejudicada nos professores que desempenham a função durante o dia. A vitalidade engloba a saúde mental e os aspectos sociais. Já o trabalho noturno alcançou os maiores valores em comparação ao diurno, e os mais prejudicados foram os aspectos emocionais, sociais e de dores.</p>

Fonte: Elaborado pela autora.

As pesquisas têm populações distintas, sendo uma de professores do ensino técnico e outra de professores da educação básica. A dimensão de domínio social, no trabalho de Oliveira *et al.* (2015), apresentou baixa média em satisfação com a oportunidade de distração ofertada pelo campus, tais como esporte e áreas de lazer, e Silveira *et al.* (2011) reforçam que a dificuldade do convívio social com colegas afeta negativamente a QV.

Both *et al.* (2010) realizaram seu estudo com amostra significativa de docentes educadores físicos do Sul do Brasil, os quais, apesar de insatisfeitos com o salário, demonstraram satisfação com a QVT:

Quadro 19 – Artigos– QVT professor educação básica

Referência	Objetivo	Síntese
BOTH, J. <i>et al.</i> Condições de vida do trabalhador docente: associação entre estilo de vida e qualidade de vida no trabalho de professores de educação física. <b>Revista Motricidade</b> . vol. 6. n. 3. p. 39-51. mar. 2010.	Correlacionar a QVT e o estilo de vida do professor de educação física.	O estudo foi composto por uma amostra de 1645 docentes de uma população de 13.982 professores de educação física da região sul do Brasil. Dentre os docentes, 57% são do sexo feminino, 62,8% são casados, a idade média é de 39 anos, e 54,8% trabalham 40 horas semanais ou mais. Os resultados apontam que 54% dos docentes estão insatisfeitos com o salário; 39,8%, com as condições de trabalho; 53,3%, com a integração social; e, 46,1%, com o tempo para lazer. No entanto, dados globais apresentam que 65,8% estão satisfeitos com a QVT.

Fonte: Elaborado pela autora.

Verifica-se que os três estudos apresentados (OLIVEIRA *et al.*, 2015; SILVEIRA *et al.*, 2011; BOTH *et al.*, 2010) tratam de distintos segmentos da docência, com abordagens diversas. Um estudo realizou pesquisa exploratória descritiva. O outro realizou estudo observacional, e o terceiro aplicou teste qui-quadrado para análise estatística entre as dimensões da QVT e o estilo de vida. No entanto, todos os estudos enfatizaram a QVT dos docentes, e o salário e as condições psicológicas foram pontos sempre abordados. No estudo de Oliveira (2015), os docentes apresentaram-se satisfeitos emocionalmente.

Mantendo a base de dados CAPES, foram localizadas duas pesquisas, conforme Quadro 20. De acordo com esses estudos, os docentes estavam, em média, satisfeitos com a QVT. Ambos os estudos foram realizados com professores do ensino superior, em atuação em áreas diversas.

A pesquisa de Gomes *et al.* (2016) realizou a triangulação dos resultados obtidos para medir a QVT, utilizando o instrumento *Total Quality of Work Life* (TQWL-42), e as dimensões analisadas foram: biológica, psicológica, sociológica, econômica e ambiental. A QV utilizou a versão abreviada do *The World Health Organization instrument to evaluate quality of life* (WHOQOL).

Já o estudo de Vasconcelos *et al.* (2012) só identificou a QVT, pautando-se no modelo de Walton (1973).

Quadro20 – Artigos– QVT e professor

Referência	Objetivo	Síntese
<p>GOMES, K.K. <i>et al.</i> Qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho em docente da saúde de uma instituição de ensino superior. <b>Revista Brasileira de Medicina do Trabalho</b>. n. 15, p. 18-28, nov. 2016</p>	<p>Avaliar a QVT e QV do docente universitário.</p>	<p>Trata-se de estudo observacional com amostra de 114 professores universitários da área de saúde. Foram utilizados 3 instrumentos, para coleta dos dados. Na amostra, 50 sujeitos eram do sexo masculino, com idade média de 36,20 anos, e 64 sujeitos eram do sexo feminino, com idade média de 36,38, e a maioria estava em regime estatutário. Os dados apontam que os sujeitos estavam satisfeitos com a QVT e com satisfação intermediária quanto a QV, devido às suas longas jornadas de trabalho com raras pausas de descanso, o que afeta o sono e o tempo destinado ao lazer. Além desses fatores, a docência é uma atividade de alto nível de estresse e exige concentração e longas jornadas, o que acarreta a Síndrome de Burnout. Comparando a QV e a QVT com o sexo, os homens obtiveram médias maiores, em especial quanto aos aspectos físicos e psicológicos da QV, assim como quanto aos aspectos biológico e fisiológico da QVT.</p>
<p>VASCONCELOS, P.H. <i>et al.</i> Qualidade de vida no trabalho docente: um estudo de caso em uma instituição de ensino superior. <b>Revista de Administração e Inovação</b>, v. 9, n. 2. p. 79-97, abr/jun. 2012.</p>	<p>Analisar aspectos da QVT dos docentes universitários.</p>	<p>A pesquisa teve como amostra 21 professores, todos eles selecionados pelo critério de acessibilidade. Dentre eles, 18 responderam ao questionário. A amostra foi composta por 78% docentes de sexo feminino, 44% com idade entre 31 e 40 anos, e 50% eram solteiros. O modelo teórico utilizado foi de Walton, por meio de questionário estruturado em 8 dimensões. Constatou-se alto nível de satisfação, mesmo quanto à remuneração. Já 60% dos sujeitos acreditam que é adequada a compensação financeira. As dimensões com menor índice referiram-se ao crescimento, pois 55% dos docentes responderam que têm pouca ou nenhuma chance de promoção. Os autores justificaram que não existe outra função que não seja a de professor. Outro ponto importante foi quanto à segurança: 44% dos sujeitos responderam que sempre se sentiam seguros no trabalho.</p>

Fonte: Elaborado pela autora.

São artigos com amostras distintas, pois Gomes (2016) tem sua população formada por docentes que ministram aulas na área da saúde, e Vasconcelos (2012) estudou docentes

que ministram aulas para alunos do curso de administração de empresas e de pedagogia. No entanto, em ambas as pesquisas as amostras têm maioria de sujeitos do sexo feminino.

Alterando o descritor de professor para docente foi possível localizar outro estudo, de Brum *et al.* (2010), realizado com docentes da educação básica. A pesquisa aborda o estresse em situações de mudanças e a necessidade de saber lidar com os elementos estressores.

Quadro 21 – Qualidade de Vida de Trabalho de docentes

Referência	Objetivo	Síntese
BRUM, L. M. <i>et al.</i> Qualidade de vida dos professores da área de ciências em escola pública no Rio Grande do Sul. <b>Trab. educ. saúde</b> , Rio de Janeiro, v. 10, n. 1, p. 125-145, jun. 2012.	Analisar indicadores físicos e mentais de qualidade de vida dos professores de ciências de uma escola pública localizada no interior do Rio Grande do Sul.	A pesquisa constatou que um dos sintomas mais frequentes quanto à avaliação da saúde mental dos professores pesquisados é sentir-se nervoso, tenso ou preocupado (83%). A metade dos docentes estudados afirmou encontrar dificuldades para realizar com satisfação suas atividades diárias. Referiram também sentimento de tristeza. No universo pesquisado, as reclamações foram quanto a dores nas costas, pernas, e braços/ombros. As evidências apontam para a necessidade de reorganização do trabalho. Esse último ponto influencia diretamente na qualidade de vida dos professores e na atividade de educar.

Fonte: Elaborado pela autora.

O estudo de Brum *et al.* (2012) foi realizado com 7 professores. Mesmo sendo uma amostra pequena, o resultado vai ao encontro dos estudos com amostras maiores, como no caso da feminilização da educação básica. Os dados apontam que mais de 80% dos docentes lecionam entre 30 e 40 horas semanais, o que lhes traz desgaste emocional.

Segundo Brum (2012), o ambiente de trabalho (a unidade escolar) é um dos elementos principais para garantir a QV do docente.

Ao prosseguir com a busca de pesquisas, na base de dados na Scielo foi possível localizar um artigo referente à QVT e ao professor. Esses descritores apresentaram a pesquisa de Pizzio e Klein (2015), realizada com professores do ensino superior, conforme Quadro 22.

Pizzio e Klein (2015) pesquisaram docentes da Universidade Federal do Tocantins. Trata-se de um recorte da dissertação apresentada no Mestrado de Desenvolvimento Regional em 2013, localizado junto à BDTD.

Quadro 22– Artigos– QVT e professor

Referência	Objetivo
PIZZIO, A; KLEIN, K. Qualidade de vida no trabalho e adoecimento no cotidiano. <b>Revista Educação &amp; Sociedade</b> , v. 36, n. 131, p. 493-513, abr/jun. 2015	Divulgar resultados de um estudo sobre QVT de docentes do ensino superior.

Fonte: Elaborado pela autora.

Conforme anteriormente apresentado, o estudo de Pizzio e Klein (2015) realizaram o cruzamento dos dados de QVT e o adoecimento do docente e encontraram que, quanto maior a integração do objetivo de vida do docente com a instituição, maior é sua QVT.

Por seguinte, com a aplicação dos descritores “qualidade de vida no trabalho” e “educação”, junto ao banco de dados Scielo, localizou-se outro artigo, sobre docentes das licenciaturas em educação física. Esse artigo, de Moreira *et al.* (2010), é um recorte da dissertação localizada junto à BDTD.

Quadro 23 – Qualidade de vida no trabalho e educação

Referência	Objetivo
MOREIRA, H. R. <i>et al.</i> Qualidade de vida do trabalhador docente em educação física do estado do Paraná, Brasil. <b>Rev. bras. cineantropom. desempenho hum</b> , Florianópolis, v. 12, n. 6, p. 435-442, dez. 2010	Analisar a percepção de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), o Estilo de Vida (EV) e suas associações com os Ciclos de Desenvolvimento Profissional (CDP) dos professores de Educação Física da rede estadual do Paraná.

Fonte: Elaborado pela autora.

As pesquisas apontam que a boa e a má QV estão relacionadas às características subjetivas de cada indivíduo, sendo pautadas especialmente em fatores do cotidiano, tais como longevidade, satisfação laboral, relação familiar, salário, condições urbanas, espiritualidade e lazer (MOREIRA, 2010).

Aprofundando o estudo na QVT docente, as pesquisas apontam como indícios desfavoráveis à prática profissional: baixa remuneração, acúmulo de funções, desprestígio da profissão, alta carga laboral e precárias condições de trabalho. Esses indicadores são associados ao aumento da violência nas escolas, ao mau relacionamento com a equipe gestora e ao estresse crônico no ambiente de trabalho (MOREIRA, 2010).

Com a pesquisa bibliográfica foi possível constatar uma crescente investigação da QV a partir dos estudos de Lemos (2007), porém mais voltada aos profissionais de educação física, assim como a de Mendes (2014). Na pesquisa bibliográfica realizada por Mendes e Azevedo (2014), a remuneração, mais uma vez, é abordada como um dos elementos da insatisfação com a QVT.

A jornada extensa de trabalho é apontada como desencadeadora do adoecimento, porém há uma ponderação referente ao fato de o docente ter identificação com a instituição, conforme Quadro 24.

Quadro 24 – Qualidade de vida no trabalho e educação

Referência	Objetivo	Síntese
MENDES, A. D.; AZEVEDO, P. H. O trabalho e a saúde do educador físico em academias: uma contradição no cerne da profissão. <b>Rev. bras. educ. fis. esporte</b> , São Paulo, v. 28, n. 4, p. 599-615, dez. 2014 .	Trazer à evidência científica aspectos da atuação profissional e das condições de trabalho do Educador Físico atuante em academias de Brasília (DF), utilizando-se pesquisa descritiva com questionário semiaberto.	Na pesquisa há fatores que mascaram os resultados, pois a única pesquisa semelhante à que foi realizada pelo autor, quando visto em relação ao seu aspecto macro, mostra que o Educador Físico tem boas condições de trabalho e que está satisfeito com elas. Entretanto, quando se analisa cada categoria separadamente, os resultados não correspondem aos resultados macros encontrados.

Fonte: Elaborado pela autora.

Assim, os autores trazem uma abordagem interessante, pois a QV está relacionada à atividade física, mas, em contraponto com a profissão, os educadores físicos não têm boa QV devido às condições de sua profissão (MENDES; AZEVEDO, 2014).

Nota-se, pelos estudos já apresentados, que na carreira docente os autores apontam o estresse profissional, ou seja, a função desempenhada gera a síndrome de *Burnout* (FONSÊCA, 2016; GOMES *et al.*, 2016; KLEIN, 2013; SILVA, 2011; NEVES, 2008).

Já Fernandes (2009) investiga a QV do professor de educação básica pautando o quanto as doenças ocupacionais afetam a sua QV, pois atingem as esferas físicas, psíquicas e sociais.

A pesquisa realizada por Fonsêca (2016) pauta-se nos professores universitários da saúde e analisa a ocorrência da Síndrome de *Burnout* devido às dificuldades profissionais ao qual o docente está exposto, relacionando-as à sua baixa QV. Conclui-se que um quantitativo considerável de docentes está no estágio mais grave da síndrome e que necessita de afastamento das suas funções para tratamento.

Os estudos apontaram a predominância de mulheres na docência, segundo Fernandes (2009, p. 58), assumindo o papel de “mãe educadora”; no entanto, quanto à docência em nível de ensino superior, os estudos apontam que o maior número de docentes é do sexo masculino (MARTINS, 2011 e MENDONÇA, 2013). Contradizendo esses dados, Koetz

(2011), Vasconcelos (2012) e Oliveira (2015) constataram que há maior número de mulheres em instituições de nível superior. Ressalta-se, entretanto, que investigaram uma amostra reduzida, e também na área de saúde.

Realizando uma combinação de descritores com “qualidade de vida” e docente, localizou-se um outro trabalho. Trata-se do estudo referido de Wilberstaedt, Vieira e Silva (2016), que não pode ser considerado probabilístico, haja vista o número da amostra. Porém, traz uma abordagem interessante, quando aponta que a doença física e a psicológica podem ser superadas, quando se associam a espiritualidade e a fatores psicossociais. Ademais, refere a importância de a discussão sobre a QV e a QVT ser amplamente divulgada e debatida, não somente no campo da saúde, mas também no da educação, ao analisar a possibilidade de sua inclusão no ambiente escolar, com a integração da educação e da prática. O resultado da pesquisa considerou ser possível ter QV, mesmo possuindo alguma enfermidade, e, ainda, que há necessidade de maior integração dos pais quanto à educação em saúde (WILBERSTAEDT; VIEIRA; SILVA, 2016) (ver Quadro 25).

Quadro 25 – Qualidade de Vida e docentes

Referência	Objetivo	Síntese
WILBERSTAEDT, I. O. S.; VIEIRA, M. G. M.; SILVA, Y. F. Saúde e qualidade de vida: discursos de docentes no cotidiano de uma escola pública de Santa Catarina. <b>Trab. educ. saúde</b> , Rio de Janeiro, v. 14, supl. 1, p. 219-238, nov. 2016.	Conhecer as concepções sobre saúde, doença, qualidade de vida e temas afins de docentes de uma escola pública de Florianópolis, Santa Catarina, Brasil, 2013	Realizou-se uma coleta de dados, por meio de grupo focal, de 16 docentes de uma escola estadual catarinense, de ensino fundamental, abordando suas concepções acerca da saúde, bem-estar, qualidade de vida e doença. Além disso, a pesquisa com os docentes poderia contribuir para criar meios de promover a saúde no contexto escolar. O ponto mais relevante, segundo o autor, refere-se ao fato de o grupo se sentir confortável no trabalho coletivo, com opiniões harmoniosas.

Fonte: Elaborado pela autora.

O estudo foi voltado para o tema de saúde no contexto escolar, a ser tratado pelos professores com os alunos e a comunidade. Foi levantado o perfil dos professores participantes: em quase sua totalidade têm dedicação exclusiva de 40 horas semanais junto à instituição. Os professores foram indagados quanto a sua percepção sobre o que significa saúde, doença e concepções de bem-estar.

A pesquisa realizada por Wilberstaedt, Vieira e Silva (2013) traz abordagem diferenciada quanto a QVT, pois indaga sobre inserção na grade curricular de educação em

saúde, para maior promoção da saúde na escola, visando atingir a comunidade escolar. Porém, os docentes não se sentem satisfeitos em trabalhar esse tema no ambiente escolar, pois consideram-no como uma sobrecarga de trabalho, e não como aspecto a ser discutido em coletividade para seu próprio seu bem-estar e para auxiliar na QV de toda a comunidade.

Relacionando a QVT e as representações sociais na base de dados BDTD, foi encontrado o estudo de Taveira (2010), conforme Quadro 26.

Quadro 26 – Representações Sociais e Qualidade de Vida no Trabalho

Referência	Objetivo	Síntese
TAVEIRA, Izabela Maria Rezende. <b>Representações Sociais da qualidade de vida no trabalho.</b> Universidade do Estado do Rio de Janeiro, 2010. Tese Doutorado.	Análise das representações sociais da qualidade de vida no trabalho construídas por trabalhadores das cidades de Juiz de Fora/MG e de Cataguases/MG, relacionando-as aos diferentes contextos e condições de trabalho e à vida cotidiana desses trabalhadores.	Realizou-se uma triangulação entre a teoria das representações sociais, a qualidade de vida no trabalho e os trabalhadores. A pesquisa revelou que as representações se estruturam no cotidiano das relações sociais do trabalho individual, grupal e organizacional e que são influenciadas pelas práticas organizacionais e pelos meios de comunicação. Apontou as diferentes percepções de qualidade de vida no trabalho no setor público e privado, das regiões pesquisadas e do cenário do mercado de trabalho. Evidenciou que as conexões sociais são pilares da concepção de qualidade de vida no trabalho e que sua insatisfação com a QVT pode ocorrer pela divergência entre valores pessoais e a organização da qual o sujeito faz parte, além do perfil profissional e da tarefa que executa.

Fonte: Elaborado pela autora- resultados de tese da base de dados BDTD.

Trata-se de uma tese cujo objetivo foi repensar a QVT à luz da TRS, haja vista que o trabalho é a matriz da atividade humana (TAVEIRA, 2010). A autora, que realizou triangulação entre o contexto socioeconômico do local da pesquisa, a QVT e os trabalhadores dessas regiões, conclui que QVT pode ser abordada como uma questão, tanto psicossocial, quanto organizacional.

Quando da aplicação do descritor “representação social”, na base de dados CAPES, chegou-se ao resultado de 1.159 estudos dos mais diversos grupos, nos últimos 10 anos. Quando combinado com “qualidade de vida”, os trabalhos encontrados restringem-se a 90 estudos, e com o descritor “docente” tem-se o quantitativo de 14 estudos. Os temas tratados referiam-se a saúde, e não à educação, portanto não foram considerados nesta pesquisa.

No intuito de utilizar outros descritores para enriquecer o referencial teórico, junto à base de dados BDTD foram utilizados os descritores “representação social” e “professor e QV”, obtendo-se 14 estudos sobre a identidade docente e as mais diversas representações sobre os temas. Assim sendo, foram desconsiderados, nesta pesquisa.

As representações sociais surgem no intuito de se compreender o saber prático ou teórico produzido pelos docentes para a construção da realidade organizacional. Considerou-se, como já tratado, o trabalho sobre Representações Sociais que foram denominadas pela autora como RS organizacionais (TAVEIRA, 2010).

A pesquisa de Taveira (2010) utilizou-se da TRS por meio da abordagem estrutural de Abric (1998), realizando articulação entre elementos centrais e periféricos do núcleo central. Já nesta pesquisa utilizou-se a abordagem de Moscovici (1976), para investigar as RS dos docentes quanto a QV e QVT.

Com a pesquisa de Taveira (2010) e possível compreender a QVT por meio das RS; porém, conforme observado, a população estudada e a da presente pesquisa são diversas.

Em função da revisão da literatura sobre o tema QV e QVT, conclui-se que, ao longo de dez anos, os estudos mantiveram-se em pauta. Há diferenças de modelos, abordagens, amostras, mas trata-se de um tema pertinente, por abordar a função docente, sua organização e suas especificidades, assim como vários domínios de vida, saúde física e mental, tempo livre e labor, por meio dos indicadores propostos nos vários modelos e/ou abordagens quali/quantitativa. Entretanto, no que tange a educação básica, os estudos encontrados ainda são reduzidos.

Por todo o exposto, a presente pesquisa fundamenta-se principalmente nos estudos de Levorato (2016), Veiga (2013), Branquinho (2010), Taveira (2010), Santos (2008) e Both (2008).

## **2.2 Panorama da docência na Educação Básica**

Os estudos das representações sociais buscam investigar as representações simbólicas que formam os sistemas de referências nos quais os indivíduos pautam suas condutas (MOSCOVICI, 1978; CHAMON; CHAMON, 2007; ALVES-MAZZOTTI, 2008; CHAMON, 2014).

Diante disso, compreende-se a relevância de se conhecer o percurso da função docente no Brasil e o perfil do profissional atuante na escola da Educação Básica brasileira. Nessa perspectiva, são apresentados neste capítulo alguns aspectos relacionados ao histórico

da função docente no Brasil, o perfil sociodemográfico do docente participante desta pesquisa e os impactos do exercício da função docente no que diz respeito à qualidade de vida/trabalho.

Analisar os percursos históricos relacionados ao cenário contemporâneo da docência possibilita a compreensão de como as crenças, as rupturas e as mudanças aconteceram e ainda acontecem no cenário educacional brasileiro e como esses aspectos influenciam nas representações sociais dos docentes sobre a qualidade de vida/trabalho.

O percurso histórico da educação brasileira revela que a educação iniciada no período colonial (1500-1822) pelos jesuítas tinha um propósito educativo e missionário. Apesar do intuito de instruir e catequizar os nativos, na prática apenas os índios eram catequizados, e a instrução era direcionada para os filhos de colonizadores (RIBEIRO, 1986, *apud* SOUZA, 2018).

Nos períodos seguintes (Imperial, Primeira República, Estado Novo), pouca coisa mudou, pois o ensino nas escolas continuava sendo oferecido para uma minoria. Somente na década de 1950 o Ensino Fundamental começa a crescer no Brasil e surge uma proposta de formação para docentes (GATTI *et al.*, 2019).

Ao analisar o período histórico da educação brasileira, percebe-se que existe um legado histórico de desigualdades e de exclusão, visto que o ensino no Brasil sempre foi voltado para atendimento às necessidades da elite ou para a formação técnica. Esse legado é consequência de uma trajetória política marcada por gestões governamentais que deixaram a educação popular e a educação básica em segundo plano, principalmente no que se refere à profissionalização docente (GATTI, *et al.*, 2019).

Durante muito tempo a profissão docente era reconhecida socialmente como um ato vocacional, um ofício, “um dom”. Não se considerava a necessidade de uma formação específica para o exercício da função; aprendia-se a ensinar ensinando (TARDIF, 2002).

As primeiras iniciativas de formação docente são de 1835, por meio das Escolas Normais, mas sem êxito (TANURI, 2000). Com a chegada do conceito do ideário iluminista ao Brasil, o Estado começa a viabilizar ações em prol de um projeto de formação para o docente.

Em 1890, inicia-se no estado de São Paulo uma reforma educacional para melhoria da aprendizagem, com foco na formação de docentes. As escolas Normais passam a ter a duração de cinco anos, com fundamentado no movimento da Escola Nova. O término das formações por meio da escola Normal ocorre na década de 1930, momento em que a formação docente começa a ser realizada em cursos do Ensino Superior, sendo

regulamentada quase meia década depois, por meio da Lei nº 9.394/96-Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional - LDB.

Diante do cenário exposto, relativo à nova realidade desenhada pela LDB, apresenta-se aqui uma breve evolução do número de professores dos anos de 2007 a 2017 (último dado apresentado pelo Ministério da Educação-MEC), ou seja, nos últimos 10 anos. No Brasil, os professores da educação básica totalizavam 1.882.961 no ano de 2007 (BRASIL, 2007), conforme apresentado no Quadro 27.

Quadro 27 – Quantitativo Professores educação básica - 2007

Etapas de Ensino		Sexo	Brasil
Educação Básica		<b>Total</b>	<b>1.882.961</b>
		Feminino	1.542.925
		Masculino	340.036
Educação Infantil	Educação Infantil – Creche	<b>Total</b>	<b>95.643</b>
		Feminino	93.675
		Masculino	1.968
	Educação Infantil - Pré-Escola	<b>Total</b>	<b>240.543</b>
		Feminino	231.096
		Masculino	9.447
Ensino Fundamental	Ensino Fundamental - Anos Iniciais	<b>Total</b>	<b>685.025</b>
		Feminino	624.850
		Masculino	60.175
	Ensino Fundamental - Anos Finais	<b>Total</b>	<b>736.502</b>
		Feminino	548.050
		Masculino	188.452
Ensino Médio		<b>Total</b>	<b>414.555</b>
		Feminino	267.174
		Masculino	147.381

Fonte: Elaborada pela autora com base em dados do Ministério da Educação - MEC.

Na última atualização do MEC, em 2018, não houve a divisão por sexo nos segmentos, mas apenas por sexo na educação básica, e, do total de 2.192.224 professores da educação básica, apenas 439.177 eram homens, o que representava 20% da população total (INEP 2018).

Quadro 28 – Quantitativo Professores educação básica - 2018

<b>Educação Básica</b>		<b>BRASIL</b>
Educação Infantil	Educação Infantil – Creche	<b>273.639</b>
	Educação Infantil - Pré-Escola	<b>320.321</b>
Ensino Fundamental	Ensino Fundamental - Anos Iniciais	<b>761.737</b>
	Ensino Fundamental - Anos Finais	<b>764.731</b>
Ensino Médio		<b>509.814</b>

Fonte: Elaborado pela autora com base em dados do Ministério da Educação – MEC

Ressalta-se que os dados apresentados correspondem à função escolar, isto é, o professor pode lecionar em mais de um segmento e período. De fato, a soma do número de docentes por nível corresponde ao total de 2.466.469, e não ao total geral de docentes na educação básica.

A predominância do sexo feminino na docência da educação básica é antiga e está relacionada à função do papel de cuidar dos filhos e educá-los, considerando-se as mulheres como “naturais educadoras” e a docência como a “extensão da maternidade” (LOURO, 2004). Em função dessa responsabilidade atribuída às mulheres, elas encontraram uma forma de se inserir no mercado de trabalho por meio da docência (MOURA, 2016).

Com a universalização da educação, ampliou-se a necessidade de mais professores e ocorreram transformações nas políticas educacionais no país; no entanto, manteve-se a maioria de mulheres na educação básica, no ciclo do desenvolvimento profissional da docência (LEMOS, 2007).

Já em 1874 existia preocupação com a predominância feminina na docência, conforme declara Primitivo (*apud* LOURO, 2004), ao apresentar declaração do diretor da Escola Normal da província do Rio Grande do Sul, *in verbis*:

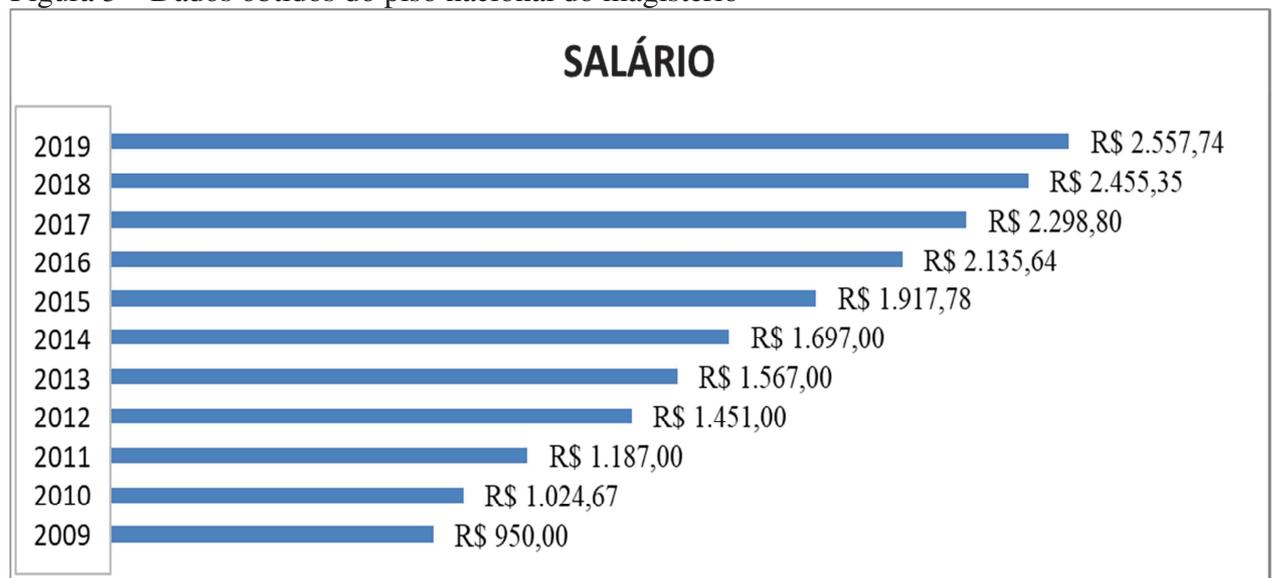
O Asilo de Santa Teresa proporciona à Escola, todos os anos, um bom número de educandas, e o mesmo poderá fazer o Asilo de Santa Leopoldina. As educandas têm em geral frequentado com aproveitamento o curso normal e algumas, na regência de cadeiras, têm dado provas de excelente vocação para o magistério. Dentro de certo tempo acontecerá que teremos superabundância de professoras habilitadas pela Escola Normal e falta de professores nas mesmas condições (PRIMITIVO, *apud* LOURO, 2004, p. 449).

Assim, a docência foi considerada como uma ocupação transitória que deveria ser abandonada, se afetasse as “obrigações principais” de mãe e esposa, ou ocupada até o

casamento, ou ainda por “solteironas” e “viúvas”. Tal fato veio a acarretar baixos salários, pois o sustento da família era obrigação do homem (LOURO, 2004).

Assim, em busca por uma remuneração adequada, em 2008 entrou em vigência a Lei Federal nº 11.738, em 16 de julho, que estipulou o piso nacional para a carreira do magistério (BRASIL, 2008). Em virtude do disposto nessa Lei, os municípios e estados devem se adequar ao piso salarial para os professores, todavia não há punição legal aos que a descumprem e, segundo Gotti (2019), mais da metade dos municípios não consegue cumprir o piso, que progride a cada ano, conforme apresenta a Figura 3.

Figura 3 – Dados obtidos do piso nacional do magistério



Fonte: Elaborada pela autora com base em dados do Ministério da Educação – MEC.

A Constituição Federal (BRASIL, 1988), no inciso V do art. 206, estabelece a valorização do professor como um princípio do ensino no Brasil, reformulado em 2006 com emenda constitucional, *in verbis*:

Art. 206. O ensino será ministrado com base nos seguintes princípios: [...] V - valorização dos profissionais da educação escolar, garantidos, na forma da lei, planos de carreira, com ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, aos das redes públicas;(Redação dada pela Emenda Constitucional nº 53, de 2006)

Nesse mesmo sentido versa a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, Lei nº 9.394/1996:

Art. 3º O ensino será ministrado com base nos seguintes princípios: [...] VII - valorização do profissional da educação escolar; [...] Art. 67. Os sistemas de ensino promoverão a valorização dos profissionais da educação, assegurando-lhes, inclusive nos termos dos estatutos e dos planos de carreira do magistério público:

A valorização do professor tem por ideal melhorar a qualidade das escolas como condição para atrair novos profissionais e elevar o status da profissão docente (LIRA, 2013).

A alteração do cenário da carreira docente passou a exigir do professor, além das competências pedagógicas, capacidades sociais e emocionais, para lecionar para o público diversificado, o que passa a interferir em sua QVT (DIEHL; MARIN, 2016).

Segundo Felice Filho (2007, p. 22), a identidade de professor é constituída em sala de aula:

É importante enfatizar, então, que a identidade profissional do professor desenvolve-se inserida em seu contexto profissional. O dia-a-dia na escola, e, mais precisamente, na sala de aula, apresenta e representa o sistema educacional vigente. Esse mesmo sistema interfere, direta ou indiretamente, na representação do professor sobre sua imagem.

O ciclo de desenvolvimento da docência é um mecanismo para analisar os marcos da carreira de professor, positivos ou negativos, de cunho pessoal, econômico ou profissional.

Dessa forma, a carreira docente pode ser dividida em fases, ciclos que nem sempre são lineares. Os primeiros anos correspondem à fase de exploração, seguida das fases de estabilização, sobrevivência, descoberta, diversificação, serenidade, conservantismo e desinvestimento (HUBERMAN, 2000).

Na fase da exploração (três primeiros anos) ocorrem opções provisórias e experimentação dos papéis. Essa fase está subdividida em sobrevivência (confronto inicial com as dificuldades de sala de aula, paralelamente relacionada à descoberta (entusiasmo inicial) da definição da rotina, e também de perfis de indiferença, serenidade e frustração (LEMOS, 2007).

Depois do ciclo da estabilização, entre os quatro e seis anos da carreira docente, quando já se consolida a identidade profissional e há segurança no plano pedagógico, segue-se a diversificação (entre sete e vinte e cinco anos), fase da experimentação, quando docentes estão mais motivados a diversificar suas aulas, estão mais dinâmicos (HUBERMAN, 2000).

Há ainda o ciclo da serenidade e distanciamento afetivo, entre os 25 e 35 anos, quando os docentes conseguem se antecipar aos problemas em sala de aula. No mesmo período há o ciclo do conservantismo, com docentes mais conservadores, menos motivados, que se queixam da falta de evolução dos alunos.

A última fase é a do desinvestimento, entre os trinta e cinco e quarenta anos, quando ocorre o recuo, quando o docente começa a se desprender da profissão (JESUS; SANTOS, 2004).

A insatisfação com a vida docente está inserida no ciclo da exploração da carreira, ou seja, nos anos iniciais (LEMOS, 2007); porém, estudos realizados por Lens (1994) e Cavaco (1991) demonstram que, com o passar dos anos, os professores gostam menos da profissão.

Os docentes têm relacionado sua insatisfação com a falta de QVT, principalmente em relação a remuneração, condições de trabalho e espaço total de vida (MOREIRA, 2010).

Conforme estudos quanto ao perfil dos estudantes das licenciaturas, foi constatado um percentual significativo de pessoas que escolhem a docência como um “seguro desemprego” (GATTI, 2009). Não se trata, pois, necessariamente, de uma escolha profissional.

O desconhecimento da carreira de professor, muitas vezes, interfere na interpretação dos deveres no ingresso na carreira, o que se reflete na QVT (DIAS, 2013).

A carreira do magistério tem sido apontada, devido aos altos índices de absenteísmo, como uma das que mais adoecem o brasileiro (DELCHIARO, 2009).

Assim, considerando a inferiorização da mulher na sociedade e sua atuação na docência, os salários baixos se mantiveram, devido à desvalorização do magistério, o que interfere diretamente na QV do professor (LOURO, 2004).

Vale destacar que o docente sempre tem autonomia em sala de aula, quanto à forma de realizar suas aulas e aos critérios avaliativos que achar necessário, ou seja, é a maior autoridade em sala. Porém, devido às políticas educacionais do país, os docentes entendem que houve uma redução dessa autonomia, devido aos direcionamentos para lecionar (CONTRERAS *apud* VALÉRIO, 2017; GOMES, 2002; FREIRE, 2006).

A insatisfação docente pode gerar a redução da qualidade do serviço prestado; portanto, a QV e QVT do professor são importantes ferramentas para promoção da qualidade educacional (BUSS, 2002).

Diante do exposto, percebe-se a necessidade de se compreender os conceitos relacionados à qualidade de vida e à qualidade de vida no trabalho. Esses conceitos estão apresentados no próximo subitem.

### **2.3 Qualidade de Vida e a Qualidade de Vida no Trabalho**

A Carta Magna estabelece como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil a dignidade da pessoa humana (BRASIL, 1988), e uma vida digna abarca a QV do cidadão. Na QV deve-se considerar a posse da autonomia pessoal e as condições de exercê-

la (FRIAS; LOPES, 2015). Assim, a QV e a QVT estão inseridas nos princípios basilares do direito do cidadão, isto é, os referentes à dignidade humana.

A QV vem sendo relacionada com a condição de saúde, e é a avaliação de forma subjetiva do sujeito necessariamente ligada ao impacto do estado de saúde sobre sua capacidade de viver plenamente no atendimento de suas necessidades (BRUM *et al.* 2012).

Sobre a percepção subjetiva do sujeito, Rocha *et al.* (2000, p. 64) explicam:

Qualidade é de estilo cultural, mais que tecnológico; artístico, mais que produtivo; lúdico, mais que eficiente; sábio, mais que científico. Diz respeito ao mundo tão tênue quanto vital da felicidade. Não se é feliz sem a esfera do ter, mas é principalmente uma questão de ser. Não é uma conquista de uma mina de ouro que nos faria ricos, mas sobretudo a conquista de nossas potencialidades próprias, de nossa capacidade de autodeterminação, do espaço da criação. É o exercício da competência política (ROCHA *et al.*, 2000, p. 64).

A QV, ainda segundo Rocha (2000), como depende do contexto de vida da população estudada, torna-se um conceito complexo e impreciso. Assim, é um desafio contínuo defini-la, em relação à cultura e ao contexto, segundo a OMS.

Inicialmente o conceito surge com abrangência de quatro aspectos: a função biológica, sintomas, o estado funcional, que trata da capacidade de agir e adaptar-se ao seu ambiente, e a percepção geral da saúde física e mental (WILSON; CLEARY, 1995).

No Brasil, a QV foi conceituada e mais bem compreendida pelo grupo de estudos coordenado por Fleck (2000, p. 179). Esse pesquisador dispõe que a OMS, em 1994, conceituou QV como “[...] percepção do indivíduo de sua posição na vida no contexto da cultura e sistema de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações”.

Max-Neff (1993) aponta um erro conceitual entre as necessidades humanas e sua satisfação, pois as necessidades humanas são finitas e universais, e a satisfação é infinita e definida culturalmente. Assim, para mensurar o desenvolvimento humano, desenvolveu uma matriz com nove necessidades fundamentais e quatro categorias. Essas necessidades são: subsistência, proteção, afeto, compreensão, participação, lazer, criação, identidade e liberdade. Já as categorias pautadas no nível de satisfação são: ser, ter, fazer e estar.

Diretamente relacionada à longevidade e aos hábitos saudáveis, a QV interfere diretamente na QVT, envolvendo critérios objetivos e subjetivos da vida, como salário, lazer, satisfação com o trabalho. A QV engloba ainda o bem-estar, a felicidade, os sonhos, a dignidade, o trabalho e a vida cidadã (NAHAS, 2001).

Em razão da percepção individual, cada pessoa, ainda que submetida às mesmas condições de vida, pode interpretar a QV de forma diversa (BRUM *et al.*, 2012).

A preocupação da população quanto a sua QV tem se intensificado; por isso, adota alimentação saudável e prática de atividades físicas. No entanto, Taveira (2010, p. 54) alerta:

Assim, embora atores individuais pareçam operar muito eficientemente aqui e agora para o aumento de sua própria qualidade de vida, a sociedade de todos os atores reunidos se move em uma direção que parece insustentável a longo prazo, com o que a qualidade de vida de todos os indivíduos tendendo, afinal, a se deteriorar cada vez mais. O interesse atual se focaliza sobre os efeitos negativos da globalização, industrialização e comercialização.

A autora compreende que o incentivo ao consumismo desenfreado e as ideias de que para ter QV é preciso adquirir determinados produtos tem ludibriado a proposta original de QV.

Como a QV é multidimensional e depende da época, da cultura e da classe social, há dificuldade em defini-la. Assim, o instrumento do WHOQOL apontou seis domínios que devem ser avaliados: físico, psicológico, independência, relações sociais, meio ambiente e aspectos espirituais/religião (FLECK, 2000).

O instrumento do WHOQOL foi desenvolvido com 100 questões, em sua versão completa, e em sua versão reduzida, conhecido como WHOQOL-bref, são 26 questões e os domínios são reduzidos para quatro (o domínio do nível de independência passa a compor o domínio físico, o domínio ambiente, o domínio do meio ambiente, e o domínio dos aspectos espirituais, o domínio psicológico (FLECK, *et al.*, 2000).

Para De Masi (2000), as percepções para se obter QV, em especial quanto ao futuro, ocorrem quando o indivíduo consegue se libertar dos deveres tradicionais e realiza os entrelaces dos tempos de estudo, de trabalho, dos jogos, do tempo livre, entre outros afazeres. Assim, terá o “ócio criativo”, para alcançar QV.

Minayo, Hartz e Buss (2000) trazem as considerações de Rufino Netto (1994), exaradas do 2º Congresso de Epidemiologia, e a seguinte classificação de QV:

Vou considerar como qualidade de vida boa ou excelente aquela que ofereça um mínimo de condições para que os indivíduos nela inseridos possam desenvolver o máximo de suas potencialidades, sejam estas: viver, sentir ou amar, trabalhar, produzindo bens e serviços, fazendo ciência ou artes. Falta o esforço de fazer da noção um conceito e torna-lo operativo (RUFFINO NETO *apud* MINAYO, HARTZ; BUSS, 2000).

Nota-se que a QV abrange mais pontos subjetivos no segmento de sentir, amar, viver, do que objetivos em ter saúde e produzir, relacionando assim as experiências, valores e conhecimentos do indivíduo para atingir a QV (MINAYO; HARTZ; BUSS, 2000). Por isso, é necessário um instrumento que possa captar tais sentimentos, para medir a QV do sujeito.

Considerando que o meio ambiente interfere na QV do indivíduo, os estudos sobre QVT buscam minimizar os efeitos negativos do trabalho e motivar o trabalhador (PETROSKI, 2005).

O estudo sobre QVT ganhou repercussão na década de 1960, para impulsionar a produtividade americana, com a criação da Comissão Nacional de Produtividade. A QVT é objeto de estudos até os dias atuais, visto que por meio do trabalho o homem constrói sua identidade (CABRAL JUNIOR, 2010).

Considerando o cenário econômico dos anos 1960, a QVT é estudada sobre a possibilidade de se obter maior produtividade para as indústrias, e não com o objetivo de promover o bem-estar do trabalhador. Mais tarde, com os pesquisadores Hackman e Lawler, Walton, Hackman e Oldman, Lepptt e Westley, foi considerada a perspectiva do trabalhador (MARTINS, 2011).

No que tange o estudo de QVT do docente, Oliveira *et al.* (2015) concluíram que a precarização do trabalho do professor vem adoecendo a categoria e, conseqüentemente, comprometendo o processo de ensino e aprendizagem.

Cabral Junior (2010), em sua pesquisa, aborda o estudo da Organização de Cooperação e de Desenvolvimento Econômico (OCDE) desenvolvido por Pont, Nusche e Moorman (2008). Esse estudo conclui que, além de uma boa qualificação do professor, se houver melhora da motivação, das capacidades e dos ambientes de trabalho, haverá como resultado final um melhor nível de ensino.

A QVT refere-se ao equilíbrio entre a vida pessoal e o trabalho e a satisfação com a profissão desempenhada (WALTON, 1973).

Com a globalização, o trabalho ganha posição central na vida dos cidadãos, que estão divididos entre as metas e a carreira, para chegarem à realização profissional (MOURA; OLIVEIRA-SILVA, 2019).

Walton (1973, p.12) observa também que:

O conceito de qualidade de vida no trabalho na década de 1970, no entanto, deve esclarecer os valores que estavam no centro desses movimentos reformistas anteriores. Também deve ter enfatizado recentemente as necessidades e aspirações humanas, como o desejo de um empregador socialmente responsável.

Nesse sentido, estudos sobre QV e QVT do professor ganham proporção, na construção das políticas educacionais, pois, segundo André (2009, p. 51):

Conhecer de perto quem é o professor [...] parece-nos não só relevante, mas fundamental para que se possa delinear estratégias efetivas de formação. Aproximar-se das práticas dos professores, adentrar o cotidiano de seu trabalho é,

sem dúvida, imprescindível para que se possa pensar, com eles, as melhores formas de atuação na busca de uma educação de qualidade para todos).

Walton (1973), ao abordar QVT, relaciona oito características do ambiente de trabalho: a compensação adequada e justa; condições de trabalho seguras e saudáveis; oportunidades de desenvolvimento da capacidade humana; oportunidades futuras de crescimento e segurança; integração social na organização do trabalho; direitos e deveres claros na organização do trabalho; espaço entre trabalho e a vida fora dele; e, a relevância social da vida no trabalho (WALTON, 1973).

O modelo conceitual de Walton (1973) baseia-se na subjetividade para definir a QVT, considerando os aspectos da tarefa executada e a produtividade. Esse modelo é um dos mais utilizados (TAVEIRA, 2015).

Nesse sentido, o modelo proposto por Hackman e Oldham (1975) utiliza, para medir a QVT, as dimensões da tarefa, os estados psicológicos críticos e os resultados pessoais e de trabalho, o qual fica mais restrito às condições do cargo, conforme crítica de Goulart e Sampaio (2004) trazidas por Taveira (2015).

Todavia, em cada dimensão há um conjunto de fatores que possibilitam diagnosticar o trabalho. Esses fatores é que irão determinar os estados psicológicos críticos, a variedade da tarefa, a autonomia, o *feedback* intrínseco e extrínseco e as relações interpessoais.

Vale ressaltar que o *feedback* é o conhecimento do resultado do trabalho desenvolvido, sendo o intrínseco aquele que o próprio trabalhador percebe na própria execução da tarefa, e o extrínseco, quando colegas e superiores levam ao conhecimento do trabalhador a efetividade da tarefa desempenhada (HACKMAN; OLDHAM *apud* LEITE, 2009).

Os resultados pessoais e do trabalho são transcritos por meio das dimensões da motivação interna ao trabalho, da satisfação geral com o trabalho, da satisfação com a produtividade, do absenteísmo e da rotatividade (HACKMAN; OLDHAM *apud* PEDROSO *et al.*, 2014).

Dessa forma, a combinação do conceito de Walton com o instrumento de Hackman e Oldham abrange mais pontos da vida laboral, individual ou coletiva (TAVEIRA, 2015).

A redução da satisfação geral docente, que está pautada na autoestima do professor, afeta o clima em sala de aula e o aprendizado do aluno e está relacionada aos fatores sociopolíticos (PEDRO; PEIXOTO, 2006).

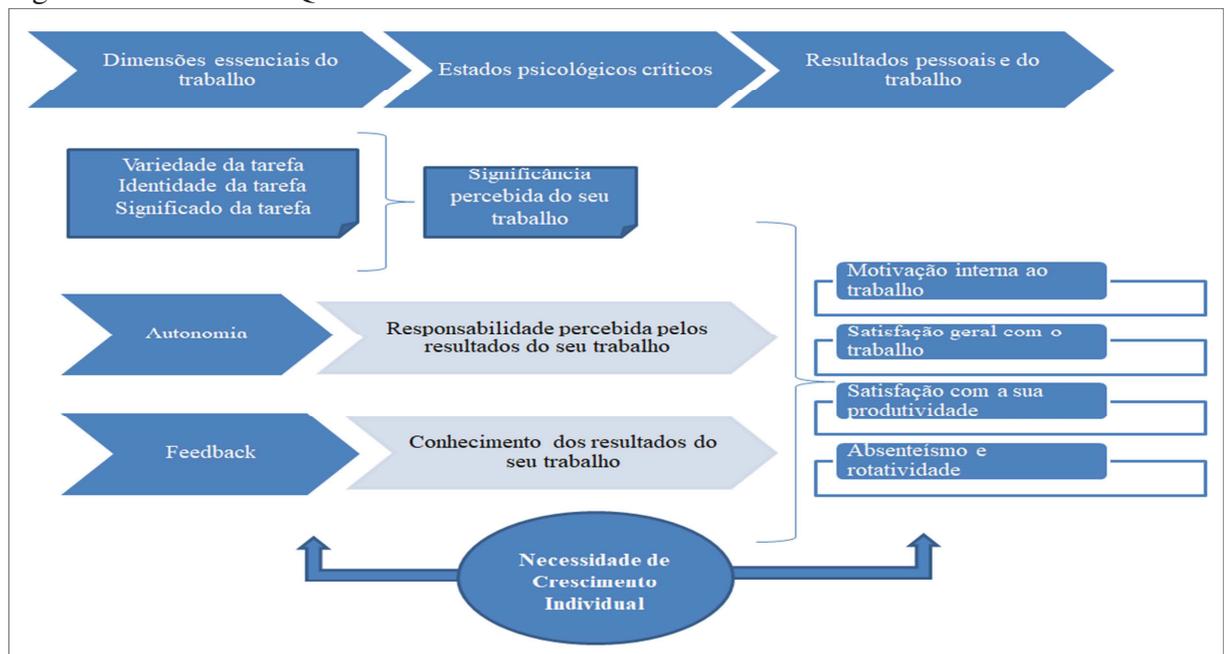
Kilimnik, Sant'anna e Barros (2011) realizaram uma pesquisa para apresentar as percepções sobre a carreira docente. Encontraram, em alguns discursos, que a carreira

docente, por ser mais flexível, permite mais tempo com a família. Encontraram também referências a três competências para a possibilidade de lecionar: equilíbrio, relacionamento interpessoal e domínio da tecnologia. Na conclusão do estudo, o equilíbrio entre a vida pessoal e familiar foi considerado de grande relevância, como também apareceu a recompensa financeira, multifunção, busca pelo conhecimento, preocupação com o desemprego, dentre outras, algumas delas medidas pelo instrumento de QVT (KILIMNIK; SANT'ANNA; BARROS, 2011).

Seguindo com o instrumento para medir a QVT, as dimensões da tarefa possibilitam a criação dos estados psicológicos críticos que desencadearão resultados pessoais e do trabalho, correlacionando-os com a necessidade de crescimento individual (PEDROSO *et al.*, 2014).

A Figura 4 apresenta o modelo de Hackman e Oldham, que se pautam nas dimensões essenciais do trabalho, nos estados psicológicos críticos, nos resultados pessoais e do trabalho e, ainda, na necessidade de crescimento individual:

Figura 4 – Modelo de QVT de Hackman e Oldham



Fonte: Elaborada pela autora (adaptada de Pedroso *et al.*, 2014).

Segundo Pedroso *et al.* (2014), Hackman e Oldham jamais usaram a expressão QVT, considerando-se o instrumento desenvolvido para uma análise interdisciplinar do trabalho. Analisando o estado psicológico, proposto por Hackman e Oldham, cria-se um conteúdo importante, retomado no trabalho de Kilimnik (2016, p. 186):

[...] conceber a Qualidade de Vida no Trabalho como resultante essencialmente do trabalho em si e de seu conteúdo, mais do que de fatores externos ou contextuais.

Entretanto, nem todas as pessoas valorizam ter um trabalho complexo e desafiante, sendo que algumas, pelo contrário, até preferem o oposto. Outras aceitam trabalhos rotineiros e repetitivos por questão de sobrevivência e procuram realizar-se fora das organizações. No atual contexto de trabalho, em que tantas pessoas, em todo o mundo, sequer têm um emprego fixo, chega a ser um sonho almejar-se um trabalho com um conteúdo significativo e realizador. Entretanto, isso de modo algum desqualifica o conteúdo significativo do trabalho como um importante fator propiciador de uma melhor qualidade de vida, de um maior comprometimento organizacional e, até mesmo, de saúde mental do trabalhador.

Assim, é importante compreender a QVT, devido ao seu reflexo direto na saúde do trabalhador, que, conforme aponta Kilimnik (2016), está relacionada diretamente com o bem-estar completo, ou seja, físico, mental e espiritual. Ao encontrar o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, o indivíduo conceberá uma carreira autogerida de sucesso.

A QVT, quando insatisfatória, afeta diretamente a saúde do trabalhador que, conseqüentemente, irá se ausentar do ambiente de trabalho para tratamento médico (TAVEIRA, 2013).

Spósito, Gimenes e Cortez (2014) relacionam o absenteísmo docente a diversos fatores, e não somente à saúde do docente, pois consideram também a desvalorização social do trabalho e a baixa remuneração.

No caso do docente, a doença com maior incidência é a síndrome de *Burnout*, esgotamento emocional resultante de atividades de intenso contato com pessoas (SPÓSITO, GIMENES e CORTES, 2014).

No município estudado, o número de ausências dos docentes do mês de fevereiro a outubro de 2018 foi de 56.413. As licenças médicas (em número de 20.816) representam 37% de licenças de 1.918 docentes em um período de 172 dias letivos (SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO, 2018).

A ausência docente gera a descontinuidade do conteúdo programático do currículo da rede, alterando o plano de aula estabelecido pelo professor titular da sala, que é substituído por um professor eventual, e se a ausência for superior a 30 dias, um professor é contratado temporariamente (SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO, 2018).

Identificar os indicadores da QV e da QVT do professor poderá reduzir o adoecimento docente. Por essa razão, investigar as RS que os docentes da educação básica do serviço público municipal têm sobre QV e QVT pode nortear programas para promover a satisfação do professor em sua vida pessoal e profissional.

Conforme anteriormente exposto, a QV e a QVT estão relacionadas mais com questões subjetivas, referentes mais ao desenvolvimento das potencialidades humanas do que à ausência de doença ou à produtividade do trabalho.

Assim, para a presente pesquisa quanto a QV, foram abordados os domínios psicológicos, sociais e os aspectos espirituais, com recorte pautado no instrumento do WHOQOL. Quanto à QVT, a base foi o instrumento de Hackman e Oldham, que gera uma boa articulação com a Teoria das Representações Sociais, que é apresentada no subitem que segue.

## 2.4 Teoria das Representações Sociais

A teoria das RS desenvolveu-se a partir da ideia das representações coletivas de Durkheim, que afirmava que as representações não se faziam apenas no cognitivo do indivíduo, pois eram construídas no grupo de forma dinâmica, e não estática e homogênea (CHAMON, 2007).

Nesse sentido, Sobottka (2015, p. 26) explica:

[...] já desde o início da década de 1960, sob a denominação de *representações sociais*, uma conceituação que vincula a noção durkheimiana de consciência coletiva com o reconhecimento de que os indivíduos possuem um espaço contingente no qual podem, individualmente ou em grupos tópicos, interpretar sua situação concreta e escolher suas ações em sociedade entre alternativas bem distintas. Eles podem distanciar-se da consciência social predominante e, na perspectiva de uma segunda natureza, ética, formular outra visão social de mundo e agir segundo ela.

A teoria inscreve-se na Psicologia Social, na triangulação entre o indivíduo, o grupo e um objeto social. Assim, Alexandre (2004, p. 130) afirma que a representação social “[...] situa-se nas fronteiras entre a sociologia e a psicologia”, “[...] num processo dinâmico, permitindo compreender a formação do pensamento social e antecipar as condutas humanas”.

Nesse sentido, Marková (2017) apresenta a triangulação das relações por meio do Ego-Alter-Objeto, sendo o Ego o sujeito que é definido pelo Alter, que se trata do outro, do meio social, da cultura em que se está inserido, e, por fim, o objeto desejado/almejado/discutido.

Marková (2017, p. 148) argumenta ainda que “Não importa as formas que o Ego-Alter assumam; elas estão inseridas em condições socioculturais concretas e vivem, desenvolvem-se e mudam segundo essas condições”. A autora completa:

Na maioria dos casos, as relações na tríade são desiguais; são assimétricas. Assimetrias criam tensão e transformações dinâmicas dentro da tríade dialógica Ego-Alter-Objeto. Embora este último seja construído conjuntamente pelo Ego-Alter, os homens têm diferentes motivos, desejos, intenções e objetivos: dependendo deles, eles podem estar comprometidos explicitamente, algumas

vezes, mas com Objetivos em seu mundo-da-vida e outras, com os Outros (MARKOVÁ, 2017, p. 157).

A RS desenvolveu-se na psicologia social e se alimentou das contribuições da sociologia, da antropologia e da própria psicologia, pautando-se na valorização dos fenômenos, tanto psicológicos, quanto sociais, sem estabelecer privilégios ou discriminação (TAVEIRA, 2013).

Moscovici (2011, p. 9) idealizou as RS dentro da construção da psicologia social do conhecimento, e afirmou que a “[...] psicologia social do conhecimento está interessada nos processos através dos quais o conhecimento é gerado, transformado e projetado no mundo social”.

As RS irão se constituir a partir de dois processos, a objetivação e a ancoragem, que ocorrem simultaneamente e garantem as funções das RS para a familiarização do objeto da representação (MOSCOVICI, 2011).

O processo de objetivação permite tornar concreto o que é abstrato, tornar palpável o objeto que é simplificado e materializado para o sujeito. Segundo Moscovici (1976, *apud* CHAMON, 2007, p.134) objetivar é “[...] reduzir um excesso de significações, materializando-as”.

Por sua vez, o processo de ancoragem ocorre de forma contínua e permanente, transformando o estranho em familiar, no momento da elaboração e estabilização da RS (CAMPOS, 2017).

Nesse sentido, Moscovici (*apud* MORAES, CHAMON e CHAMON, 2009) exemplifica que, no processo de objetivação, o sujeito irá se utilizar da memória, procurando por imagens para classificar o que está em observação. O processo de ancoragem permite ao sujeito classificar algo em seu repertório, inserir o objeto em uma rede que já é de seu conhecimento. Para Campos (2017), o processo de ancoragem é ativado em situações desconhecidas, novas e até ameaçadoras.

Os processos de objetivação e ancoragem permitem analisar o objeto pela teoria do senso comum, nos universos consensuais (OLIVEIRA, *apud* MORAES, CHAMON e CHAMON, 2009).

Campos (2017) aponta que o processo de ancoragem é o momento da estabilização da RS, porém é contínuo e permanente, pois a rede de categorias do indivíduo é crescente e se atualiza constantemente.

Sistematizando as representações, Moscovici (2011, p. 25) observa que:

Se as representações sociais servem para familiarizar o não familiar, então a primeira tarefa dum estudo científico das representações é tornar o familiar não familiar, a fim de que elas possam ser compreendidas como fenômenos e descritas através de toda técnica metodológica que possa ser adequada nas circunstâncias específicas.

Verifica-se que as RS abarcam os fenômenos da vida cotidiana em sociedade. São mutáveis, pois são produzidas por meio da interação social. As representações sociais cumprem, segundo Abric (1994), as seguintes funções: do saber, identitária, de orientação e de justificação.

A função do saber da RS possibilita explicar a realidade e cria um senso comum para determinado grupo (CHAMON, 2007). Com o presente estudo, estima-se compreender esse senso comum da QV e da Qualidade de Vida no Trabalho do docente no serviço público, isto é, educação pública.

Já a função identitária opera no sentido de enquadrar o sujeito (coletivo) em um campo social, como os grupos profissionais, a exemplo de médicos, advogados, operadores de produção, políticos e docentes, sendo estes últimos os sujeitos da presente pesquisa.

As RS também orientam a cognição e a comunicação entre indivíduos com os outros e o objeto relacionado, o que é denominado função de orientação. Delimitam o universo das possibilidades por meio da definição de prioridades para a interação social, utilizando-se das regras sociais.

Por fim, a função de justificação opera *a posteriori*, permitindo justificar a conduta adotada na situação.

Ainda, há as representações que são verbalizadas e as que são veladas, (conhecidas como “zona muda”), não são expressas pelo indivíduo em condições normais, pois ele iria questionar valores morais ou as normas valorizadas pelo seu grupo (ABRIC, 2005). Assim, considera-se que as representações não são totalmente conscientes, o que demanda uma forma indireta para interpretar e compreender a representação de um determinado grupo (SCOZ; MARTINEZ, 2009).

Para desvendar o que o juízo mascara é preciso criar uma forma de reduzir o julgamento daqueles que o ouvem (SCOZ; MARTINEZ, 2009).

Essa faceta escondida pelos indivíduos não é constituída de inverdades, pois eles declaram aquilo em que acreditam, mas não dizem tudo, escondem componentes de seus pensamentos, pois só externalizam as atitudes, opiniões e crenças consonantes com as normas sociais (ABRIC, 2005).

As representações são utilizadas para justificar as decisões e certos comportamentos; quanto mais forte a condição social, mais riscos de zonas mudas, pois o sujeito estará pautado naquilo que considera politicamente correto (ABRIC, 2005).

Moscovici argumentou que definir o conceito de RS estaria cerceando o seu desenvolvimento, e por esse motivo deixou de defini-las; porém Taveira (2013) tece considerações sobre o que seriam as RS segundo aquele autor:

A organização de imagens e linguagem, porque realça e simboliza atos e situações que nos são ou nos tornam comuns. É uma modalidade de conhecimento particular que tem por função a elaboração de comportamentos e a comunicação entre os indivíduos. É o sinal e a reprodução de um objeto socialmente valorizado. É um *corpus* organizado de conhecimentos e uma das atividades psíquicas graças às quais os homens tornam inteligível a realidade física e social, inserem-se num grupo ou numa ligação cotidiana de trocas, e libertam os poderes de sua imaginação (MOSCOVICI, 1978 *apud* TAVEIRA, 2013, p. 83).

Assim, considera-se o indivíduo dotado de liberdade e inserido em um grupo social. Os sujeitos sociais são constituídos a partir da interação no grupo e com o objeto social (DIAS, 2013) desenvolvido por meio da comunicação.

Moscovici (2011, p. 21) ressalta que as representações são frutos das comunicações:

Um sistema de valores, ideias e práticas, com uma dupla função: primeiro, estabelecer uma ordem que possibilitará às pessoas orientar-se em seu mundo material e social e controlá-lo; e, em segundo lugar, possibilitar que a comunicação seja possível entre os membros de uma comunidade, fornecendo-lhes um código para nomear e classificar, sem ambiguidade, os vários aspectos de seu mundo e da sua história individual e social.

Moscovici (*apud* CHAMON, 2009, p. 3) aponta o duplo caráter da representação social: social e construtivo. Justifica essa afirmação da seguinte forma: “Social, pois a representação não é a soma de consciências individuais, nem a média das opiniões dos indivíduos. Construtivo, pois a representação não é o simples reflexo de uma realidade exterior, nem a imposição de uma dada ideologia”.

O conceito também apresenta a RS com um papel de formação de condutas, modelando o comportamento, justificando-o, modificando o meio e sendo modificada por ele (SANTANA, 2017).

Jodelet (1993), ao situar as representações sociais no espaço de estudo, afirma que as características do indivíduo e do objeto que estão em interação terão uma incidência sobre o que o objeto é para o indivíduo e como o indivíduo é afetado pelo objeto, pois se trata de uma relação de simbolização: a representação é uma construção e uma expressão do sujeito.

Jodelet, ainda, dispõe que as representações são “[...] fenômenos completos sempre ativos e agindo na vida social” (idem, 1993, p. 21). Assim, as RS podem mudar de acordo

com o tempo e o momento histórico, estão sempre em transformação. Jodelet (1993, p. 22) também argumenta que a representação social:

[...] é uma forma de conhecimento, socialmente elaborada e partilhada, com um objetivo prático, e que contribui para a construção de uma realidade comum a um conjunto social. Igualmente designada como saber de senso comum ou ainda saber ingênuo, natural, esta forma de conhecimento é diferenciada, entre outras, do conhecimento científico. Entretanto, é tida como um objeto de estudo tão legítimo quanto este devido à sua importância na vida social e à elucidação possibilitadora dos processos cognitivos e das interações sociais.

Ao se estudar as relações por meio da triangulação entre sujeito-outro-objeto, busca-se explicar e sistematizar o processo relacional social, o que na presente pesquisa se dá entre docente-QV-QVT.

No estudo das RS, parte-se do conhecimento de senso comum, apreendendo as crenças, os valores, as atitudes dos professores quanto ao tema abordado. Desse modo, estuda-se aqui esse conhecimento de senso comum dos docentes do serviço público quanto a QV/Trabalho, para apreender a representação desse grupo quanto a QV/Trabalho.

A partir das experiências dos docentes, da sua expressão dos pensamentos, da sua manifestação nas conversas informais, é possível obter as RS sobre a QV/Trabalho, uma vez que esse senso comum, ou o saber ingênuo entre o psicológico e o social, formará a RS (MARQUES, 2016).

Nos resultados da pesquisa, em especial das entrevistas, conforme análise dos resultados, nota-se a importância que o docente atribui para o tempo com a família, apontado como um valor essencial para que se tenha maior QV. Há também a crença de que ter apoio do diretor da escola e construir um clima harmonioso no ambiente do trabalho faz com que haja QVT.

Dessa forma, o objetivo da RS é concretizar o abstrato por meio de toda a bagagem da construção do homem, das respostas obtidas que se derivam do contexto no qual as perguntas são geradas (MOSCOVICI, 2011).

As relações em sociedade estão ancoradas na intersubjetividade e carregadas de características próprias que são estudados por meio da Teoria da atribuição.

#### **2.4.1 Teoria da Atribuição**

A teoria da atribuição está diretamente relacionada à forma como se realiza a interpretação do comportamento do outro, do próprio sujeito e do seu meio, fundamentando o comportamento em determinadas situações, além do que se pode observar. Abarcam-se as

intenções, as habilidades, os motivos e as pressões do momento da ação (MICHENER, DELAMATER, MYERS, 2005), o que possibilita compreender as respostas dos docentes quanto a QV e QVT.

Trata-se de um conceito de médio alcance, como o caso das crenças e das atitudes e está em uma dimensão da RS (VALA, 2000).

Os hábitos sociais e culturais produzem as habilidades cognitivas dos sujeitos, as quais se desencadeiam por meio da vida societária (VYGOSKY, 2010). Considerando a inserção do indivíduo no seio societário, ele terá o seu grupo social e constituirá valores, normas de convivência, conceitos e distintas representações.

As crenças irão variar de acordo com o conhecimento que o observador tiver do autor da ação ou do comportamento, do contexto, da sua base cultural. Ele poderá ter vários vieses no julgamento, por questões de atenção, autocomplacência ou superatribuição a causas internas (HIGGINS e BRAYANT, 1982; ROSS, 1977; SMALL e PETERSON, 1981, *apud* MICHENER, DELAMATER, MYERS, 2005).

Segundo Heider (1944, 1958) (*apud* MICHENER, DELAMATER, MYERS, 2005), o julgamento que se faz de um comportamento pode referir-se a uma atribuição disposicional ou situacional. Na atribuição disposicional, o observador atribui aos fatores internos, como as características pessoais do indivíduo, o comportamento observado. Já na atribuição situacional, são as causas externas que afetam o comportamento observado.

A teoria irá explicar a forma do comportamento do sujeito e dos outros e o processo de imputação de causalidade, composto por um conjunto de fatores pessoais que pautam as relações e o entendimento do ambiente. Assim, o sujeito pode até mesmo se antecipar ao comportamento dos outros (FERREIRA, 2019).

Não se pode deixar de tratar da dissonância cognitiva estudada por Festinger em 1957, que consiste na necessidade do indivíduo para encontrar consonância entre as cognições realizadas sobre um mesmo objeto, ou seja, uma consistência interna para uma atitude adotada (VALA; MONTEIRO, 2017).

Assim, para eliminar a dissonância nas situações de alta relevância, o sujeito toma atitudes para influenciar o processo de informação. Para esclarecer tal situação, Vala e Monteiro (2017) trazem o estudo de La Pierre (1934), que levou chineses para frequentar hotéis e restaurantes onde havia placas anunciando que não se aceitavam chineses e cachorros. No entanto, chineses juntos com um branco em sua maioria foram aceitos, mas os mesmos hotéis e restaurantes, ao serem contatados por cartas, responderam, em sua maioria (92%), não aceitar chineses.

Tem-se que a sociedade, os grupos sociais e instituições são seres pensantes, não se limitam apenas a receber e processar as informações, pois atribuem um julgamento social, a depender do contexto (VALA, 2000).

Em outra esteia, Weiner (1972, 1974, 1975, *apud* KAULFUSS e BORUCHOVITCH, 2016) apresenta as atribuições para o sucesso e fracasso. Assim, os elementos de atribuição fundamentais para desempenho do indivíduo são: sua capacidade, seu esforço, a dificuldade da tarefa e a sorte. Esses elementos são utilizados para interpretar ou antecipar os resultados.

Nos estudos da profecia autorrealizadora, Allport (1950 *apud* ROSENTHAL, 1966) já analisava as expectativas de um indivíduo quanto ao comportamento do outro, o que pode contribuir para seu próprio comportamento, conforme Brito e Lomonaco (1983).

Cordeiro (2015, p. 16) traz as definições dos mitos de Narciso, Medusa e Pigmalião e aduz a capacidade do indivíduo para projetar seu desejo e aspirações, e conclui que “[...] as imagens são sempre modelos manchados pelo olhar particular de cada indivíduo”.

Sant’ana (2009) apresenta que Rosenthal e Jacobson utilizaram o efeito Pigmalião para identificar as influências das expectativas prévias dos sujeitos em avaliações com os resultados obtidos, que tendem a confirmar a hipótese do sujeito avaliador, ou seja, altas expectativas geram resultados melhores.

Nesse sentido, a teoria do *Locus* de controle, de Rotter (1966), traz a expectativa do indivíduo, que ocorre antes do evento, ou seja, conceito anterior à atribuição causal. Assim, Ferreira explica (2019, p. 9):

[...] o indivíduo interpreta os acontecimentos, atribuindo-lhe causalidade interna ou externa, criando, portanto, uma expectativa de controle interna ou externa. Para que a pessoa adquira um *locus* de controle (expectativa de controle interno ou externo), necessita, primeiramente, atribuir relações causais aos eventos passados.

Verifica-se, portanto, a relação direta da RS com a atribuição, pois a forma como o sujeito irá representar a relação social dependerá da atribuição externa.

Para obter as RS dos docentes, apresenta-se, na sequência deste texto, o método adotado.

### 3. MÉTODO

#### 3.1 Tipo de pesquisa

Buscou-se investigar as representações sociais dos docentes da educação básica pública quanto à sua QV, a partir de apontamentos de seus hábitos, bem como identificar a QVT, a partir do nível de satisfação dos docentes em relação ao desempenho de sua tarefa, e os aspectos funcionais que interferem nesse aspecto.

Trata-se de uma pesquisa exploratória de caráter descritivo, com abordagens qualitativa e quantitativa. Assim, proporciona maior compreensão das RS e dos fenômenos investigados, ao descrever as dimensões da QV e da QVT dos docentes da educação básica atuantes no serviço público (GIL, 2007).

No que tange a abordagem quali-quantitativa, Bauer e Gaskell (2002) apresentam as diferenças entre esses tipos de pesquisas, sobretudo para identificar as estratégias para a interpretação das informações, conforme Quadro 29:

Quadro 29 - Comparativo das pesquisas Quanti-Quali

	Estratégias	
	Quantitativas	Qualitativas
Dados	Números	Textos
Análise	Estatística	Interpretação
Protótipo	Pesquisa de opinião	Entrevistas em profundidade
Qualidade	Hard	Soft

Fonte: Bauer e Gaskell, 2002, p. 23)

Nesta esteia, segundo os autores, quando se tratar de pesquisas quantitativas, os dados são numéricos, e a análise é estatística. O protótipo ocorre por meio de pesquisa de opinião, e a qualidade é considerada *Hard* (BAUER e GASKELL, 2002).

Já a pesquisa qualitativa tem seus dados em textos, e sua análise ocorre pela interpretação dos dados textuais. O protótipo desenvolve-se por meio de entrevistas em profundidade, e sua qualidade é *Soft*.

Segundo Chamon (2009), critica-se que as Ciências Humanas e Sociais estariam impossibilitadas de realizar pesquisas quantitativas, uma vez que estão acobertadas de valores, afetos e intenções, o que inviabiliza categorizá-las como verdadeiras ou falsas.

Todavia, com a aplicação de questionários é possível limitar a subjetividade, sendo possível codificar e sistematizar os dados das RS, e o estudo qualitativo fica por conta da realização das entrevistas (CHAMON, 2009).

Ademais, a pesquisa é descritiva, para propiciar maior precisão, pois objetiva a descrição de características de uma determinada população, ou fenômeno, ou, ainda, o estabelecimento de relações entre variáveis (GIL, 2007).

### 3.2 População e amostra

A população foi composta de 1918 professores, todos eles professores estatutários ou celetistas. Para a pesquisa foi realizado um cálculo amostral, que constitui um processo de amostragem que envolve um conjunto de técnicas que possibilita representatividade da população total (BAUER e GASKELL, 2002).

Assim, para o estabelecimento da amostra foi utilizado cálculo proposto por SurveyMokey (2019); o erro amostral foi considerado em 5%, e o nível de confiança, em 95%. A fórmula utilizada está apresentada e descrita adiante, e o cálculo foi realizado com o auxílio de uma calculadora eletrônica *online*:

$$N = \frac{\frac{z^2 \times p(1-p)}{e^2}}{1 + \left( \frac{z^2 \times p(1-p)}{e^2 N} \right)}$$

Na fórmula, “n” significa a amostra a ser calculada; “N”, a população de referência; “Z”, a variável normal padronizada e associada ao nível de confiança; “p”, a verdadeira probabilidade do evento; e “e”, o erro amostral (SURVEYMOKEY, 2019). Desse modo, chegou-se a 300 docentes, pelo cálculo amostral.

Para atingir uma proporção significativa dos docentes, a amostra é composta por profissionais que ocupam funções de confiança, ou seja, em diferentes níveis hierárquicos, mas só ocupadas por professores.

Bauer e Gaskell (2002, p. 55) propõem algumas etapas que devem ser seguidas para o delineamento de um *corpus* de pesquisa. A primeira delas, para a construção do *corpus*, é estabelecer os critérios para seleção, que no presente projeto foram os professores municipais estatutários ou celetistas de um município da região do vale do Paraíba paulista.

As amostras para as entrevistas semiestruturadas foram de 25 professores, pois utilizou-se o critério de saturação, o que ocorreu com a vigésima quinta entrevista, conforme se explica adiante.

### 3.3 Instrumentos de coleta de dados

Considerando que se buscou identificar, tanto a QV quanto a QVT, realizou-se pesquisa de campo com aplicação de dois questionários com perguntas fechadas e abertas, além da realização de uma entrevista semiestruturada.

Foram distribuídos 500 questionários de QV e QVT, com o objetivo de atingir a amostra mínima estabelecida. Porém, para o questionário de QVT atingiu-se amostra de 274 participantes, e, para de QV, amostra de 301 docentes. Um dos fatores que pode ter influenciado no retorno do questionário de QVT foi o número significativo de questões, pois alguns docentes não responderam aos dois questionários ao mesmo tempo, e alguns responderam o questionário de QV, mas não o de QVT.

O questionário de QV foi desenvolvido por meio de uma parceria da rede Academic International Network (ACINNET) com a UNITAU e UNIS, com 212 questões, baseado no instrumento da OMS e traduzido por Fleck *et al.* (2000).

Nota-se que o questionário de QV tem por finalidade obter os aspectos psicológicos, sociais e ambientais, englobando elementos de avaliação, tanto positivos quanto negativos, devido ao fato de o conceito de QV ser subjetivo (FLECK *et al.*, 2000).

Assim, o instrumento permite avaliar a QV de forma global, tornando possível sua aplicação em diversos contextos e culturas.

O questionário de QVT é um instrumento já validado no Brasil e no exterior, por meio do instrumento *Job Diagnostic Survey – JDS*, desenvolvido por Hackman e Oldham (1974, 1975), com tradução adaptada por Moraes e Kilimnik (1989).

As questões fechadas permitem livre escolha de uma ou mais respostas entre as alternativas propostas. Outras questões abordam o posicionamento do docente a partir de determinadas proposições. Para esse tipo de questão foi utilizada a Escala de Likert, para mensurar/medir a intensidade das respostas.

Ambos os questionários trazem questões de cunho subjetivo que permitem apreender o significado de QV e QVT para os docentes, o que o que auxilia na investigação das RS. Este foi o motivo de terem sido escolhidos para aplicação nesta pesquisa.

Dessa forma, para gerar mais proximidade e apreender as representações sociais dos professores foram realizadas entrevistas na segunda etapa da pesquisa, até que se evidenciou a saturação das respostas (BAUER; GASKELL, 2002).

As entrevistas levam a investigação ao trabalho de campo, o que aproxima o pesquisador do problema de pesquisa para vivenciar a realidade do sujeito, que fará uma reflexão sobre as indagações formuladas (MINAYO, 2009).

Minayo observa (2009, p. 65):

Os cientistas sociais costumam denominar esses últimos de dados “subjetivos”, pois só podem ser conseguidos com a contribuição da pessoa. Constituem uma representação da realidade: ideias, crenças, maneira de pensar; opiniões, sentimentos, maneiras de sentir; maneiras de atuar; condutas; projeções para o futuro; razões conscientes ou inconscientes de determinadas atitudes e comportamentos.

Por meio do trabalho de campo pretendeu-se apreender as representações sociais dos docentes de QV/Trabalho e compreender suas perspectivas de vida e de trabalho.

Caracteriza-se como entrevista semiestruturada por utilizar um conjunto de perguntas previamente elaboradas para direcionar o entrevistador e manter o tema central do estudo (MANZINI, 2004).

Foram realizadas 25 entrevistas, organizadas em dois momentos: o primeiro, a partir dos dados sociodemográficos dos participantes, por meio de nove perguntas que incluem: gênero, idade, estado civil, renda e formação profissional.

O segundo momento da entrevista foi realizado a partir de 10 questões abertas, que tiveram por objetivo aprofundar o tema estudado.

Com a entrevista semiestruturada, objetiva-se que o docente discorra sobre o objeto da pesquisa sem prendê-lo à pergunta formulada. Trata-se de incentivar suas manifestações para compreender suas representações sobre a QV/Trabalho (MINAYO, 2009).

### **3.4 Instrumentos de análise**

A partir dos questionários e a das realizações das entrevistas, para tratar os dados foram utilizados os *softwares Sphinx e IRaMuTeQ*.

Os questionários de QV e QVT foram tratados a partir do *software Sphinx*, que permite síntese dos dados obtidos.

O *software Sphinx* foi desenvolvido na França em 1989, por Jean Moscarola, e em 1995 pesquisadores o trouxeram para o Brasil (SPHINX, 2018). Permite a realização de uma análise quantitativa das respostas dos docentes e apresenta os percentis e os gráficos das respostas, para que sejam realizadas as análises estatísticas (SPHINX, 2018).

As entrevistas foram gravadas e transcritas, e os dados (corpus) foram tratados pelo *software IRaMuTeQ*, que categoriza palavras do mesmo mundo lexical, criando as categorias gerais de conteúdo.

O *IRaMuTeQ*, inicialmente lançado em francês, começou a ser utilizado no Brasil em 2013. Este *software* possibilita a análise de dados quali-quantitativos, pois permite entrega de dados estatísticos para o tratamento de dados textuais (CAMARGO, 2013).

Com base na classe e na categoria dos dados qualitativos, conforme o tratamento executado pelo *IRaMuTeQ*, os dados foram analisados à luz da Teoria das Representações Sociais.

O *software IRaMuTeQ*, por meio da classificação das palavras que tiveram maior frequência durante a entrevista, gerou um dendrograma com quatro classes.

Utilizou-se também o *software STATISTICA*® v.11, que possibilitou a análise fatorial de 149 questões do questionário de QV. Essa análise fatorial possibilitou a redução de 28 questões que tiveram baixa correlação.

### **3.5 Procedimentos de coleta de dados**

O projeto da pesquisa, submetido ao Comitê de ética em Pesquisa do Centro Universitário Sul de Minas Grupo UNIS, nos termos da Resolução nº 196/96 do Conselho Nacional de Saúde (CNS), foi aprovado nos termos do Parecer nº 2.848.272 (Anexo D).

A apreciação pelo Comitê visa defender os interesses dos participantes da pesquisa, no que tange sua integridade e dignidade, observando os padrões éticos para desenvolvimento da pesquisa (BAUER E GASKELL, 2010).

A coleta de dados foi executada em duas etapas. Na primeira delas houve um convite aos docentes, para que respondessem aos questionários. Após o aceite e a assinatura do Termo de Compromisso Livre e Esclarecido, os participantes preencheram o questionário em Horário de Trabalho Pedagógico Coletivo – HTPC.

Na segunda etapa, após tratamento de dados dos questionários, a pesquisadora entrou em contato com os diretores de unidades de ensino de diversas escolas, para que verificassem junto aos professores aqueles que poderiam participar da segunda fase.

Todos os docentes que se dispuseram a participar da entrevista foram entrevistados entre os meses de fevereiro e junho de 2019. Quatro professores por escola se voluntariaram, num total de seis escolas.

As entrevistas, realizadas nos Horários de Trabalho Pedagógico Coletivo – HTPC, em

escolas que estão distribuídas em bairros distintos do município estudado, duraram em média 9 minutos e 21 segundos.

O critério para interrupção das entrevistas foi o de saturação, ou seja, quando as respostas passaram a se repetir (BAUER; GASKELL, 2002).

Segundo Bauer e Gaskell (2010), p. 71:

Devido a estas duas razões, há um limite máximo ao número de entrevistas que é necessário fazer e possível de analisar. Para cada pesquisador este limite é algo entre 15 e 25 entrevistas individuais, e ao redor de 6 a 8 discussões com grupos focais. É claro que a pesquisa pode ser dividida em fases: um primeiro conjunto de entrevistas, seguido por análise, e depois um segundo conjunto. Ou poderá haver uma combinação de entrevistas individuais e grupais. Em tais situações, seria desejável fazer um número maior de entrevistas e analisar os diferentes componentes do corpus separadamente, juntando-os em estágio posterior.

Ademais, as entrevistas limitaram-se ao critério de saturação que, segundo Bauer e Gaskell (2002, p. 59). ocorre quando pode ser aplicada a “lei da diminuição de retornos”, pois, mesmo que a amostra seja ampliada, as diferenças serão mínimas e as representações não serão diferentes.

Assim, objetivando atingir o total da amostra, foram entregues aos supervisores de ensino os questionários, para que os entregassem aos diretores das escolas, no HTPC.

Inicialmente foi entregue o Termo de Autorização para a Secretaria de Educação do município pesquisado.

Os sujeitos da pesquisa foram orientados sobre o objetivo do estudo, e os que se propuseram a participar assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, elaborado em duas vias, garantindo-lhes o sigilo de sua identidade, bem como assegurando-lhes a possibilidade de sua saída do estudo a qualquer tempo, se assim o desejassem. Ressalta-se que os termos serão guardados pelo pesquisador pelo prazo de cinco anos e que depois desse tempo serão destruídos.

Foram entregues os questionários para os docentes pesquisados no HTPC e em reuniões administrativas, juntamente com o TCLE, para que respondessem, se assim o desejassem. Nesse mesmo dia, os docentes foram convidados a participar da segunda fase, porém inicialmente não houve resultado de adesão.

Dessa forma, para a segunda fase foi solicitado, aos diretores das escolas às quais a pesquisadora tinha maior acessibilidade, que verificassem junto aos docentes aqueles que se voluntariariam a participar da entrevista. Houve adesão de docentes de seis escolas em bairros distintos, e em cada escola foram entrevistados no máximo quatro professores.

Na segunda etapa da coleta de dados, as entrevistas ocorreram em dias agendados com os docentes voluntários atuantes, junto ao serviço público municipal.

As entrevistas realizadas foram transcritas na íntegra, para posterior análise.

### **3.6 Procedimentos de análise de dados**

Os resultados obtidos nos questionários e nas entrevistas foram organizados por meio dos *softwares Sphinx e IRaMuTeQ*, respectivamente, o que possibilitou análises unidimensionais, bidimensionais, isto é, verificar as distribuições das respostas e gerar gráficos e figuras.

Após a organização dos dados com utilização dos *softwares*, eles foram analisados por meio da técnica da análise de conteúdo, que é uma importante técnica para tratar os dados qualitativos, pois permite desvendar o sentido atribuído pelos participantes da pesquisa. Realiza-se uma análise da comunicação obtendo o sentido por trás dos discursos polissêmicos, carregados de simbologia (BARDIN, 2011). Considerando esse conjunto de técnicas de análises, é possível triangular os dados.

#### **3.6.1 Do questionário de Qualidade de Vida**

Para a avaliação dos resultados do questionário QV foram utilizadas análises unidimensionais, bidimensionais e multidimensionais.

As unidimensionais, que descrevem isoladamente as variáveis, foram utilizadas essencialmente para variáveis sociodemográficas, e para a confecção desses gráficos, o software Excel<sup>®</sup>

Já as análises bidimensionais relacionam duas variáveis, como as sociodemográficas com um domínio do WHOQOL, e para as análises multidimensionais, que tratam das relações entre mais de duas variáveis, utilizou-se a Análise Fatorial, com o software STATISTICA<sup>®</sup>, v. 11.

Para análise do questionário de qualidade de vida, optou-se por duas abordagens convergentes. Em um primeiro momento, uma análise por dois juízes buscou categorizar, quando possível, as questões do questionário com os seis domínios considerados no questionário de qualidade de vida da Organização Mundial de Saúde (WHOQOL), a saber:

1. Domínio 1 – Domínio físico
2. Domínio 2 – Domínio psicológico
3. Domínio 3 – Nível de independência
4. Domínio 4 – Relações sociais
5. Domínio 5 – Ambiente
6. Domínio 6 – Aspectos espirituais/Religiosidade/Crenças pessoais

Paralelamente, realizou-se uma análise fatorial nas questões que apresentavam uma escala de Likert. O objetivo, nesse caso, foi duplo. Em primeiro lugar, reduzir a dimensionalidade do questionário, retendo um número menor de questões e preservando o maior número possível de fatores e, assim, a maior porcentagem possível da variância explicada. Em segundo lugar, identificar as questões associadas aos fatores que foram retidos na análise e verificar como se agrupavam, em termos dos domínios do WHOQOL.

Utilizou-se o *software* STATISTICA<sup>®</sup> v.11 para análise dos dados. Ressalta-se que o objetivo aqui não foi validar o questionário a partir de uma análise fatorial, visto não haver, em princípio, um número suficiente de respondentes para isso. A ideia foi buscar uma associação significativa com o WHOQOL que permitisse análise das respostas.

A análise fatorial é uma técnica estatística que busca explorar a correlação existente entre várias variáveis, buscando agrupar as mais correlacionadas entre si. A hipótese subjacente à análise fatorial é a de que um construto complexo, como a QV, pode conter várias dimensões ou perspectivas. Ela pode estar ligada a relações sociais na família ou na comunidade, a uma situação econômica confortável, a uma boa saúde e a uma vida intelectual gratificante, além de outras possíveis dimensões (DANCEY; REIDY, 2017).

A consistência do questionário foi indicada pelo alfa de Cronbach, um indicador que varia entre 0 e 1. Quanto mais próximo de 1, maior é a consistência interna do questionário (MATTHIENSEN, 2011).

A consistência interna de um questionário é uma indicação de quanto as questões apresentadas se relacionam com o mesmo construto que se deseja medir, no caso do presente estudo, a QV.

A análise fatorial foi necessária para se obter o critério de cálculo das questões e realizar o agrupamento das variáveis nas dimensões existentes para avaliar a QV.

### **3.6.2 Do questionário de Qualidade de Vida no Trabalho**

Para o questionário de QVT já existe a composição para os cálculos, e por esse motivo não foi realizada a análise fatorial. No entanto, também foram utilizadas análises unidimensionais, bidimensionais e multidimensionais.

O questionário utilizado, o *Job Diagnostic Survey* (JDS), desenvolvido por Hackman e Oldham (1974, 1975), traduzido por Moraes e Kilimnik (1989), é um instrumento apto para analisar a QVT.

As questões são agrupadas para a divisão das variáveis e, conforme Quadro 30, o primeiro número que aparece na fórmula de apuração refere-se à seção em que a variável se encontra, e o segundo, ao número da questão.

O modelo utilizado nesta pesquisa foi baseado em Hackman e Oldham (ver Quadro 30). Foram analisadas dezessete variáveis, e o seu cálculo foi realizado para medir a QVT.

Quadro 30 - Cálculo das variáveis do modelo

VARIÁVEIS DO MODELO	FÓRMULA DE APURAÇÃO
<b>DIMENSÕES BÁSICAS DA TAREFA</b>	
Variedade de habilidades	$VH = (1.4 + 2.1 + 2.5^*)/3$
Identificação da tarefa	$IT = (1.3 + 2.3^* + 2.11)/3$
Significado da tarefa	$ST = (1.5 + 2.8 + 2.14^*)/3$
Inter-relacionamento	$IR = (1.1 + 2.2 + 2.6^*)/3$
Autonomia	$AU = (1.2 + 2.9^* + 2.13)/3$
Feedback intrínseco	$FI = (1.7 + 2.4 + 2.12^*)/3$
Feedback extrínseco	$FE = (1.6 + 2.7^* + 2.10)/3$
<b>ESTADOS PSICOLÓGICOS CRÍTICOS</b>	
Percepção do significado do trabalho	$PST = (3.4^* + 3.7 + 5.3^* + 5.6)/4$
Percepção da responsabilidade pelos Resultados	$PRR = (3.1^* + 3.8 + 3.12 + 3.15 + 5.4 + 5.7)/6$
Conhecimento dos reais resultados do Trabalho	$CRT = (3.5 + 3.11^* + 5.5 + 5.10^*)/4$
<b>RESULTADOS PESSOAIS E DE TRABALHO (REAÇÕES AFETIVAS OU SENTIMENTOS)</b>	
Satisfação geral com o trabalho	$SGT = (3.3 + 3.9^* + 3.13 + 5.2 + 5.8^*)/5$
Motivação interna para o trabalho	$MIT = (3.2 + 3.6 + 3.10 + 3.14^* + 5.1 + 5.9)/6$
Satisfação com a possibilidade de Crescimento	$SPC = (4.3 + 4.6 + 4.10 + 4.13)/4$
Satisfação com a segurança	$SS = (4.1 + 4.11)/2$
Satisfação com a compensação	$SC = (4.2 + 4.9)/2$
Satisfação com o ambiente social	$SAS = (4.4 + 4.7 + 4.12)/3$
Satisfação com a supervisão	$SSU = (4.5 + 4.8 + 4.14)/3$
<b>NECESSIDADE INDIVIDUAL DE CRESCIMENTO – NIC</b>	
	$NIC = (6.1 + 6.2 + \dots + 6.18)/18$
<b>POTENCIAL MOTIVACIONAL DO TRABALHO – PMT</b>	
	$PMT = ((VH + IT + ST)/3) \times AU \times FI$

Fonte: Hackman e Oldham (*apud* LEITE, 2009, p. 90).

Notas – 1 - (\*) questão invertida (7=1, 6=2, 5=3, e vice-versa).

O Quadro 30 traduz o cálculo realizado para as dimensões básicas da tarefa, os estados psicológicos críticos e os resultados pessoais e de trabalho, cada qual com suas próprias variáveis e fórmulas para apuração. Há também a fórmula para a Necessidade Individual de Crescimento e para o Potencial Motivacional do Trabalho.

Cada dimensão da QVT é formada por variáveis que estão distribuídas em um conjunto de questões ou pela combinação de variáveis, como no caso do PMT.

O modelo JDS mede/mensura o nível de motivação do trabalhador com a atividade

desempenhada, e o PMT permite identificar o quanto o trabalhador compreende ser significativo o seu trabalho (PEDROSO, *et al.*, 2014).

As variáveis do modelo JBS são avaliadas conforme Quadro31, que apresenta as questões que as compõem.

Quadro 31- Variáveis do modelo *Job Diagnostic Survey – JDS*

Variáveis do Modelo JDS		Questões	Avaliação
Dimensões Básicas da Tarefa	Variedade de Habilidades – VH	3	Variedade de atividades diferentes e de habilidades e talentos requeridos do trabalhador para a execução da tarefa.
	Identidade com a Tarefa – IT	3	Possibilidade que a tarefa oferece de ser concluída como um todo, isto é, que o trabalho seja executado do início ao fim, para que o resultado seja visível.
	Significado da Tarefa – ST	3	Importância que a tarefa tem sobre a vida ou o trabalho de outras pessoas no ambiente interno e externo à organização.
	Inter-relacionamento – IR	3	Cooperação e interação com outras pessoas (internas ou externas à organização) que a tarefa requer.
	Autonomia – AU	3	Liberdade, independência e poder de decisão sobre o planejamento e execução da tarefa.
	Feedback Intrínseco – FI	3	Informações diretas e claras que a própria execução da tarefa fornece ao trabalhador sobre a efetividade de seu desempenho.
	Feedback Extrínseco – FE (chefia e colegas)	3	Informações claras que o trabalhador recebe dos supervisores e colegas sobre seu desempenho, durante e depois da execução da tarefa.
Estados Psicológicos Críticos	Percepção da Significância do Trabalho – PST	4	Percepção e sentimento quanto a importância, utilidade e significância do seu trabalho, tanto para si mesmo como para outras pessoas.
	Percepção da / Responsabilidade pelos Resultados – PRR	6	Percepção quanto à responsabilidade por suas tarefas, por seus resultados, e quanto à sua preocupação com a forma como está executando a tarefa.
	Conhecimento dos Reais Resultados do Trabalho – CRT	4	Conhecimento e percepção de seu desempenho em suas tarefas, ou seja, quanto conhece dos resultados do seu trabalho, enquanto ainda o está sendo executado.
Resultados Pessoais e de Trabalho (Reações Afetivas ou Sentimentais)	Satisfação Geral com o Trabalho – SGT	5	Quanto está satisfeito com o seu trabalho, quanto percebe que outras pessoas estão satisfeitas e se pensa em deixá-lo.
	Motivação Interna para o Trabalho – MIT	6	Quanto se sente importante e satisfeito quando realiza bem o seu trabalho.
	Satisfação com a Possibilidade de Crescimento – SPC	4	Sensação de realização, a independência de pensamento e ação, o desafio da tarefa e a possibilidade de crescimento e desenvolvimento pessoal.
	Satisfação com a Segurança no Trabalho – SST	2	Sentimento quanto a condições de trabalho seguras e saudáveis.
	Satisfação com a Compensação – SC	2	Satisfação com relação ao pagamento justo, incluindo salário e benefícios.
	Satisfação com o Ambiente Social – SAS	3	Satisfação do trabalhador com os relacionamentos no ambiente de trabalho.
	Satisfação com a Supervisão – SSU	3	Satisfação com relação ao respeito, tratamento, apoio, liderança e qualidade da supervisão que recebe dos superiores.

Fonte: Hackman e Oldham (*apud* LEITE, 2009, p. 91-92).

Utilizou-se o referencial biopsicossocial para as variáveis, pois não se objetivou saber da saúde física no ambiente de trabalho, mas sim das condições psicológicas e sociais (LIMONGI-FRANÇA, 1996).

Os resultados das Dimensões Básicas da Tarefa, dos Estados Psicológicos Críticos e os Resultados Pessoais e de Trabalho são calculados individualmente para cada participante, em escala de 1 a 7 pontos (HACKMAN; OLDHAM, 1974).

Com a combinação de variáveis chega-se aos resultados da Necessidade Individual de Crescimento e do Potencial Motivacional do Trabalho:

Quadro 32 - Variáveis do modelo *Job Diagnostic Survey* – JDS – NIC e PMT

	Variáveis do Modelo JDS	Questões	Avaliação
NIC	Necessidade Individual de Crescimento	18	Quanto julgam desejáveis aspectos como respeito e tratamento justo de seus superiores, desafios e estímulos no trabalho, oportunidade de pensar e agir com independência, segurança no emprego, oportunidade para desenvolvimento pessoal, senso de valor e conquista, poder de decisão sobre como executar a tarefa, entre outros.
PMT	Potencial Motivacional do Trabalho	15	Calculado por meio das dimensões essenciais do trabalho, que são: Variedade de Habilidades, Identidade com a Tarefa, Significado da Tarefa, Autonomia e <i>Feedback</i> Intrínseco.

Fonte: Hackman e Oldham (*apud* LEITE, 2009, p. 91-92).

Os referidos valores foram estipulados para obter dados estatísticos e mensurar quais fatores são mais significativos aos docentes em termos de QVT. O Quadro 32 apresenta as composições das dimensões básicas da tarefa, o que compõe o estado psicológico crítico e o resultado pessoal e do trabalho:

As variáveis correspondentes ao sentimento dos participantes, como SGT, MIT e SPC, possibilitam obter os resultados intrínsecos ao trabalho, enquanto as variáveis de SST, SC, SAS e SSU, que estão relacionadas ao ambiente de trabalho, trouxeram os resultados extrínsecos ao trabalho (LEITE, 2009).

O Potencial Motivacional do Trabalho (PMT) foi calculado por meio da média aritmética dos pesos das dimensões VH, IT, ST, AU e FI; o escore máximo obtido foi de 343, e o mínimo, de 1. A partir de 125 pontos o PMT é considerado satisfatório, e os inferiores a 125 pontos, insatisfatórios (LEITE, 2009). Os pontos são obtidos com utilização da seguinte fórmula:

$$PMT = ((VH+IT+ST)/3) \times AU \times FI$$

A composição para a avaliação da QVT está apresentada em resumo no Quadro 33:

Quadro 33 – Composição da avaliação da QVT

<b>Dimensões Básicas da Tarefa</b>	<b>Estados Psicológicos Críticos</b>	<b>Resultados Pessoais e de Trabalho</b>		
Variedade de Habilidades – VH	Percepção do Significado do Trabalho - PST	Satisfação Geral com o Trabalho – SGT		Alta Motivação Interna para o Trabalho
Identidade com a Tarefa – IT		Motivação Interna para o Trabalho – MIT		
Significado da Tarefa – ST		Satisfações Específicas (contextuais)	Satisfação com a Possibilidade de Crescimento – SPC	Alta Qualidade no Desempenho do Trabalho
Inter-relacionamento – IR			Satisfação com a Segurança no Trabalho – SST	
Autonomia – AU	Satisfação com a Compensação – SC		Alta Satisfação com o Trabalho	
Feedback Intrínseco – FI	Conhecimento dos Resultados do Trabalho - CRT	Satisfação com o Ambiente Social – SAS	Baixa Rotatividade e Absenteísmo	
Feedback Extrínseco – FE (chefia e colegas)		Satisfação com a Supervisão – SSU		
<b>Necessidade Individual de Crescimento - NIC</b>				

Fonte: LEITE (2009), baseado em Hackman e Oldham (1975, p. 161).

Seguindo os mesmos passos da pesquisa de Leite (2009), que se baseou em Moraes e Kilimnik (1989), para a escala adotada de 1 a 7 foram adotados os conceitos conforme Quadro 34:

Quadro 34 – Escala de conceitos para QVT

Valores	Conceitos
1-4	Valores insatisfatórios
4,1-5,9	Valores satisfatórios
6-7	Valores muito satisfatórios

Fonte: Leite- Junior, 2009, p. 99.

Na escala, 1 corresponde a insatisfatório e 7, a muito satisfatório. Foram realizados cruzamentos de variáveis do *JDS* com fatores relacionados a gênero, faixa etária e estado civil, em estudos de QVT.

As perguntas compreendidas entre 86 e 99 do questionário de QVT objetivam obtenção de informações gerais da amostra: idade, gênero, estado civil, número de filhos,

tipo de moradia, tempo de magistério, tempo de trabalho na Rede municipal de ensino e o motivo de ingresso no magistério.

Para apreender as RS dos docentes quanto a QV e QVT, adotou-se a técnica de triangulação de dados, utilizando instrumentos distintos, quais sejam: um questionário de QV, um questionário de QVT e entrevista semiestruturada.

Quanto ao questionário de QV, realizou-se análise fatorial para identificar os domínios a partir das respostas dos docentes, conforme consta no subitem que segue:

### **3.7 Da análise fatorial**

A análise fatorial foi realizada com duplo objetivo. O primeiro deles, para reduzir o número de variáveis do questionário de QV, envolveu 149 questões e 301 observações, correspondendo às questões 58 a 68 e 74 a 211. O segundo objetivo foi identificar as questões associadas aos fatores que foram retidos na análise e verificar como se agrupavam em termos dos domínios do WHOQOL.

A análise possibilitou o agrupamento dessas questões por meio dos fatores e dividi-las nas dimensões da QV da Organização Mundial de Saúde – OMS (WHOQOL). Para isso, utilizou-se o *software* STATISTICA<sup>®</sup> v.11.

Assim, a análise fatorial busca agrupar as variáveis observáveis (questões) em diferentes blocos que representem os fatores. Esse agrupamento é feito por meio da análise de correlação entre as variáveis, buscando manter juntas (em um fator) as variáveis mais correlacionadas entre si e manter separados (isto é, como baixa correlação) os diferentes blocos de questões (fatores).

Essas questões foram escolhidas inicialmente devido à compatibilidade com as escalas de Likert que apresentam, ainda que os temas e os domínios a que se refiram sejam distintos.

Relembre-se que os domínios do WHOQOL são divididos em seis: físico, psicológico, nível de independência, relações sociais, ambiente e aspectos espirituais/religiosidade/crenças pessoais.

O número elevado de questões, relativamente ao número de respostas (há menos de três respostas/sujeitos por questão), representa uma dificuldade extra, visto que a validade estatística pode ficar prejudicada, pois são recomendados no mínimo cinco respondentes por questão (HAIR JR., *et al.*, 2014).

Apesar da dificuldade, foi possível extrair informações relevantes das respostas, o que possibilitou a divisão dos fatores em quatro domínios: psicológico, relações sociais, ambiente e aspectos espirituais/ religiosidade/crenças pessoais.

#### **a) Análise de consistência interna do questionário (alfa de *Cronbach*)**

Inicialmente foi realizado um teste de confiabilidade das 149 questões a partir do cálculo do alfa de *Cronbach* (CORTINA, 1993). Mesmo eliminando as não respostas, o alfa obtido foi de 0,88, o que indica alta consistência interna do questionário.

Assim, indicou-se alta relação do constructo para se medir a QV. A consistência interna de um questionário é uma indicação do quanto as questões apresentadas se relacionam com o mesmo construto que se deseja medir, no presente caso, a QV.

O alfa de *Cronbach* é uma forma de medir essa consistência. É um indicador que varia entre 0 e 1. Quanto mais próximo de 1, maior é a consistência interna do questionário (MATTIENEN, 2011).

#### **b) Análise fatorial**

A análise fatorial foi realizada nas respostas às 149 questões. Para tratamento das não respostas, optou-se por aproveitar todos os questionários, eliminando-se apenas as questões sem respostas, o que reduz a eliminação de observações. Um total de 259 respostas válidas foi obtido, pois a análise foi realizada antes da tabulação de todos os questionários.

Foi adotada também uma rotação Varimax Normalizada para os fatores, o que facilita a visualização dos agrupamentos de variáveis entre eles.

O Quadro 35 mostra os 50 primeiros autovalores obtidos com a análise fatorial. Note-se que eles representam 78% da variância explicada das respostas e que, a partir do 43º fator, os autovalores já se encontram abaixo de um.

Quadro 35 - Autovalores, porcentagem de variância explicada para cada fator e variância explicada acumulada para os primeiros 50 fatores da análise

Fator	Eigenvalue	% Total – Variance	Cumulative %	Fator	Eigenvalu	% Total – Variance	Cumulative - %
<b>1</b>	13,08781	8,783762	8,78376	<b>26</b>	1,47153	0,987605	60,2861
<b>2</b>	8,69139	5,833148	14,61691	<b>27</b>	1,46731	0,984773	61,27088
<b>3</b>	8,41042	5,644579	20,26149	<b>28</b>	1,4443	0,969329	62,24021
<b>4</b>	6,35543	4,265387	24,52688	<b>29</b>	1,38215	0,927616	63,16782
<b>5</b>	4,84716	3,253126	27,78	<b>30</b>	1,36327	0,914945	64,08277
<b>6</b>	4,20536	2,822391	30,60239	<b>31</b>	1,31262	0,880956	64,96372
<b>7</b>	3,66872	2,462227	33,06462	<b>32</b>	1,28509	0,862477	65,8262
<b>8</b>	3,54197	2,377162	35,44178	<b>33</b>	1,27066	0,852793	66,67899
<b>9</b>	2,99154	2,007748	37,44953	<b>34</b>	1,24565	0,836007	67,515
<b>10</b>	2,76033	1,852568	39,3021	<b>35</b>	1,24189	0,833486	68,34849
<b>11</b>	2,60672	1,749478	41,05158	<b>36</b>	1,20062	0,805785	69,15427
<b>12</b>	2,49604	1,675195	42,72677	<b>37</b>	1,1748	0,788459	69,94273
<b>13</b>	2,38232	1,598876	44,32565	<b>38</b>	1,14338	0,767368	70,7101
<b>14</b>	2,24595	1,50735	45,833	<b>39</b>	1,11304	0,747006	71,4571
<b>15</b>	2,17182	1,457597	47,29059	<b>40</b>	1,08741	0,729807	72,18691
<b>16</b>	2,02581	1,359603	48,6502	<b>41</b>	1,05081	0,70524	72,89215
<b>17</b>	2,00345	1,344598	49,99479	<b>42</b>	1,01989	0,684488	73,57664
<b>18</b>	1,96643	1,319755	51,31455	<b>43</b>	0,98114	0,658486	74,23513
<b>19</b>	1,88198	1,263073	52,57762	<b>44</b>	0,95968	0,644083	74,87921
<b>20</b>	1,82295	1,223454	53,80108	<b>45</b>	0,92845	0,623118	75,50233
<b>21</b>	1,74085	1,168354	54,96943	<b>46</b>	0,91675	0,615268	76,11759
<b>22</b>	1,69047	1,134545	56,10397	<b>47</b>	0,89636	0,601581	76,71918
<b>23</b>	1,66086	1,11467	57,21864	<b>48</b>	0,86059	0,577579	77,29676
<b>24</b>	1,5734	1,055976	58,27462	<b>49</b>	0,84628	0,567972	77,86473
<b>25</b>	1,52558	1,023878	59,2985	<b>50</b>	0,83648	0,561397	78,42612

Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa.

Adotando-se como critério para limitação dos fatores uma variância explicada próxima de 75%, nota-se que uma escolha entre 42 e 45 fatores seria adequada. Selecionou-se um limite de 42 fatores, que correspondem a 73,6% da variância explicada e que apresentam autovalores limitados a um.

Uma vez definidas as variáveis que compõem os fatores, ou seja, as variáveis com carga maior ou igual a 0,5 em cada fator, tem-se que as cargas entre 0,5 e 0,6 são consideradas boas, entre 0,6 e 0,7 ótimas, e, acima de 0,7, excelentes (LAROS, 2004).

Devido ao grande número de variáveis, as tabelas com os 42 fatores e as suas cargas estão apresentadas no Apêndice C.

Ressalta-se um grupo de variáveis não pertencentes a nenhum dos 42 fatores. São variáveis componentes de fatores de ordem menos elevada que foram desconsiderados nesta análise, por apresentarem autovalor menor do que um. Essas variáveis são desconsideradas na análise do questionário, pois contribuem menos para a variância explicada. Elas estão indicadas no Quadro 36.

Quadro 36 - Lista das variáveis com carga menor do que 0,5 nos 30 fatores analisados

vr64	VIAGEM	vr127	PREOCUPAR_FUTURO
vr65	FILHOS	vr128	PROJETOS_EM_TEMPO
vr67	CRIATIVIDADE	vr131	EMOCAO_MOMENTO
vr74	EXTROVERTIDO	vr132	COISAS_RUINS_PASSADO
vr76	CONFIAVEL	vr134	SEGUIR_REGRAS
vr77	ANSIOSO	vr154	AMOR_PAÍS
vr78	ABERTO	vr167	APROVACAO_DEUS
vr81	DESORGANIZADO	vr168	COMPAIXAO
Vr83	CONSERVADOR	vr171	RESPEITO_AUTORIDADE
vr104	MUITO_SOFRER_POUCA_FELICIDADE	vr173	BEM_MELHOR_QUE_MAL
vr108	SITUACAO_RUIM_MUDA_PARA_BOA	vr180	HERDAR_RIQUEZA
vr112	TRABALHO_CONQUISTA	vr198	RELACAO_PARENTES
vr122	METAS_MEIOS_OBJETIVOS	vr202	AJUDAR_OUTROS
vr125	EMOCAO_VIDA	vr203	ATIVIDADE_DE_GOVERNO

Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa.

Assim, com base na análise feita, foi possível atingir os dois objetivos propostos: houve uma redução no número de variáveis a ser considerado na análise; e, houve um agrupamento de variáveis em 42 fatores distintos, sendo 28 variáveis desconsideradas.

Passa-se, agora, à fase de análise desses fatores, buscando-se sua associação com os domínios pré-definidos do WHOQOL.

### c) Avaliação dos fatores e comparação com o WHOQOL

Para cada um dos fatores considerados (F1 a F42) buscou-se uma aproximação com o WHOQOL, com base no conteúdo da questão comparado com a definição de cada um dos seis domínios do WHOQOL.

No entanto, as 149 questões analisadas, quando comparadas ao WHOQOL, indicam quatro domínios: Psicológico, Relações sociais, Ambiente e Aspectos espirituais (faltam os domínios físicos e o nível de independência).

Houve também alguns fatores compostos por apenas uma questão, o que não constitui um problema, pois indica apenas que aquele fator identificado pelo *software* não se correlaciona com mais nenhuma questão dentre aquelas que foram analisadas. É preciso lembrar que se escolheu um limite de 0,5 para a carga dos fatores. Se um valor menor fosse escolhido, outras questões poderiam aparecer.

Obtiveram-se então 14 fatores, que foram nomeados e que correspondem ao domínio mais próximo identificado, qual seja, o domínio psicológico.

Fonsêca (2016), Spósito, Gimenes e Cortes (2014), Klein (2013) e Neves (2008) abordam o domínio psicológico por meio do estudo da Síndrome de *Burnout*, que está mais relacionado à QVT, por se tratar do esgotamento psicológico devido às relações de trabalho.

Neste estudo, no entanto, as questões envolvem mais os sentimentos, valores, crenças e valores dos professores, aproximando-se mais do WHOQOL, que envolve os sentimentos positivos e negativos: pensar, aprender, memória, concentração, autoestima, imagem corporal e aparência (ver Apêndice C).

O questionário utilizado para QV aproxima-se do WHOQOL, no que tange a facetas dos sentimentos positivos, negativos e memória, que são medidos no domínio psicológico. Nesse domínio, o WHOQOL também dimensiona o pensar, aprender, concentração, autoestima, imagem corporal e aparência (FLECK *et al.*, 1999).

A multidimensionalidade para avaliar o domínio psicológico está relacionada à forma como o sujeito enfrenta o contexto de sua vida, os sentimentos que carrega e sua projeção de futuro (FERNANDES, 2009).

No WHOQOL-bref os aspectos espirituais integram o domínio psicológico, uma vez que o apoio em uma religião pode melhorar a saúde, tanto física quanto mental (COSTA *et al.*, 2008).

As relações sociais, instrumentos que auxiliam o sujeito a se adaptar ao contexto, têm repercussão na saúde psicológica, que é essencial para a QV (MACEDO, 2012) e que apresenta cinco fatores.

No que diz ao ambiente, relacionam-se com o bem-estar material, a segurança financeira e física. A QV do meio ambiente refere-se ao lar e a estados físicos (ar, som, clima e trânsito) (FLECK *et al.*, 1999). Foram identificados quatro fatores que mais se aproximaram do domínio ambiente.

Os aspectos espirituais foram os que se compuseram de mais fatores, num total de 14, relacionados ao significado que a pessoa atribui à vida (FLECK *et al.*, 2003).

Um estudo realizado demonstrou que pacientes que têm apoio em alguma religião ficam menos tempo internados. Isso porque a religião constitui um protetor da saúde mental, reduzindo o suicídio, abuso do uso de drogas lícitas e ilícitas (FLECK, *et al.*, 2003).

Assim, 149 questões foram analisadas por meio do *software* STATISTICA<sup>®</sup> v.11, com a eliminação de 28 questões, que foram reduzidas do questionário por apresentarem pouca correlação.

A proposta de análise aqui é unir todos os fatores relacionados a um mesmo domínio e caracterizar as respostas dos sujeitos nesses fatores, criando um índice de QV em cada um dos domínios construídos com eles.

Tem-se, no Quadro 37, a associação indicada entre Fatores e Domínios de QV.

Quadro 37 - Relação entre os fatores da análise fatorial e os domínios de QV

Domínio	Fatores
Domínio Psicológico	F3 F8 F9 F10 F11 F12 F14 F18 F19 F21 F25 F27 F36 F41
Relações sociais	F2 F5 F13 F33 F35
Ambiente	F1 F16 F24 F30
Aspectos espirituais / Religiosidade / Crenças pessoais	F4 F6 F7 F15 F17 F20 F22 F23 F26 F28 F29 F31 F32 F34 F37 F38 F39 F40 F42

Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa.

Com base na classificação obtida a partir da análise fatorial e da associação com os domínios do WHOQOL, propõe-se agora uma avaliação da QV dos sujeitos da amostra. Essa avaliação tem por base o agrupamento apresentado no Quadro 37.

As resposta a cada questão é feita em uma escala de Likert (SURVEYMOKEY, 2018), de 1, quando o sujeito discorda totalmente, a 5, quando concorda totalmente, e ou são somadas ou subtraídas, quando há questões invertidas, resultando em um escore dos sujeitos em cada domínio, conforme Apêndice C.

Os escores do domínio psicológico correspondem a 44 questões, e os totais podem variar entre um mínimo de 44 (todas as respostas iguais a 1) até um máximo de 220 (todas as respostas iguais a 5).

O domínio social está composto por 24 questões, e os escores totais podem variar entre um mínimo de 24 (todas as respostas iguais a 1) até um máximo de 120 (todas as respostas iguais a 5).

Com a análise do domínio ambiente chegou-se a 15 questões, e os escores podem variar de 15 a 75, no máximo. Por fim, o aspecto espiritual, composto por 38 questões, cujos escores totais podem variar entre um mínimo de 38 (todas as respostas iguais a 1) até um máximo de 190 (todas as respostas iguais a 5).

Assim, das 149 questões chega-se aos 42 fatores divididos em quatro domínios, os quais são analisados no próximo capítulo.

## 4 DOS RESULTADOS E DAS ANÁLISES

Neste capítulo apresentam-se a análise dos domínios de QV e os resultados obtidos com os questionários de QVT. Além disso, apresentam-se os dados das entrevistas, por meio dos cinco mapas conceituais que foram construídos. A Classe 1 trata da Escolha Profissional, descrita em dois eixos: o dos motivos e o das consequências da carreira. A Classe 2 trata da Qualidade de Vida/Trabalho. Foi possível demonstrar, na Classe 3, o Mundo Educacional e, na Classe 4, as Rotinas da Vida do professor.

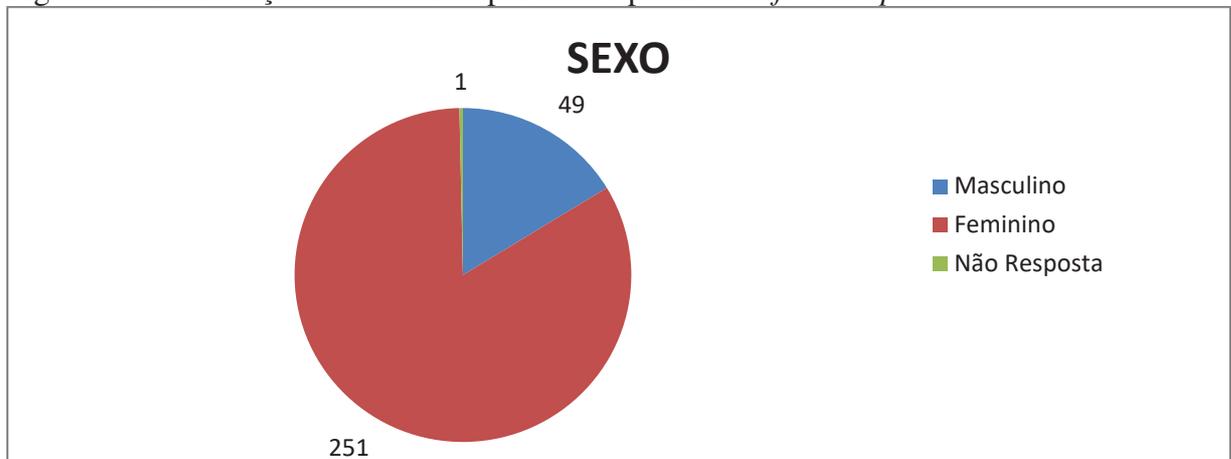
Foi realizada a análise de conteúdo, assim como a triangulação dos resultados obtidos.

### 4.1 Dados sociodemográficos

A partir da tabulação dos dados, chegou-se aos seguintes resultados sociodemográficos: sexo, idade, estado civil, número de filhos, cargos ou função ocupados, tempo de atuação na docência e o grau de instrução. Esses dados foram importantes para que se possa conhecer a amostra estudada e verificar o perfil do professor da educação básica e, assim, por meio do referencial teórico, passar à interpretação dos dados coletados (MINAYO, 2009).

#### a) Sexo

Figura 5 – Distribuição dos docentes por sexo a partir do *software Sphinx*



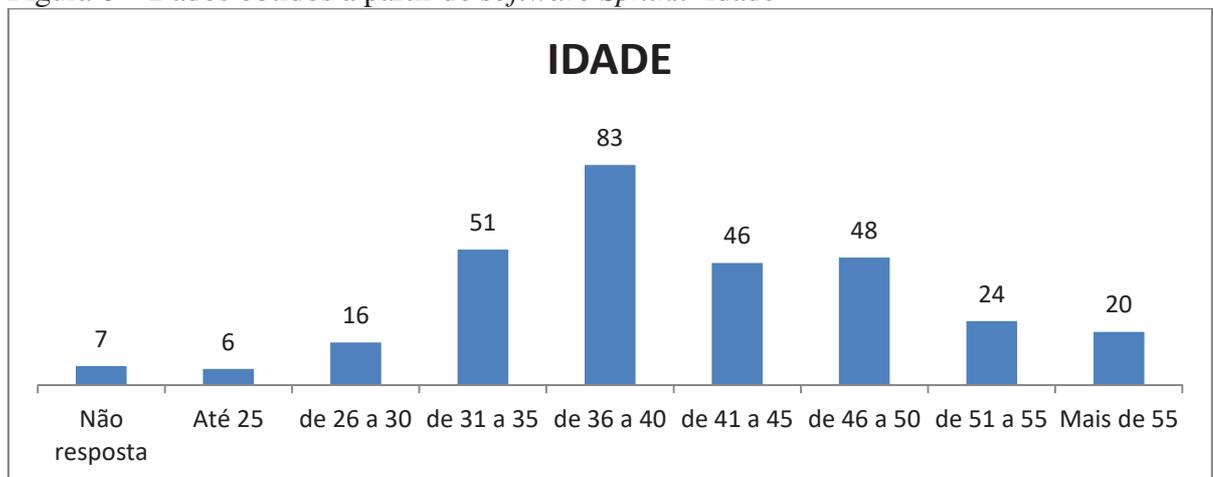
Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

O perfil identificado confirma os dados históricos da feminilização da docência, conforme apontado anteriormente por Louro (2004) e nos estudos de Levorato (2016), Oliveira (2015), Silveira (2013), Pereira (2008), Veiga (2013), Branquinho (2010), Fonsêca (2016), Fernandes (2009 e 2018), Neves (2008), Both (2008; 2010) e Koetz (2011).

Responderam ao questionário 251 mulheres docentes, em contraposição a 49 homens docentes.

#### b) Idade

Figura 6 – Dados obtidos a partir do *software Sphinx*- idade



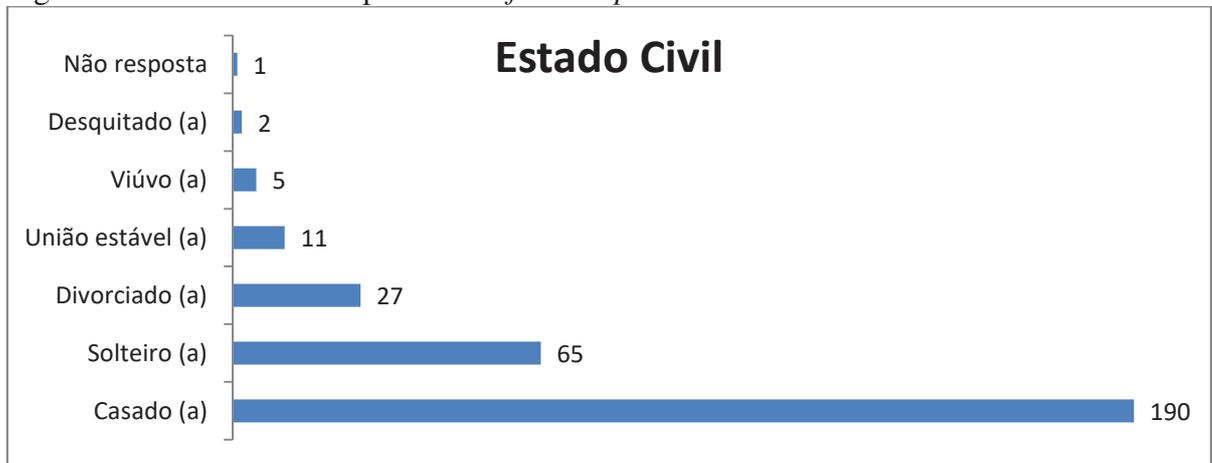
Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

As idades dos docentes estão equilibradas, pois dos 31 aos 40 anos há 134 participantes, e entre 41 e 60 anos, 138 professores que podem estar próximos da aposentadoria, conforme informações de alguns docentes, nas entrevistas (professores VII, XIV e XXI).

Assim, pela idade dos docentes, e considerando que existem os marcos da carreira docente, que compõem sua trajetória profissional, pode-se dizer que a maioria da amostra está na fase da diversificação da carreira (HUBERMAN, 2000).

### c) Estado Civil

Figura 7 – Dados obtidos a partir do *software Sphinx* – estado civil



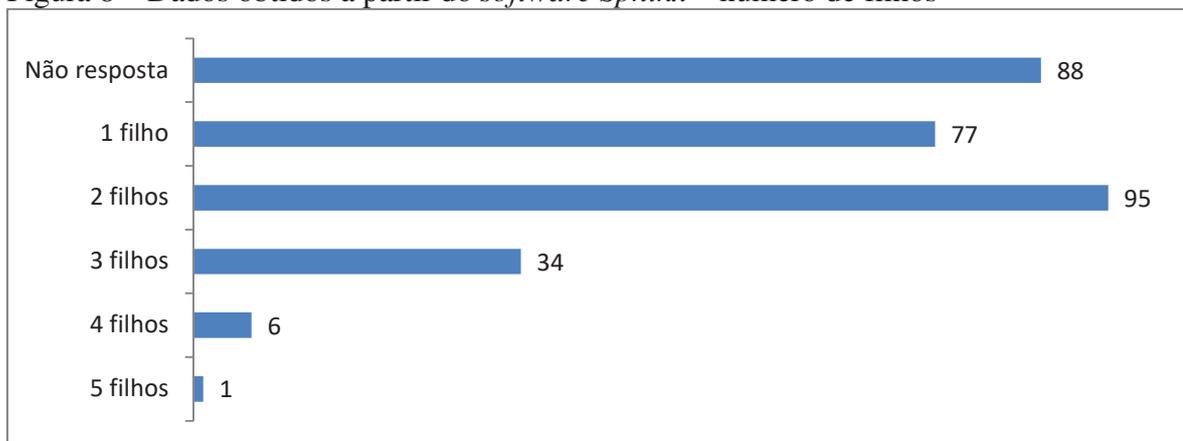
Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

A união estável é equiparada ao casamento pelo Direito Civil; assim, quanto ao convívio familiar, os docentes, em sua maioria, são casados, ou seja, 67% possuem famílias constituídas.

Esse dado vai ao encontro do encontrado na Classe 2 – Qualidade de Vida/Trabalho, quando o docente relaciona a importância do tempo para a família e o conforto de seu lar, e, ainda, na Classe 4 – Rotinas da Vida e a necessidade de se organizar para ter tempo em casa, com a família.

### d) Número de filhos

Figura 8 – Dados obtidos a partir do *software Sphinx* – número de filhos



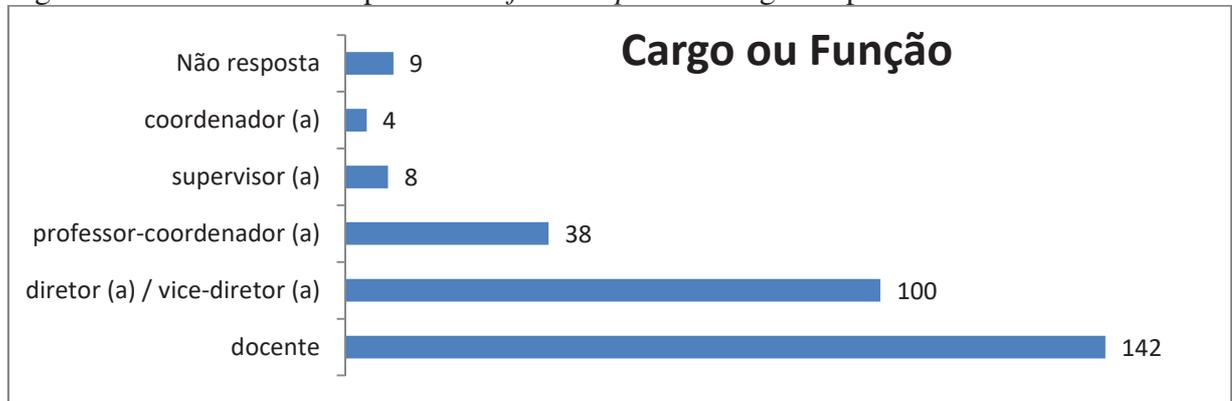
Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

Pelos dados sociodemográficos é possível constatar que a maioria dos professores possui famílias nucleares, pois são constituídas por mulheres, casadas e com filhos, na sua maioria (AUN, VASCONCELLOS e COELHO, 2007).

#### e) Cargo ocupado

A rede municipal de ensino estudada mantém em seu quadro funções de confiança ocupadas exclusivamente por servidores de carreira, ou seja, trata-se de uma progressão na carreira, e os docentes podem ocupar as funções de professor coordenador, vice-diretor, diretor, supervisor de ensino e coordenador de curso.

Figura 9 – Dados obtidos a partir do *software Sphinx* – cargo ocupado



Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

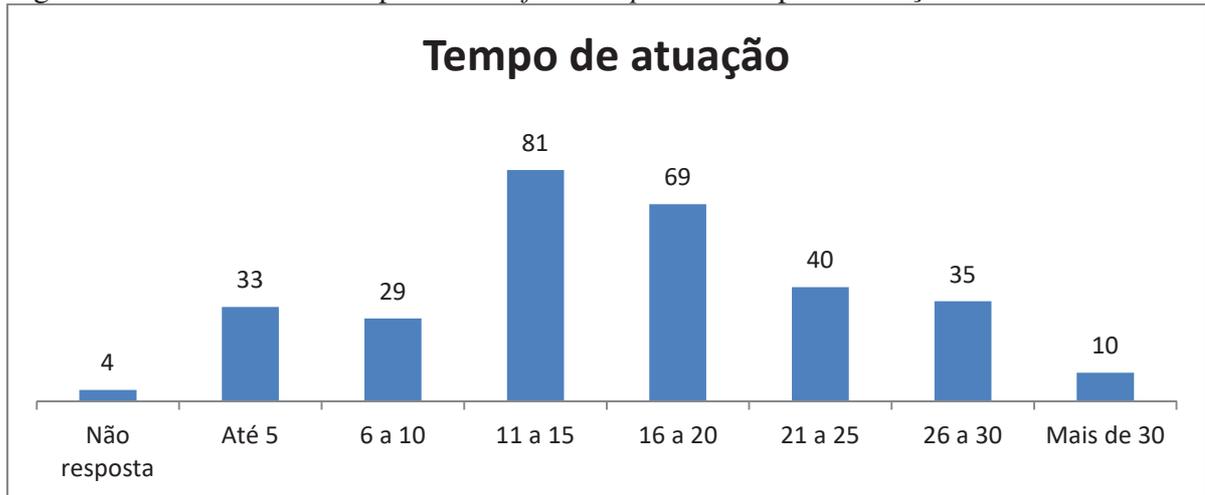
Para a ocupação de qualquer função de confiança o docente precisa preencher os requisitos previstos no Estatuto do Magistério, estabelecido por meio de Lei Complementar do município.

O formato da progressão na Carreira vai ao encontro dos resultados obtidos, com a possibilidade de crescimento na carreira (ver subitem 4.7). Assim, 83% dos professores estão entre muitos satisfeitos ou satisfeitos com o sistema instituído no município para as funções do magistério.

#### f) Tempo de atuação na docência

Considerando o questionário de QV, observa-se que, dos docentes participantes da pesquisa, mais de 63% estão entre 11 e 25 anos de exercício na docência, conforme Figura 10:

Figura 10 – Dados obtidos a partir do *software Sphinx* - tempo de atuação



Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

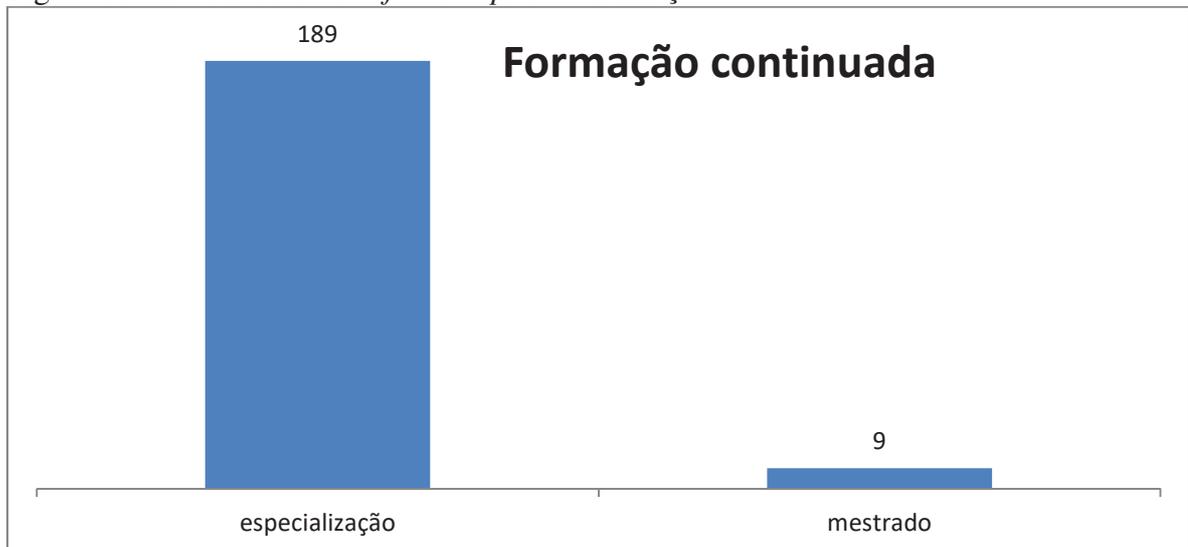
A maioria dos respondentes da pesquisa está no ciclo da diversificação da carreira, entre 7 e 25 anos do exercício da função (HUBERMAN, 2000), conforme pesquisas de Oliveira *et al.* (2015), Gomes *et al.* (2016), Vasconcelos *et al.* (2012).

Na fase da diversificação, o docente permite-se diversificar os materiais pedagógicos utilizados e alterar a forma de agrupar os alunos, para que se tornem mais motivados e dinâmicos (HUBERMAN, 2000).

#### g) Especialização

A qualificação do professor da Rede Pública da população estudada aponta que 66% possuem alguma qualificação, além da graduação (formação inicial para a docência), conforme Figura 11:

Figura 11 – Dados obtidos *software Sphinx* - formação



Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

A formação do docente carece de ascensão, pois somente com a aprovação da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional em 1996 é que se passou a exigir o nível superior para o ingresso na docência junto à educação básica. Ainda que a amostra estudada seja, em sua maioria, de pós-graduados (em nível de especialização), há que se considerar que isso ocorre aproximadamente a 23 anos da aprovação da Lei 9394/96.

No Brasil ainda há 91.142 docentes atuando na educação básica sem licenciaturas, ou seja, apenas com a formação pelo magistério do ensino médio, e somente 2% com mestrado (INEP, 2018).

Comparando os dados de especialização do município estudado, chega-se ao percentual de 59,3%, enquanto os dados do Brasil são de 34%. Apesar de se ter aproximadamente 60% com nível de especialização, mestre e doutores são raros (SECRETARIA DE EDUCAÇÃO, 2019).

Essa diferença pode ser atribuída ao fato de no município haver uma Universidade e mais de três faculdades. Além disso, a municipalidade concede bolsa de estudos aos servidores para especialização em *lato* ou *stricto sensu* (PREFEITURA MUNICIPAL, 2019).

No que tange a formação em graduação, os docentes que comprovam possuí-la recebem 40% a mais em seus salários (SECRETARIA DE EDUCAÇÃO, 2019).

Pelos dados sociodemográficos é possível identificar uma amostra diversificada, mas mantendo as características da feminilização da docência, o que demonstra que ainda há predominância de mulheres na educação básica. A maioria tem especialização. São casadas, com dois filhos e estão entre 11 e 15 anos de atuação na docência.

Relembre-se que a aposentadoria do professor da educação básica é de 30 anos para homens e de 25 anos para as mulheres, conforme Lei Federal nº 8.213/91. Assim, a amostra encontra-se aproximadamente em 50% próxima ao final da carreira.

## **4.2 Das entrevistas realizadas**

Nas entrevistas realizadas os docentes foram questionados sobre o que compreendem como QV e QVT, o que fazem para obter a QV e se têm QVT. Além disso, foram indagados sobre compensação financeira.

Foram entrevistados 25 docentes, dentre os quais 84% são mulheres, 48% com idade entre 46 e 55 anos, 40% entre os 36 e 45 anos e 12% com 26 a 35 anos de docência, e, ainda, 76% são casados.

Os docentes trouxeram em seus discursos “o mundo educacional”, a dificuldade dos prédios escolares, o prazer em lecionar e ver a evolução dos seus alunos, a escolha da docência, a necessidade de realizar o equilíbrio entre a vida pessoal e o trabalho.

Com a utilização do software *IRaMuTeQ*, os discursos foram classificados em quatro classes, conforme dendrograma apresentado na Figura12:

Figura 12 – Dendrograma das classes das entrevistas



Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

Nota-se que houve uma divisão quase igualitária entre as classes. A primeira delas obteve 22,8% dos discursos, a classe dois, 27,9% dos discursos, a classe três somando 26,1%, e, finalmente, a classe quatro, 23,2%.

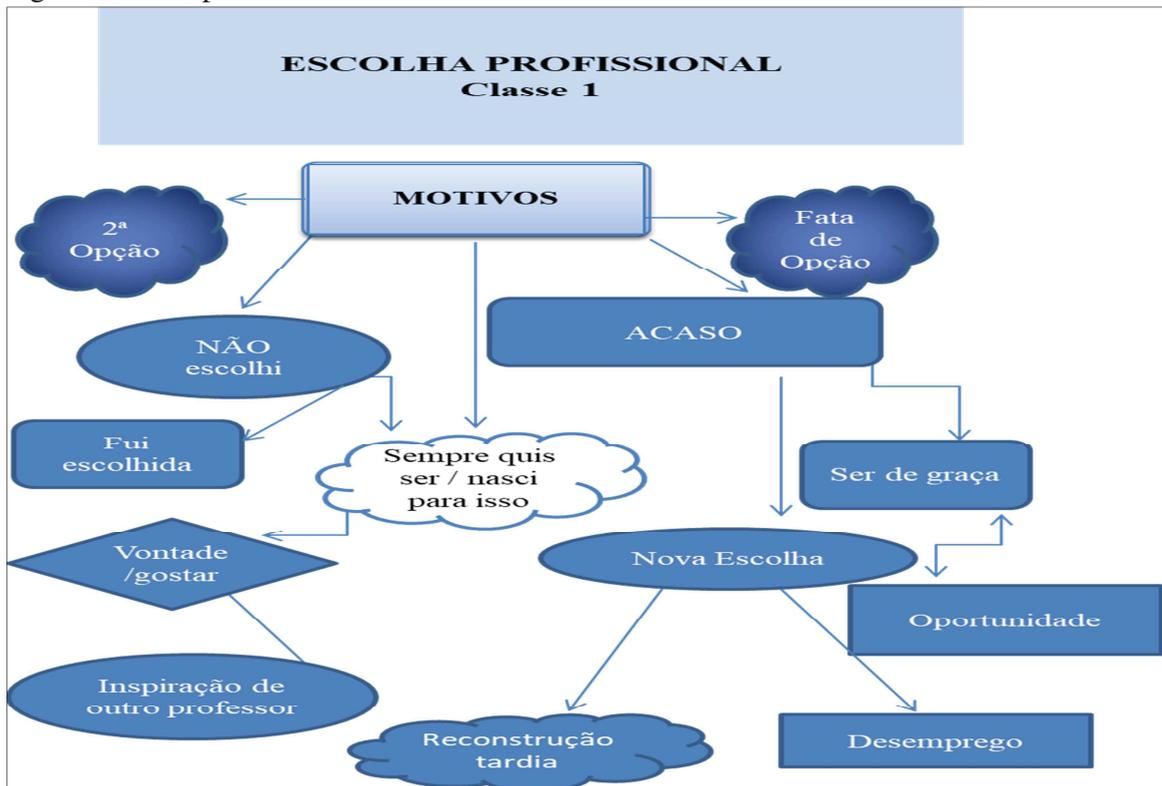
As classes foram nomeadas, e a Classe 1, Escolha Profissional, foi dividida em dois mapas, um apresentando os motivos e o mapa das consequências da escolha docente. A divisão foi necessária porque o docente justifica a não escolha da docência alegando as consequências positivas da profissão, identificando a dissonância cognitiva.

A Classe 2, quanto a Qualidade de Vida/Trabalho. Na Classe 3 foi possível identificar o Mundo Educacional, e na Classe 4, as Rotinas da Vida do professor.

Os mapas conceituais (1, 2, 3 e 4) elaborados em função dos discursos dos sujeitos foram triangulados com os resultados dos questionários de QV e QVT.

O primeiro mapa da Classe 1, nomeado Escolha Profissional, apresentou os motivos que levaram o docente a escolher a licenciatura.

Figura 13 – Mapa conceitual da Classe 1 – Eixo 1 Escolha Profissional/Motivos



Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

Os motivos da escolha condizem com o apontamento de “seguro desemprego”, o que diverge dos motivos necessários para uma escolha profissional (GATTI, 2009).

Nas entrevistas realizadas a carreira docente foi apontada pela maioria como uma segunda opção, uma falta de opção, uma nova escolha devido a uma reconstrução tardia da carreira. Nesse sentido, o discurso da Professora I traduz bem a não escolha da profissão:

Professora I: Nesse caso eu tenho que ser sincera, eu não escolhi. Eu era bem jovem na época, tinha intenção de fazer uma outra graduação que não pude, acabei partindo para a área da Biologia. [...] que a única coisa que eu sabia é que queria era a área de ciências biológicas, mas a biologia acabou acontecendo por acaso, eu acabei me tornando professora também por um acaso, nunca me imaginei ser professora, mas eu venho de uma família de professores, então eu acho que tinha o estigma do professor, tanto o lado negativo, quanto o lado positivo.

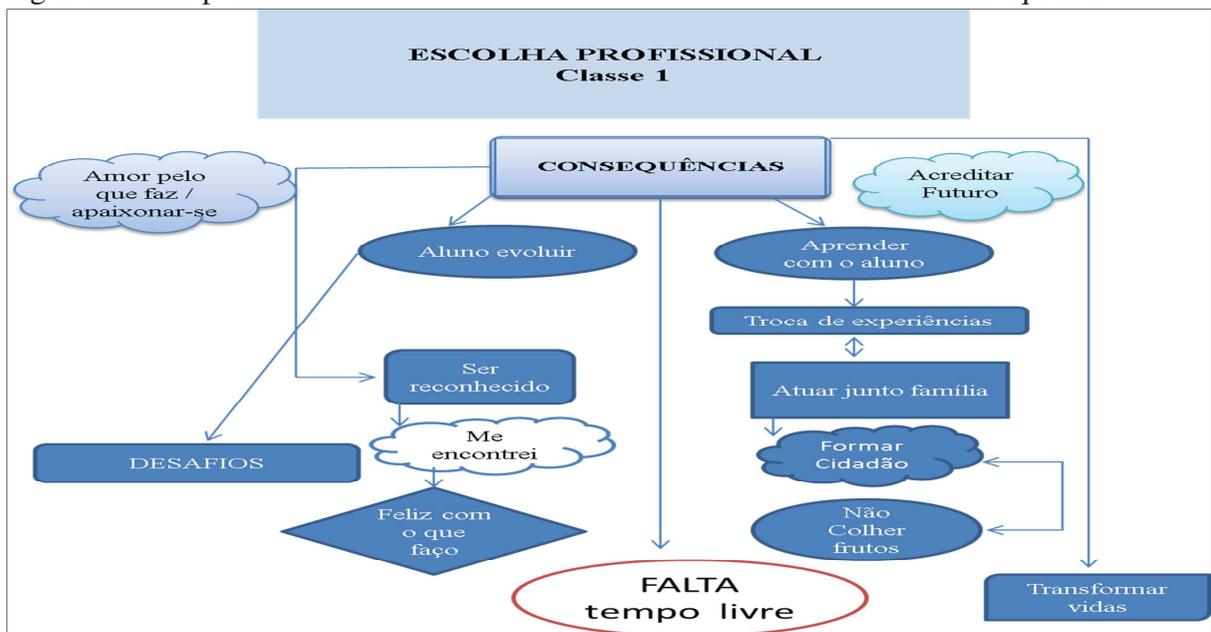
Nota-se que a profissão docente não foi a almejada pela participante, porém ela se mantém na docência, entre 10 e 20 anos desempenhando a função.

Porém, alguns docentes declaram a docência como uma vocação, uma profissão que nasceu para exercer, assim como a professora V:

**Professor V:** Nasci. Não escolhi, nasci. Eu tentei fazer processamento de dados, quando saí do IDESA, tinha processamento de dados, fui e falei ‘ah, não, não, não é isso que eu quero’, aí minha irmã falou ‘ah, não, você vai fazer magistério’, e a minha família toda é de humanas, aí eu ‘ah, tá bom, vamos lá fazer magistério’, daí eu não sei mais, me encontrei, a gente precisa se encontrar né, me encontrei e nunca mais sai.

Dessa forma, os sujeitos entrevistados entendem a carreira mais como um destino do que como uma escolha. Assim, trazem as consequências positivas do resultado do seu trabalho, conforme o segundo eixo do mapa conceitual da Classe 1, apresentado na Figura 14:

Figura 14 – Mapa Conceitual da Classe 1 – Eixo 2 Escolha Profissional/Consequências



Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

Verifica-se que para a maioria dos entrevistados as consequências da carreira são positivas, mas não foi escolhida, o que é explicado por Festinger, em 1957, a partir da dissonância cognitiva. O sujeito busca fazer um acordo entre o fato e seu posicionamento. Mesmo não tendo escolhido, julga positiva suas consequências (VALA; MONTEIRO, 2017).

Porém, pode ser considerada como um destino, pois alguns desses professores relataram o histórico familiar, de estar ligada à docência, conforme a Professora X:

Professor X: Bom, primeiro eu relutei muito, porque o meu pai é professor, e eu trabalhei muitos anos na concessionária da Mercedes, e cheguei a fazer Economia, daí eu fiquei desempregada um período da minha vida, daí eu comecei a fazer faculdade, e daí eu falei que não ia dar aula, estava fazendo Matemática só porque naquele momento eu estava desempregada, e depois que eu me formei, comecei a fazer especialização, e quando eu vi já estava dentro de uma sala de aula, e acabei gostando e permaneci.

Para Freud, o destino é explicado pela inconsciência, e também denominado de traços mnêmicos, quando os acontecimentos psíquicos ficam gravados na memória e podem ser despertados pela imissão de ações (LA ROCCA, 2014).

Os docentes também apontam a profissão docente como responsável pela falta de tempo livre. Todavia, atualmente a prática de *home office* tornou-se rotineira e, parte das profissões desenvolvem seu trabalho em casa, não sendo uma desvantagem da carreira docente.

O equilíbrio entre o tempo desprendido ao trabalho e à vida pessoal tornou-se um desafio. O trabalho tomou e ocupa papel central na vida das pessoas e, assim, pode afetar a QV e a QVT (MOURA; OLIVEIRA-SILVA, 2019).

Ao analisar a Classe 2, é possível, por meio das informações dos entrevistados, obter elementos de QV e QVT para o professor da educação básica.

Figura 15 – Mapa conceitual Classe 2 - Qualidade de Vida/Trabalho



Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

A QV inicialmente estava relacionada ao bem estar e à saúde, isto é, às funções biológicas, sintomas, estado funcional do corpo humano (WILSON; CLEARY, 1995). Porém, com o passar dos anos passou a englobar fatores subjetivos do sentir-se bem (NAHAS, 2001).

Para os docentes da educação básica analisados, ter ou não ter QV e QVT está relacionado entre os valores pessoais, a tarefa desempenhada e os elementos do trabalho.

Verifica-se que, para a amostra analisada, a falta de QV está relacionada aos aspectos físicos, psicológicos e ao fator subjetivo da falta de tempo. Está relacionada, pois, com a falta de equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional.

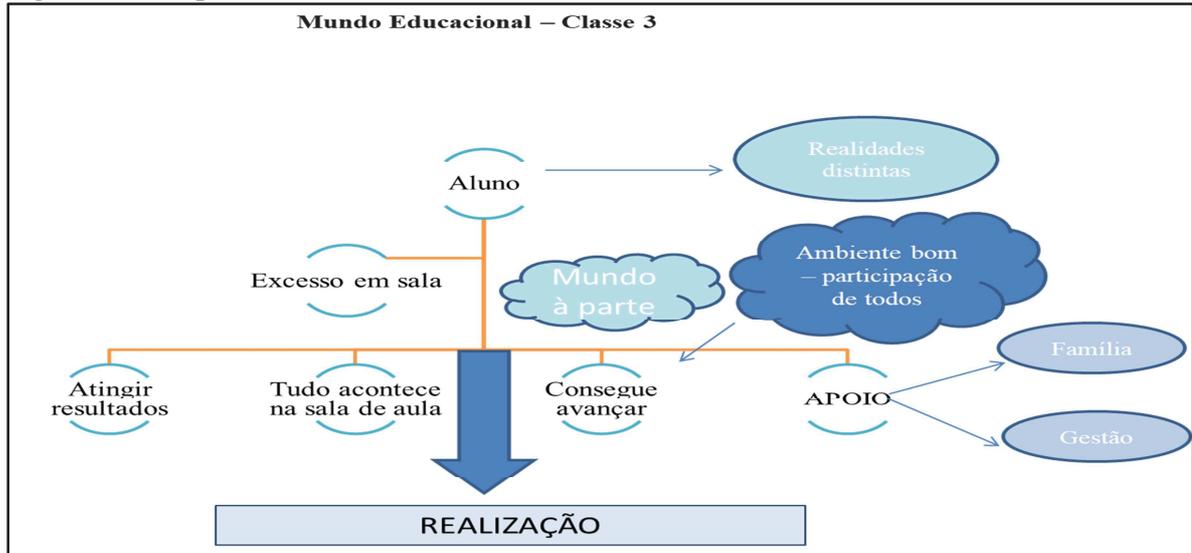
O reconhecimento profissional está entre valores dos docentes para se ter QV, pois o trabalho tornou-se a figura central. O trabalho é o meio de sustento dos cidadãos, e é por meio dele que eles constroem sua identidade (MOURA; OLIVEIRA-SILVA, 2019).

No que tange os pontos positivos para se atingir a QVT, o docente relaciona: a tarefa desempenhada, ter sua autonomia, ter prazer e satisfação na realização da tarefa, planejamento bem executado, alunos com uma colocação profissional, segurança no ambiente de trabalho e estabilidade funcional. Alguns desses indicadores são apontados no modelo de Hackman e Oldham (1975), assim como os elementos do trabalho se relacionam com o inter-relacionamento, a satisfação com a compensação e a satisfação com o ambiente social.

Ademais, para o professor, o aluno não evoluir é fator negativo quanto ao resultado de seu trabalho, e, quanto ao indicador da Percepção Responsabilidade dos Resultados da aplicação do questionário de QVT, 83% estão satisfeitos, e 14%, muito satisfeitos, o que comprova a preocupação do docente com a forma de execução do seu trabalho (HACKMAN; OLDHAM, 1975).

Avançando nas classes extraídas dos discursos dos docentes entrevistados, verifica-se que eles apontam a importância do ambiente educacional para obter o resultado do trabalho e atingir a QVT, tendo o aluno como figura central desse processo, conforme Figura 16:

Figura 16– Mapa conceitual da Classe 3 - Mundo Educacional



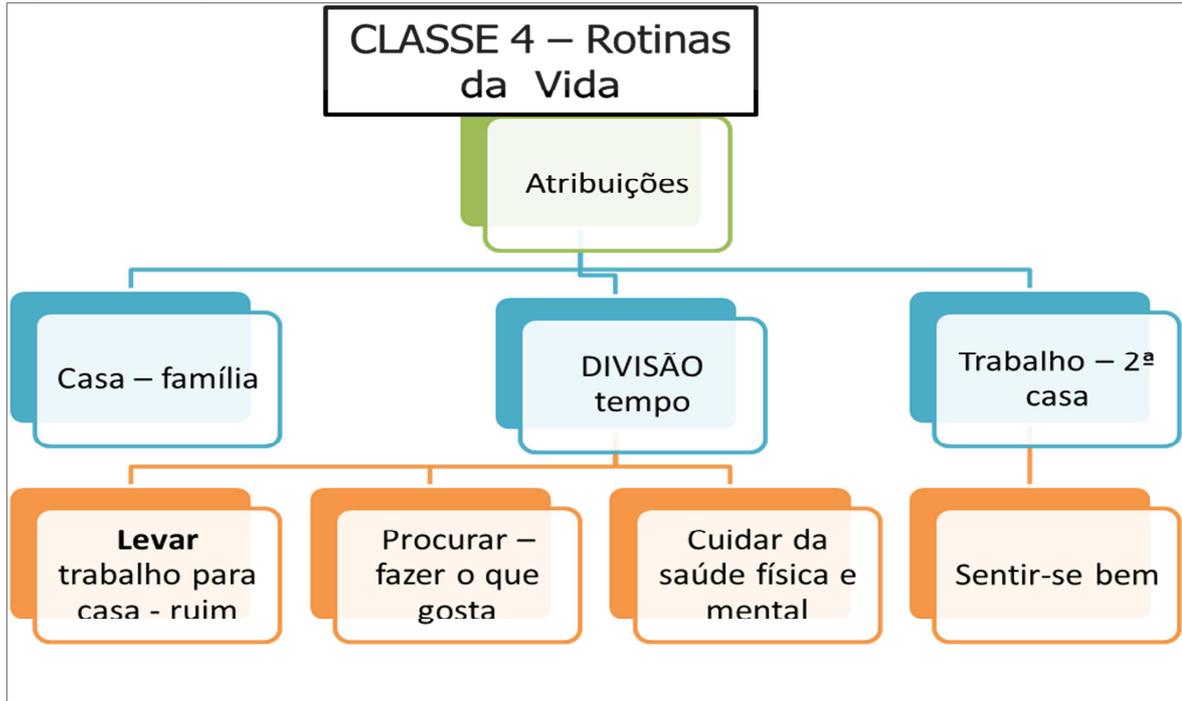
Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

O ambiente escolar é descrito pelos docentes como um mundo à parte. Entendem que há necessidade de uma ação conjunta da família e da gestão escolar, para que o objetivo seja atingido, ou seja, o professor atribui o resultado do desempenho de sua função, não apenas a sua atuação em sala de aula, mas também a um conjunto de ações.

Dessa forma, atribui o não avanço educacional do aluno a fatores externos, como muitos alunos em sala e falta de contribuição familiar e da equipe gestora, resultado esse explicado pela teoria da atribuição situacional. Isto é, o sucesso ou o fracasso têm sua origem/causa na aprendizagem dos alunos, em função de fatores externos (gestão, pais, etc.), e não se pauta pela ação profissional ou pela atuação em sala de aula (HEIDER, 1944 *apud* MICHENER; DELAMATER; MYERS, 2005).

Finalizando as classes geradas pelo *IRaMuTeQ*, a classe 4 aponta nos discursos dos docentes a importância de se criar um planejamento para as suas rotinas e, assim, obter o equilíbrio necessário, conforme Figura 17:

Figura 17 – Mapa conceitual da classe 4 – Rotinas da Vida



Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

A organização da vida com o planejamento do tempo traz conforto ao indivíduo, pois evita a sobrecarga de trabalho e, conseqüentemente possibilita equilíbrio entre as obrigações profissionais e o lazer, considerando-se que o lazer é um dos fatores que traduzem a satisfação do trabalhador (LEVORATO, 2016).

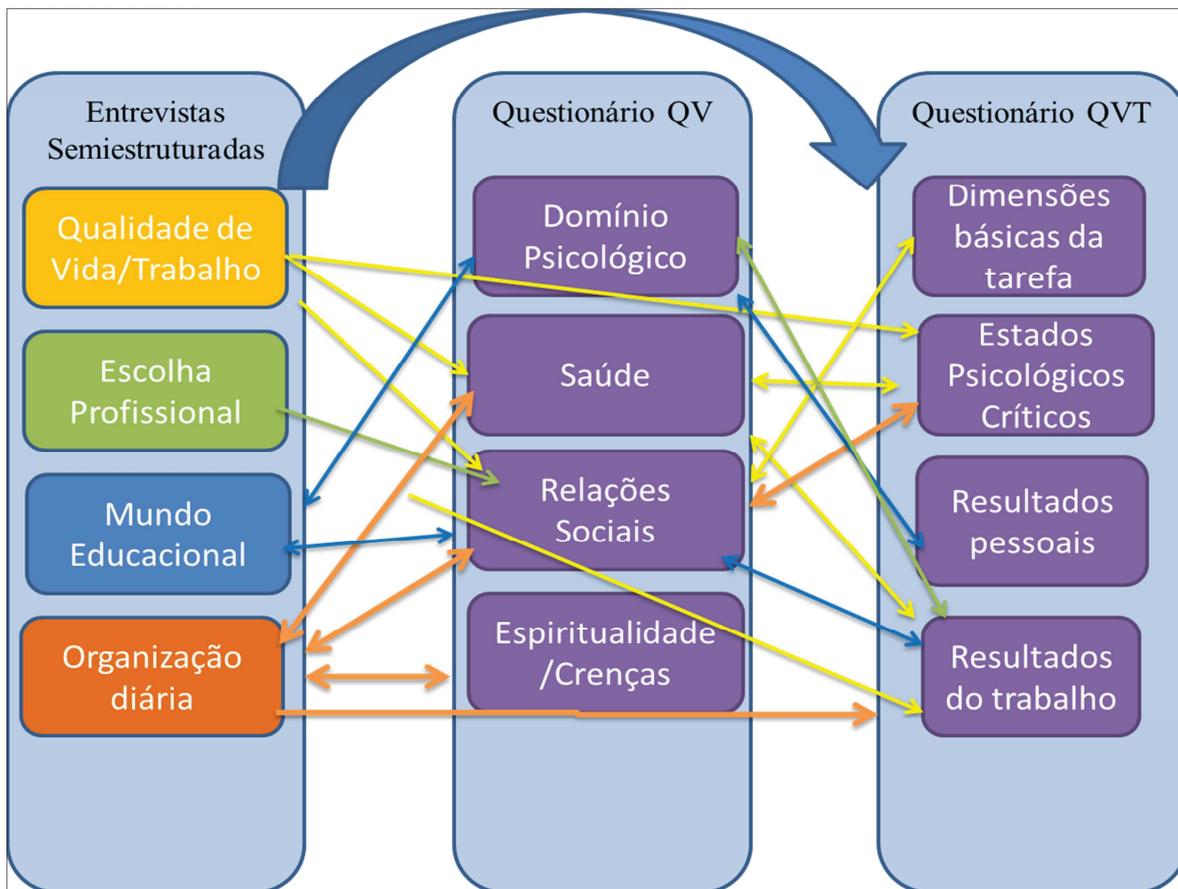
Pesquisa realizada por Moreira (2010), no Paraná, com professores de educação física, encontrou que eles se declararam insatisfeitos com o espaço total da vida, dimensão que corresponde ao equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal.

Assim, para atingir, tanto a QV quanto a QVT, é necessário equilíbrio entre o tempo para o lazer e o tempo para o trabalho. Esse foi um dos pontos de destaque das entrevistas realizadas, pois os docentes consideram-se sem tempo livre, alegando sobrecarga do trabalho docente que tem que levar para casa.

### 4.3 Da triangulação dos dados

Após apresentação dos caminhos trilhados para a pesquisa, dos dados sociodemográficos que apresentou o perfil da amostra estudada e dos resultados das entrevistas, passa-se a triangular os resultados e a apresentar a análise e discussão dos resultados obtidos. As análises são feitas por meio da triangulação dos dados, conforme Figura 18.

Figura 18 – Modelo de triangulação de métodos a partir das análises dos instrumentos de coleta de dados



Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

Assim, apresentam-se inicialmente os indicadores das dimensões de QV obtidos com o questionário de QV:

#### 4.4 Domínio psicológico

A QV define-se por meio da percepção de cada sujeito quanto ao seu cotidiano, sua posição na vida. O domínio psicológico é um dos indicadores dos sentimentos dos docentes, positivos ou negativos, quanto ao seu pensar e aprender e quanto a sua concentração, autoestima, imagem corporal e aparência (FLECK, *et al.*, 1999).

A incapacidade de lidar com os eventos estressantes da vida geram os distúrbios psicológicos. Segundo Carvalho (*apud* NEVES, 2008), o alicerce da identidade psicológica desenvolve-se por meio das relações de trabalho.

Considerando que os fatores são compostos a partir da soma das variáveis e que cada uma delas é representada em uma escala de 1 a 5, tem-se que o **Domínio psicológico** pode variar entre 44 (todas as respostas iguais a 1) e 220 (todas as respostas iguais a 5).

Dessa forma, estabeleceu-se a seguinte categorização para esse domínio:

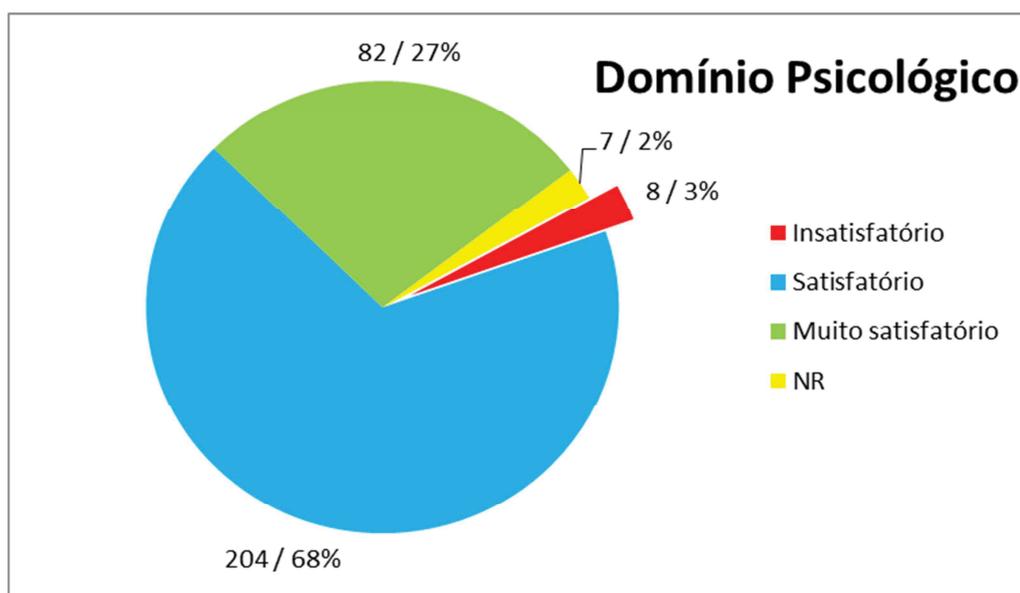
entre 44 e 132 (média das respostas entre 1 e 3): insatisfatório;

entre 133 e 175 (média das respostas acima de 3 e abaixo de 4): satisfatório; e

entre 176 e 220 (média das respostas acima de 4 a 5): muito satisfatório

Na amostra analisada, composta por 301 sujeitos, encontraram-se: 8 professores insatisfeitos, o que representa 3% do total, 204 satisfeitos (68%), 82 professores muito satisfeitos (27%); e, 7 professores não responderam, conforme Figura 19:

Figura 19 – Dados obtidos da pesquisa análise QV - psicológico



Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

Os resultados obtidos apontam que não há poucos docentes insatisfeitos com o domínio psicológico, o que contradiz as pesquisas que tratam da Síndrome de *Burnout* e o comprometimento dos docentes (NEVES, 2008; KLEIN, 2013). A síndrome de *Burnout* é um fenômeno psicossocial relacionado ao trabalho e ao domínio psicológico do docente.

Já Fonseca (2016) obteve o domínio psicológico como bom para os docentes do Centro de Ciências da Saúde, e como regular, para os docentes do Centro de Ciências Médicas.

Koetz (2011) e Gomes *et al.* (2016) apontam como boa a QV quanto ao domínio psicológico, porém todos os estudos realizados com resultados positivos ocorreram com docentes do ensino superior.

Esse domínio pode ser explicado também pela busca individual do docente para suas satisfações referentes ao domínio dos aspectos espirituais, que apareceu em vários momentos da pesquisa e que é um dos indicadores de equilíbrio dos sentimentos positivos.

Considerando que os fatores são compostos pela soma das variáveis e que cada variável é representada em uma escala de 1 a 5, tem-se que o domínio **Aspectos espirituais/Religiosidade/Crenças pessoais** pode apresentar variações entre 38 (todas as respostas iguais a 1) e 190 (todas as respostas iguais a 5).

Dessa forma, estabeleceu-se a seguinte categorização para esse domínio:

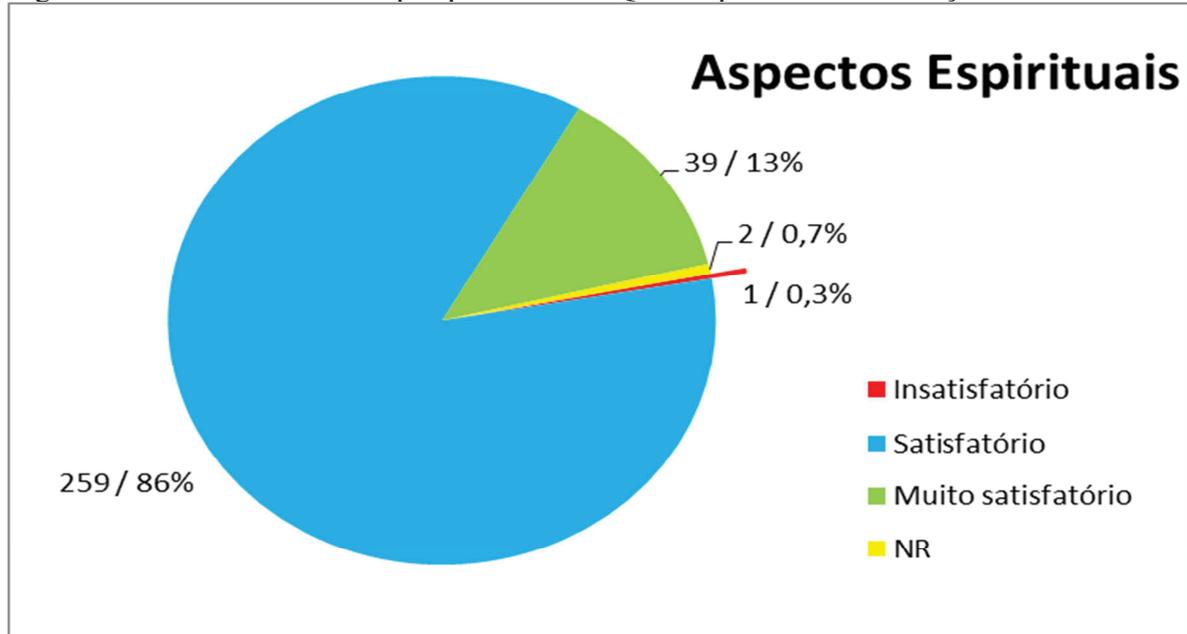
entre 38 e 114 (média das respostas entre 1 e 2): insatisfatório;

entre 115 e 151 (média das respostas acima de 2 e abaixo de 4): satisfatório; e

entre 152 e 190 (média das respostas acima de 4): muito satisfatório.

Para esse domínio, obteve-se uma amostra composta por 301 sujeitos. Devido ao número de respondentes às questões, os resultados foram: um docente insatisfeito, 259 satisfeitos, 39 muito satisfeitos, e 2 não responderam. Os percentis estão apresentados na Figura 20:

Figura 20 – Dados obtidos da pesquisa análise QV – espiritualidade/crenças



Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

A espiritualidade no WHOQOL–bref compõe o domínio psicológico, e não um domínio único, como no WHOQOL -100.

Somente no estudo de Fonseca (2016), com docentes do ensino superior, o domínio foi apontado como regular e possibilitou visualizar os resultados separadamente. Nas entrevistas realizadas, o professor XIII apontou a espiritualidade como relevante para se obter QV: “Então o que eu faço, tá, eu cuido da minha parte espiritual, eu cuido do meu corpo, eu treino, eu pratico calistenia, eu gosto de estudar, eu gosto de eventos culturais”. Além disso o autor permeou alguns discursos com a crença religiosa dos professores, conforme declaração do professor VII:

A sala de aula, eu falo que é um sopro divino vindo na vida da gente todos os dias, parece que quando você pede benção, parece que Deus intui você, você vai assim, e quando você vê o resultado daquilo que você acredita, e você gosta, é impressionante, é muito bom, é um orgulho pra gente isso.

Ainda, o professor IX: “[...] por tudo o que eu tive na minha vida, por que a gente entra em contato com cada história de vida, que é impossível você comparar com a sua e não ser grata a Deus”.

E o professor XIII: [...] porque daí a gente precisaria trabalhar com projetos, eu fiz esse projeto e alcancei isso nesses determinados alunos, me deixaria meu Deus, acho que seria um máximo.

Nesse sentido, o professor XV:

[...] ter paz e prazer de vir trabalhar, e o respeito principalmente dos pais também, que valorizam que graças a Deus tem pais bons também né, tem uns que né, são difíceis de lidar, que às vezes nem entendem a gente, mas que graças a Deus tem muito pai assim que dá respaldo pra gente também, tem muita criança que a gente fica feliz quando vê a criança interessada em aprender.

E também o professor XXIII: “[...] Aí, graças a Deus, isso até me emociona, porque isso é tão pouquinho e o que eu consigo passar pra eles, aí eu vejo lá na frente que a sementinha que eu plantei, eu consegui”.

O professor XXIV declara que tem fé em conseguir realizar todas as ações para QV: “[...]Je eu tenho fé que eu vou chegar nesse patamar ainda”.

A fé em algo supremo faz com que as pessoas tenham mais esperança em melhorar a sua vida, Fleck *et al.* (2003) trazem o conceito de religião como sendo: “[...] crença na existência de um poder sobrenatural, criador e controlador do universo, que deu ao homem uma natureza espiritual que continua a existir depois da morte de seu corpo”.

Nessa linha, a triangulação se dá quanto à QVT e quanto à variedade de habilidades que o professor acredita ser necessária para que possa exercer sua função:

Figura 21 – Dados obtidos da análise QVT – Variedade de Habilidades



Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

A VH abrange o grau de competências para desempenhar a função, com uso de várias habilidades que o docente precisa utilizar para ministrar as aulas (RODRIGUES, 2016).

Os resultados obtidos apontam que 92% dos professores estão satisfeitos e que 8% estão insatisfeitos com a VH. O resultado de insatisfação de alguns participantes explica-se pelos estudos que tratam da dificuldade de atuação nas escolas públicas devido ao nível social dos alunos, sendo necessário o docente enfrentar violência, droga, fome, falta de higiene (SILVEIRA *et al.*, 2011; BRANQUINHO, 2010).

Todavia, no presente estudo a dificuldade em lecionar é atribuída à falta de estrutura física das escolas e à carência dos alunos, conforme declaram os Professores III, XXII e XXIII:

**Professor III** - Dentro do trabalho você também precisa ter um ambiente adequado na limpeza, você precisa ter um ambiente arejado, os prédios do município são prédios antigos e os novos não são bem elaborados né, estrategicamente, artisticamente, arquitetonicamente não são bem projetados, são galpões mal ventilados, os ventiladores estragam com facilidade, a estrutura no local de trabalho ela deixa a desejar bastante.

**Professor XXII**- O professor de Educação Física acabou de ganhar a quadra essa semana agora, mas era ele dando aula de Educação Física entre os intervalos. Então eu não tenho muito espaço pra desenvolver as minhas aulas, eu fico presa em sala, ai os alunos cobram, mas como é que eu vou fazer uma tela pro aluno levar pra casa, se em casa ele não tem nem onde dormir quase, que é uma clientela bem carente. Então eu acho que o que falta pra mim é uma estrutura física.

**Professor XXIII** - Sim, que precisa, que eu acho que precisa, meus alunos precisam fazer uma pesquisa, é uma comunidade carente aqui, Chácara Flórida é carente, precisa de pesquisa, de fazer alguma coisa, não tem internet, então isso não é uma qualidade de vida boa.

Algumas das habilidades são declaradas pelos docentes (Professor VII, XXIII, XXV) como “Graças a Deus eu consegui”, o que atribui sua habilidade a algo divino, objetivando-a na representação de que a docência é vocacional (LELIS, 2001).

#### 4.5 Relações sociais

A cultura brasileira, por ser coletivista, atribui importância ao trabalho em equipe e à convivência com os amigos, principalmente no local de trabalho, e com os familiares (HOFSTEDE, 1984).

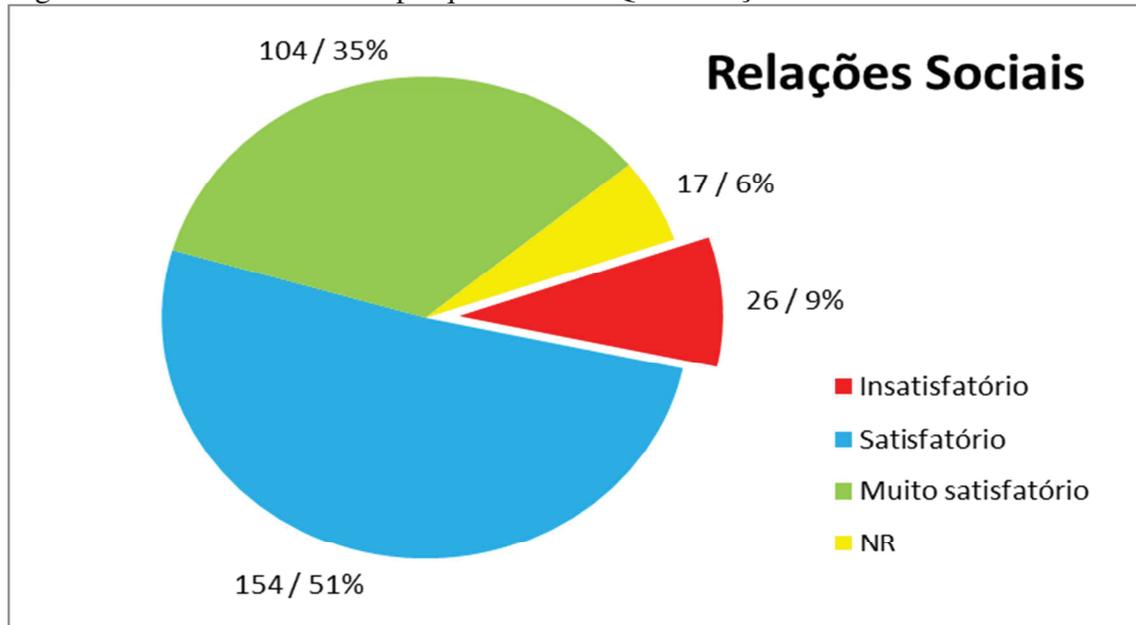
Considerando que os fatores são compostos pela soma das variáveis e que cada variável é representada em uma escala de 1 a 5, tem-se que o domínio **Relações sociais** pode variar entre 24 (todas as respostas iguais a 1) e 120 (todas as respostas iguais a 5).

Dessa forma, estabeleceu-se a seguinte categorização para esse domínio: entre 24 e 72 (média das respostas entre 1 e 2): insatisfatório;

entre 73 e 95 (média das respostas acima de 2 e abaixo de 4): satisfatório; e entre 96 e 120 (média das respostas acima de 4): muito satisfatório.

Na amostra analisada, composta por 301 sujeitos, encontraram-se 26 docentes insatisfeitos, 154 satisfeitos, 104 muitos satisfeitos e 17 não respostas, conforme Figura 22.

Figura 22 – Dados obtidos da pesquisa análise QV – relações sociais

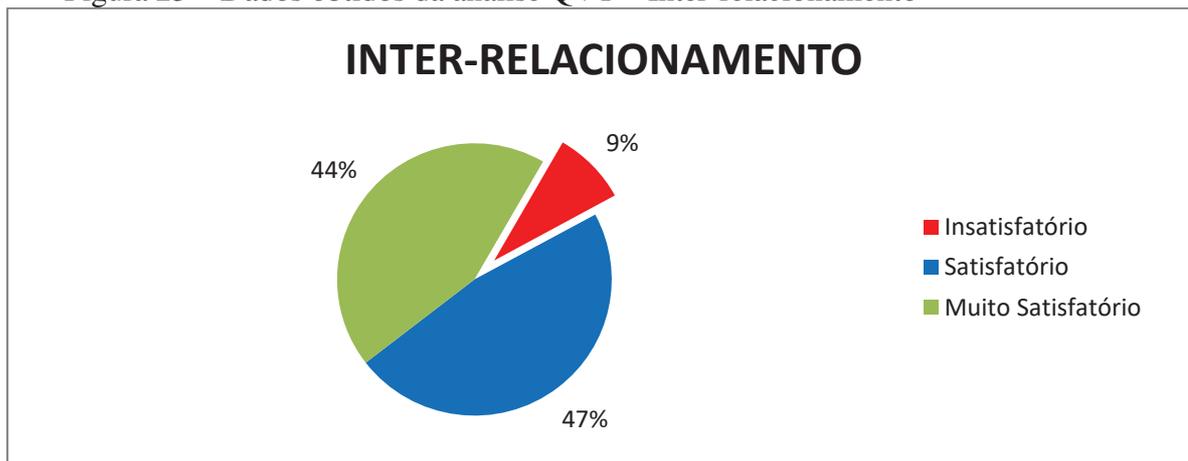


Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

O domínio das relações sociais envolve as relações pessoais, o apoio social e a atividade sexual. Para docentes do ensino superior, Fonseca (2016) obteve resultados que as referem como regulares. Já na presente pesquisa, mais de 60% estão muitos satisfeitos com suas relações sociais. Esses dados vão ao encontro dos resultados das entrevistas realizadas, em que docentes declaram a importância do apoio no ambiente de trabalho, conforme dito pelo Professor XXIV: “Eu acho que o apoio da equipe e da gestão é fundamental para nós, professores, dentro de sala de aula, porque senão a gente fica dando murro em ponta de faca, se a gente não tiver apoio”.

Nesse sentido, os dados obtidos com a tabulação dos questionários de QVT, no quesito inter-relacionamento, levaram ao seguinte resultado:

Figura 23 – Dados obtidos da análise QVT – Inter-relacionamento

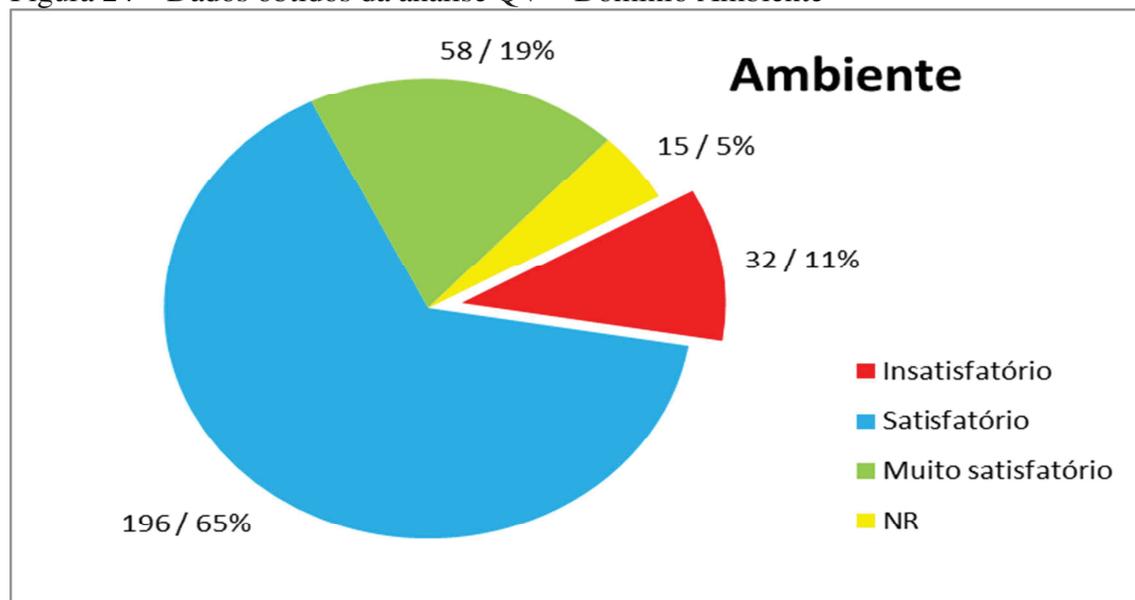


Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

Essa categoria, extrínseca ao indivíduo, útil para deixar o ambiente de trabalho mais agradável, está relacionada à percepção da significância do trabalho, assim como a VH, IT e ST (KILIMNIK, ROCHA, MORAES, 2016), e trata-se, tanto de cooperação interna como externa, da organização. Os resultados apontam que: 44% dos docentes estão muito satisfeitos; 47%, satisfeitos; e, 9%, insatisfeitos.

Outra dimensão da QV no domínio do ambiente também considera as relações sociais e o meio ao qual pertence. Quanto a esse domínio, obteve-se maioria de docentes satisfeitos:

Figura 24 – Dados obtidos da análise QV – Domínio Ambiente



Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

O ambiente definido no conceito do WHOQOL engloba: a segurança física e a proteção, o ambiente no lar, os recursos financeiros, os cuidados de saúde e sociais: a disponibilidade e a qualidade. Engloba também as oportunidades de adquirir novas informações e habilidades, de participar, e as oportunidades de recreação/lazer, o ambiente físico (poluição, ruído, trânsito, clima) e o transporte (FLECK *et al.*, 1999).

Pautando-se nas argumentações de Marková (2017, p.147), “[...] quem fala complementa seu conhecimento parcial imaginando o que o outro pode ser e o que esperar dele”, foi possível constatar que, para o professor obter QV, é essencial que tenha mais tempo livre em sua vida para estar com a família e para atividades que geram prazer, porém com condições financeiras para atender suas necessidades.

Conforme o que foi abordado na classe quatro, a partir das entrevistas, considera-se que, para organização da vida diária, o professor terá o tempo dito como livre para estar presente em sua vida familiar e realizar atividades que lhe tragam satisfação. Nesse sentido, leiam-se alguns trechos das entrevistas realizadas:

**Professor II:** Bom, hoje eu penso muito em qualidade de vida como ter um tempo e estar um tempo com a família, um tempo livre e aproveitar esse tempo livre com a família, isso pra mim já é ter qualidade de vida.

**Professor II:** Geralmente nos tempos livres a gente sai, vai passear, ou mesmo em casa, assiste um filme, vai andar de bicicleta na rua, aproveita esse tempo que a gente tem livre.

**Professor IV:** Tento priorizar os momentos que estou com a minha família, que pra mim são importantes, tento otimizar esse tempo, melhorar a qualidade.

Nesse mesmo sentido, os professores IX, X e XI manifestaram-se quanto ao porquê de almejam ter tempo para obter QV:

**Professor IX:** O que eu gostaria? Ah, eu acho que hoje, ter um pouco mais de tempo pra eu fazer coisas pra eu mesma, e com os meus filhos, por que, infelizmente, eu fico devendo um pouco por esse acumulo de coisa que eu tenho que fazer.

**Professor X:** Gostaria de ter mais tempo, mais tempo livre, porque eu tenho muitas vezes a sensação que eu só trabalho.

**Professor XI:** Bem, trabalhar um pouco menos, pra ter tempo de me exercitar, porque eu sou uma preguiçosa, não faço nada, também é difícil, depois de um dia inteiro de trabalho você arrumar disposição pra atividade física, queria ter mais contato com shows, com teatro, até mesmo pra passar isso pros meus alunos, queria ter dinheiro pra comprar mais livros, pra ir mais ao cinema, e acho que principalmente ser melhor como profissional, acho que a minha maior vontade era poder estudar mais, poder investir mais, porque eu tenho quase 20 anos de carreira e eu me sinto, não parada no tempo porque você tem as pesquisas, você entra na internet, você procura, você estuda, mas um título, não por status, mas pra ser um prêmio pra mim mesma, acho que seria bem importante.

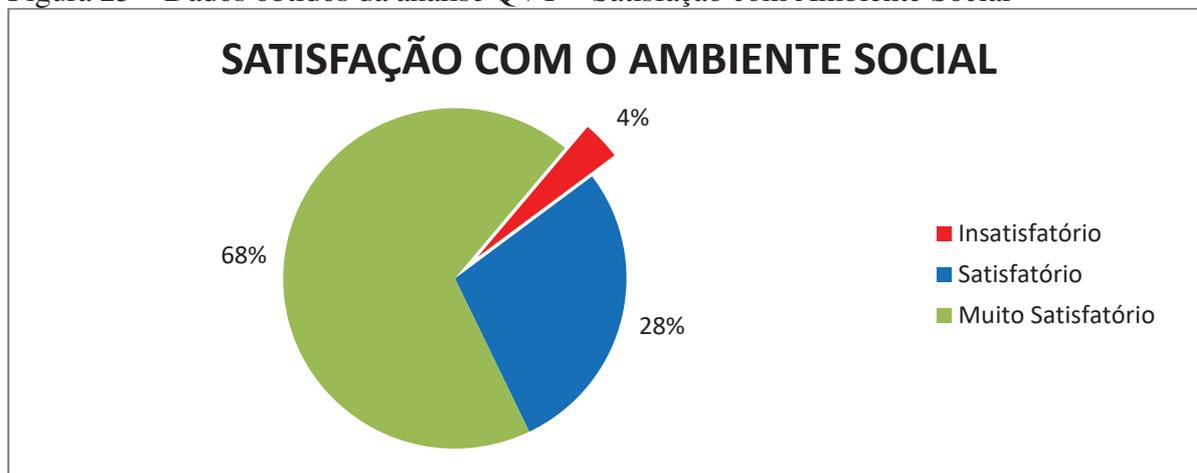
Ainda, os Professores VII e IX observam que QV é sinônimo de tempo, porém tempo empreendido em algo que traga satisfação:

**Professor VII:** Mais tempo, mas eu estou sendo meio antagônica, eu não acredito que eu vá no começo é na aposentadoria inteira ficar sem fazer nada, pelo gênio que eu tenho, no começo vai ser uma beleza, né, mas eu me conheço, eu já até vi na comunidade que estão precisando de gente para reforço, eu já dei meu nome, daqui um ano e meio eu consigo ajudar vocês aqui, ‘mas, você vai trabalhar no reforço?’, ‘ah, eu vou, eu vou pra ajudar’, porque não tem como você ficar sem função depois de muito tempo, se os meus filhos me derem netos, eu vou ajudá-los, se não, eu não sei. Qualidade de vida pra mim hoje, é ter tempo.

**Professor IX:** Pra mim é eu poder exercer a minha profissão, conseguir ganhar a minha renda, através do meu trabalho, uma coisa que eu gosto de fazer, é ter tempo pra eu passar com os meus familiares, com os meus filhos, com o meu marido, ter condições financeiras pra fazer um passeio, fazer uma viagem, poder almoçar fora, eu acho que isso é qualidade de vida.

No ambiente laboral, quanto à variável de Satisfação com o Ambiente Social – SAS também há resultado positivo.

Figura 25 – Dados obtidos da análise QVT – Satisfação com Ambiente Social



Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

A Satisfação com o ambiente social foi um dos indicadores com um dos melhores resultados, pois 68% dos docentes se declararam muito satisfeitos, e 28%, satisfeitos. Esses dados também foram encontrados por meio das entrevistas, pois os participantes declararam ter apoio da gestão escolar no desenvolvimento da função:

**Professor II:** Sim, eu acho que aqui mesmo onde a gente trabalha tudo o que a gente precisa, eles estão sempre apoiando, se a gente quer desenvolver algum projeto com os alunos, eles abraçam esse projeto, e se a gente precisa comprar algum material que não dê pra gente comprar, a escola vai atrás, corre pra ver se consegue e se precisa chamar os pais de algum aluno que tá com mais dificuldade, eles vão, eles ligam, então a gente tem esse apoio da escola.

**Professor XIV:** No trabalho? Então eu preciso assim, de condições adequadas, eu acho que é importante, você ter principalmente um bom ambiente, porque a gente... Tá o trabalho em sala de aula ele é muito isolado de uma certa maneira, mas aqui fora eu preciso ter um bom ambiente, todo mundo pensando na mesma coisa, trabalhando em prol do mesmo objetivo, que são as crianças, né. Então isso pra mim, assim, contribui muito, porque assim, a dificuldade dentro de sala de aula, isso todo ano tem, às vezes mais, às vezes menos, mas assim se eu tenho um bom ambiente, eu tenho aqui. Depende se passou no corredor, conversou com um e brincou, isso já um sabe um *up*, dizer “ah, eu preciso de ajuda” ou “ah, eu tô desesperada” e desabafar com alguém porque esse alguém te entende, tá passando pelas mesmas coisas. Então eu acho que o fator primordial pra mim é o ambiente mesmo em si, as condições, lógico que você ter uma boa sala com mobiliário adequado é legal aos olhos, né, você ter um ambiente arrumadinho e tudo isso, mas pra mim o essencial é o fator humano. Pra você ver, eu já trabalhei em condições bem assim, bem precárias, mas o pessoal era muito bom, então isso te anima, te eleva, te ajuda air pra frente.

**Professor XIV:** Olha, eu assim, eu mudei para cá ano passado, fiquei 11 anos na outra escola, ou para mais, e eu já tinha prometido isso que não ficaria muito tempo nessa escola, você se acostuma muito, mas eu acho que eu tenho sim. Eu tenho apoio desde a direção até o pessoal que eu tenho menos contato da cozinha, a gente vê que assim, tá todo mundo trabalhando, acho bacana e o pessoal aqui é muito unido, a gente já teve assim, situações que precisou que um corresse, o outro corresse, gente que você nem imaginava, às vezes gente que você nem tinha uma simpatia muito grande, mas você viu a pessoa fazer, quer dizer que você reconheceu isso, enxergar. Falei “nossa, a pessoa nem tinha muito assim, mas hoje ela tem todo o meu apreço pelo que ela fez num momento que a gente estava com dificuldade”. Então isso pra mim é importante, e é importante que a gente observe isso, esses pequenos momentos, que você esteja atenta.

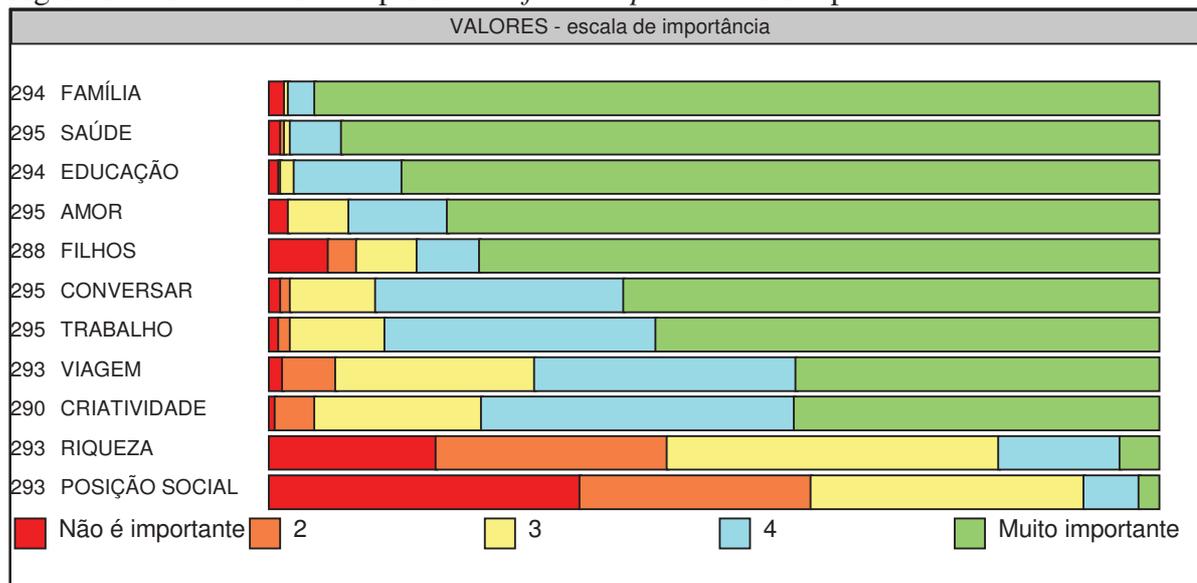
Levorato (2016) obteve resultado positivo em sua pesquisa em mais de 50%, quanto ao relacionamento do docente no ambiente escolar, o que ratifica os dados obtidos nesta pesquisa.

Assim, ao organizar diariamente a sua vida, as rotinas e o seu tempo para cada atividade, o docente poderá ter equilíbrio entre o convívio social, familiar, o trabalho

desempenhado e as atividades que geram prazer, para obter QV, conforme mapa conceitual anteriormente apresentado, da Classe 4.

Os valores indicados pelos docentes como de relevância em sua vida apareceram entre as questões 58 a 68, de acordo com o grau de importância definido pela escala: de 1, não é importante, até 5, muito importante. Esses valores referem-se à importância da família para o professor.

Figura 26 – Dados obtidos a partir do *software Sphinx* - valores parte 1



Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

A família, a saúde e a educação foram itens considerados como importantes e muito importantes, pela maioria dos docentes.

A escolha dos itens pode ser explicada pela cultura brasileira, que, segundo Cuche (1999), é uma herança da qual as pessoas não podem se desvencilhar.

Assim, a cultura brasileira, a educação e a família são assuntos de capítulos específicos na Constituição Federal Brasileira, Capítulo III, a partir do art. 205, e Capítulo VII, artigo 226. A saúde está inserida na Seção II, art. 196.

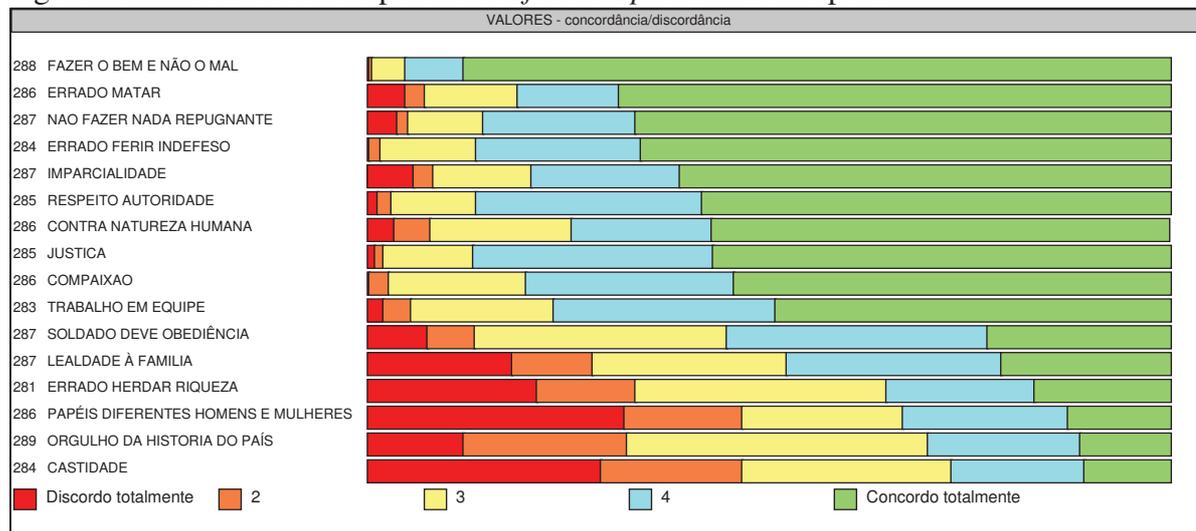
Especificamente são classificados como direitos sociais, nos termos do art. 6º:

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

A família, que está incluída entre as instituições sociais básicas, como elemento-chave de proteção e socialização, é culturalmente objetivada, para se obter QV (CARVALHO e ALMEIDA, 2003).

Dando continuidade, tem-se que os dados de QV podem ser analisados também quanto aos valores e às crenças internas e externas. Assim, das questões 168, 170, 173, 174, 175, 178, 179, 180, 181 e 183 também se obtêm os valores dos docentes quanto aos assuntos relacionados na Figura 27:

Figura 27 – Dados obtidos a partir do *software Sphinx*– valores parte 2

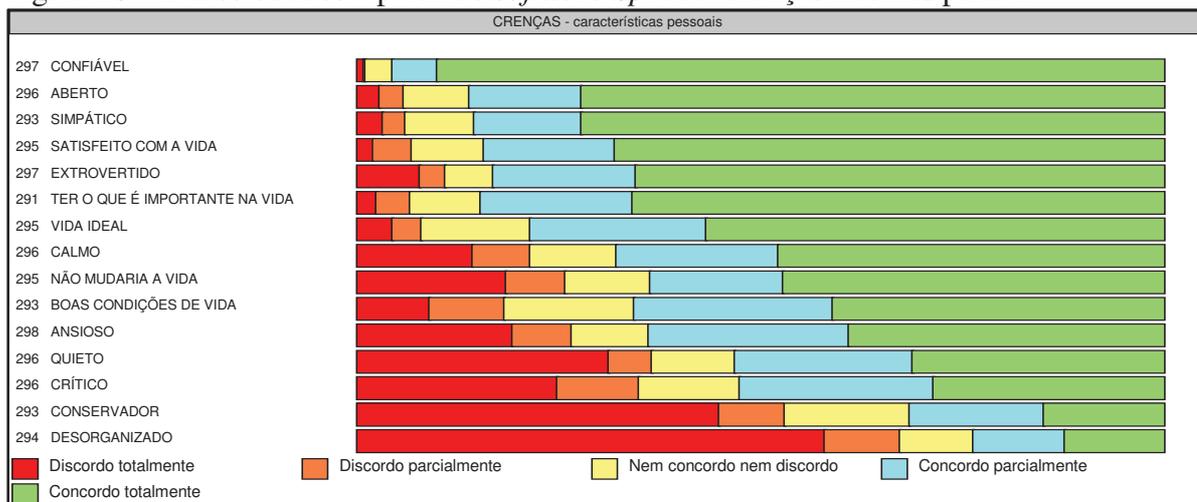


Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

É possível constatar que os docentes têm interiorizados os direitos universais do direito à vida previstos na Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948). A concepção de bem e mal, advinda da religiosidade, constitui valores incorporados que, segundo Santiago (2007, p. 130), são “[...]características da instituição de uma moral é o esquecimento do processo de formação dos valores e o surgimento deles como valores desde sempre existentes”.

Já as respostas às questões 74 a 89, 95, 98, 100, 102 a 106, 108, 109, 111 a 116, 118 a 121, 123, 124, 171, 172, 176, 177 e 182 apontam as variáveis relativas às crenças internas (ver Figura 28).

Figura 28 – Dados obtidos a partir do *software Sphinx* - crenças internas parte 1



Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

Os docentes consideram que ser confiável, aberto, simpático, satisfeito com a vida e extrovertido são características importantes, como crenças internas.

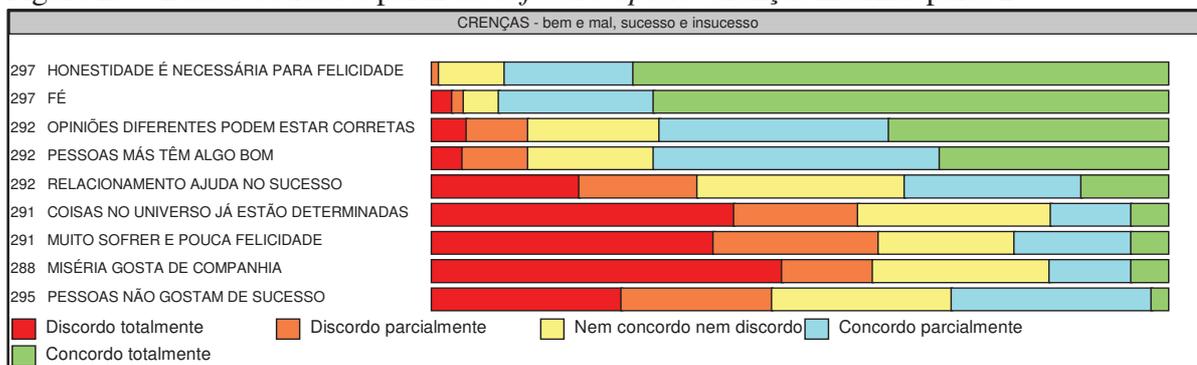
A crença do docente em se declarar confiável aponta para sua capacidade de estabelecer relações sociais, relacionamentos, segundo Garcia e Boruchovitch (2014, p 279):

A capacidade de relacionamento inclui a noção de confiança, definida como o grau de percepção dos outros como confiáveis, e a autenticidade desses relacionamentos, percepção de acesso ao suporte referente às crenças do sujeito de que pode contar com os outros em momentos difíceis, conforto com outros, sentir-se bem na presença de outras pessoas, bem como tolerância a diferenças, no que diz respeito às crenças do sujeito de que ele pode manifestar suas individualidades em um relacionamento com segurança

Quanto às características em que os docentes consideram que menos se enquadram, discordando totalmente ou parcialmente, foram: 66,1%, quanto a serem desorganizados; 56,8%, conservadores; e, 33,6%, críticos.

Na continuação da análise das crenças internas, obtiveram-se os resultados que estão apresentados na Figura 29:

Figura 29 – Dados obtidos a partir do *software Sphinx*-crenças internas parte 2



Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

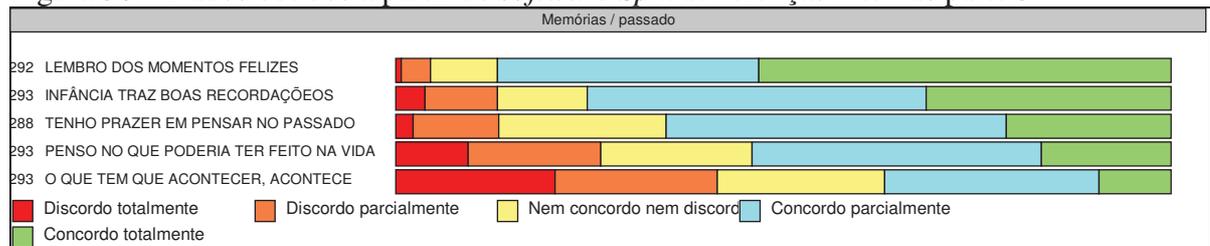
A crença dos participantes que concordam parcialmente e totalmente que a fé contribui para a saúde mental das pessoas teve o maior percentual, 93%, seguida da afirmação de que a honestidade é a premissa para se obter a felicidade, com 90,7% das opções dos docentes.

A crença pautada na religiosidade, em algo supremo para se obter a QV, envolve a busca por respostas compreensíveis ao significado da vida, em viver para um propósito maior (PANZINI *et al.*, 2007).

### 1.2) Crenças internas referentes às memórias / passado

As questões 123, 120, 121, 119 e 124, na ordem apresentada, representam as crenças dos participantes decorrentes dos acontecimentos do passar do tempo.

Figura 30 – Dados obtidos a partir do *software Sphinx*– crenças internas parte 3



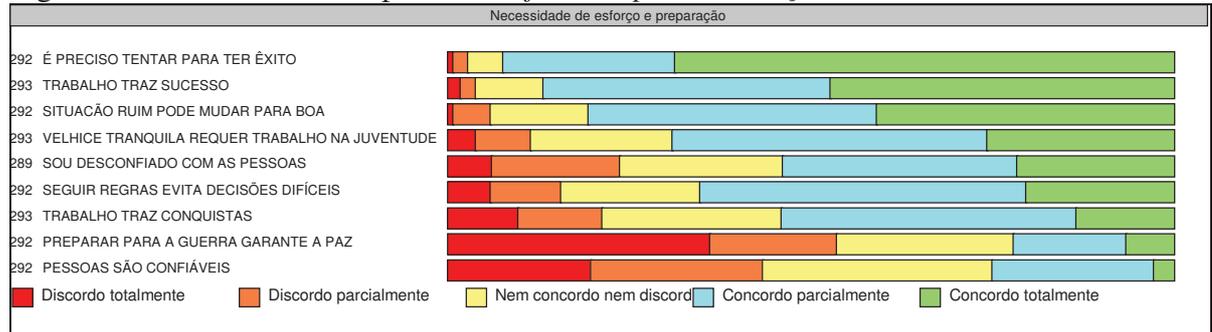
Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

Quanto à conformidade com os acontecimentos da vida, 41,6% discordam totalmente e parcialmente de que os acontecimentos estão predeterminados, isto é, não atribuem ao determinismo às causas dos acontecimentos. Preferem ter boas recordações do passado.

No que tange as boas recordações, a maior parte dos docentes apontou estar satisfeitos com as suas histórias de vida (MICHENER, 2005).

1.3) Crenças externas quanto à necessidade de esforço e de preparação (ver Figura 31).

Figura 31 – Dados obtidos a partir do *software Sphinx*– crenças externas



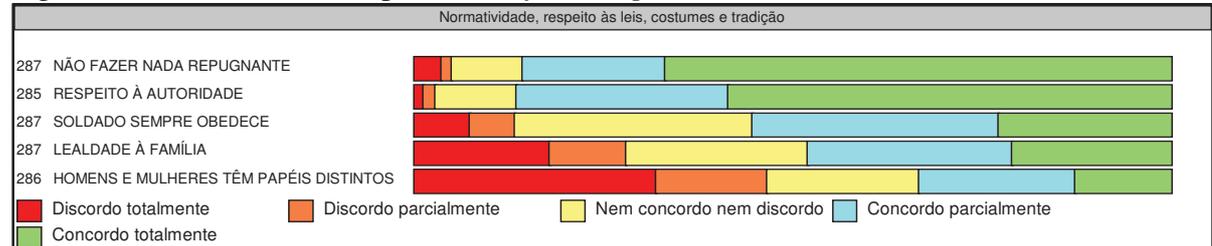
Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

Nota-se que, diferentemente da atribuição quanto às características pessoais, mais de 90% indicaram que são confiáveis. Já em relação à questão “as pessoas são confiáveis” (questão 116), 43,5% dos docentes discordam totalmente ou parcialmente.

Os sujeitos atribuem a si mesmo confiabilidade, mas no que tange “pessoas são confiáveis” os sujeitos discordam, julgando-se melhores do que os outros.

1.4) Quanto a normatividade, respeito às leis, costumes e tradições, ver Figura 32.

Figura 32 – Dados obtidos a partir do *software Sphinx* - normas e tradições



Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

A afirmação de respeito à autoridade está arraigada na cultura brasileira, que tem apreço pela hierarquização devido ao período escravagista. Além disso, persiste no país uma sociedade patriarcal. Assim, 85,1% dos docentes concordam, parcialmente ou totalmente, com a afirmação de que a autoridade deve ser respeitada (CHAMON, 2007).

Até aqui, discorreu-se sobre as crenças e os valores construídos socialmente devido à cultura brasileira coletivista. A importância da família e do convívio social para se obter a QV é identificada na busca pelo sagrado, quando o docente declara a honestidade como elemento necessário para ser feliz, por acreditar em uma punição superior, se agir contra a moral e os bons costumes.

As RS dos docentes quanto à QV está objetivada na cultura brasileira, que valoriza o convívio social. A concordância de que “não se deve fazer nada repugnante” é uma forma de

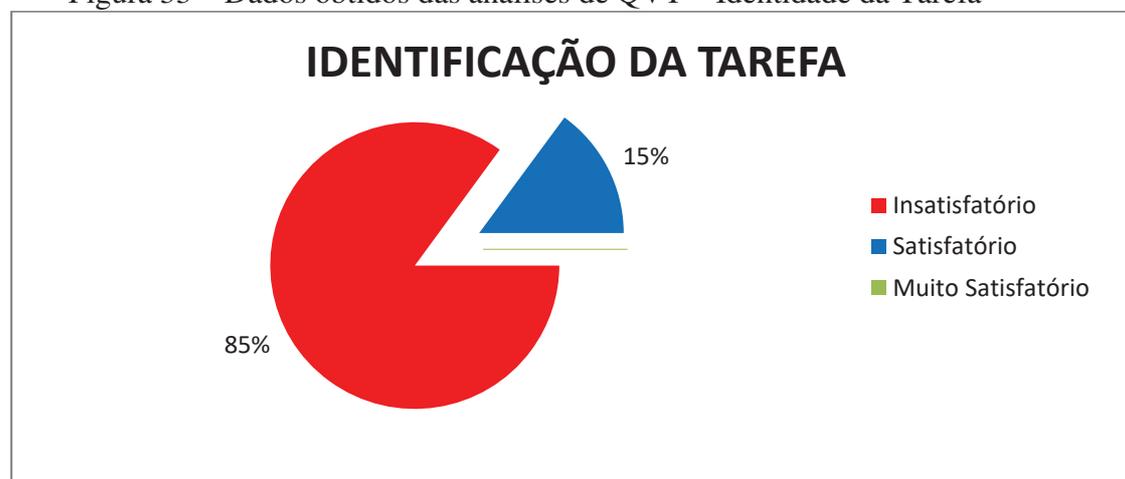
não se quebrar o convívio e não haver julgamento pelos seus próprios pares; Assim, o indivíduo deve apresentar uma conduta que seja socialmente aceita.

Para identificar a QVT, observaram-se os indicadores da dimensão básica da tarefa, composta com a variedade de habilidades, a identidade da tarefa, o significado da tarefa, o inter-relacionamento, a autonomia e os feedbacks intrínsecos e extrínsecos. O estado psicológico crítico é composto pelos indicadores das percepções do significado do trabalho e da responsabilidade e conhecimento de seus resultados, e pelas reações afetivas e sentimentos de satisfações com o trabalho, com a possibilidade de crescimento, a segurança, a compensação, o ambiente social, e com a supervisão e a motivação interna do trabalho (HALCKMAN, OLDMAN, 1975). Todos esses aspectos estão relacionados com a função docente.

#### 4.6 Função docente

A Identidade com a Tarefa - IT é um dos quatro indicadores para apurar e desenvolver as capacidades humanas no trabalho (WALTON, 1975), quando o trabalho é executado do início ao fim e o trabalhador consegue visualizar o resultado.

Figura 33 – Dados obtidos das análises de QVT – Identidade da Tarefa



Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

A maioria dos respondentes, 85%, estão insatisfeitos com a IT. Pode-se considerar que esse resultado é devido à falta da qualidade da educação básica, à dificuldade do aluno em aprender a sua realidade social, ou, ainda, pelo fato de o professor estar junto ao aluno apenas em uma determinada etapa de sua vida e não acompanhar o seu desenvolvimento ao longo da escolaridade.

Trata-se de uma questão de erro da atribuição fundamental, que ocorre quando o sujeito potencializa as atribuições internas, ou seja, suas características pessoais, (disposicional) e fragiliza as atribuições externas, as atribuições situacionais (MICHENER, 2005).

Esse resultado vai ao encontro da entrevista realizada com os professores VIII e X, que em suas falas dizem que o resultado na docência é formar o cidadão, e que talvez não veja esse resultado, devido ao fato de o aluno ainda estar em desenvolvimento e a sua atuação com ele ser somente no ensino fundamental (SANTOS, 2008, BRANQUINHO, 2010):

**Professor VIII:** O resultado pra mim é quando eu vejo o cidadão, formado, e com formado eu não quero dizer só com diploma, mas quando ele adquiri uma série de conhecimentos, quando ele consegue direcionar a vida dele a partir do que ele aprendeu na escola.

**Professor X:** Pra mim? Ser professor é ajudar um pouquinho da formação do cidadão, um pouquinho, porque eu só estou contribuindo um pouquinho, ele tá comigo 1 ano, ou 4 anos no máximo, então eu estou contribuindo um pouquinho, ser professor pra mim é isso, além de transmitir conhecimento, o principal é formar um cidadão consciente e crítico, pra mim é isso ser professor.

Os dados de Branquinho (2010) revelam uma desprofissionalização da carreira, uma vez que o professor precisa atuar como psicólogo, enfermeiro, assistente social, dentre outros papéis, no exercício de sua função.

Nesse sentido, a triangulação com as entrevistas, em especial com o primeiro eixo do mapa conceitual da Classe 1 - Escolha Profissional, demonstrou os motivos da busca pela docência, conforme anteriormente apresentado na Figura 13. Demonstrou, também, a falta de identidade com a profissão.

Nessa perspectiva, o indicador de Percepção da Responsabilidade, conforme os Resultados – PRR, mensurada na QVT, apresenta dados positivos, diferentemente daqueles referentes à identidade com a tarefa desempenhada. Assim, a dissonância cognitiva pode explicar as contradições nas afirmações dos professores participantes, que não se identificam com o que executam, mas percebem sua responsabilidade na atividade desempenhada. Tal fato tem consequência positiva, como aponta a Classe 1 – Escolha Profissional (Consequências).

Seguindo para os Estados Psicológicos Críticos da QVT, quanto a Percepção da Significância do Trabalho – PST, obtiveram-se os resultados que estão apresentados na Figura 34.

Figura 34 – Dados obtidos das análises de QVT – Percepção Significado Trabalho



Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

A Percepção da Significância do Trabalho mensura/avalia a importância que o professor atribui para a função que desempenha. Esse indicador apontou que 54% dos professores consideram muito satisfatório, 43%, satisfatório, e 3%, insatisfatório, o sentido do seu trabalho a partir do quanto avaliam que sua profissão é valiosa.

Os dados apontam que o docente atribui credibilidade para a função que desempenha, acredita na importância da carreira docente, apesar de sentir-se desvalorizado e desprestigiado, conforme dados obtidos das entrevistas, nos discursos dos professores III, V e VI:

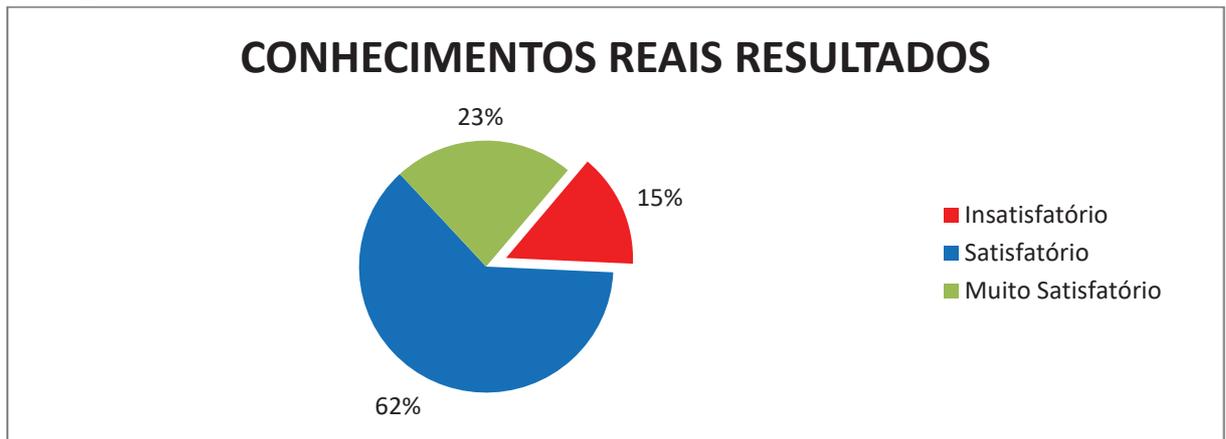
**Professor III** – [...] por parte da Secretaria de Educação deixa muito a desejar, da administração pública também deixa a desejar, você não tem uma valorização salarial, você não tem reconhecimento, muito pelo contrário você é muito cobrado, é muito desvalorizado. Tudo o que você não consegue realizar dentro da escola é culpa do docente, o docente que tá na ponta da corda.

**Professor V** – [...] Mas assim, eu acho que deveria ser bem mais valorizado, porque o que seria das outras funções se não fosse o professor. A gente vê lá na China e na Ásia o respeito que se tem pelo professor, e aqui não existe isso, né!

**Professor VI** - Eu acho que nem seria um salário digno, a gente ser reconhecida como professora. Por que o dinheiro hoje em dia é tudo? É, mas se você não tem um reconhecimento, uma valorização do seu trabalho, e ter assim, materiais que você não precisa tirar do seu salário, pra colocar dentro da sua sala de aula, eu acho que a gente já teria ganhado muita coisa.

O Conhecimento dos Reais Resultados do Trabalho – CRT também englobam os Estados Psicológicos Críticos, juntamente com a Percepção da Responsabilidade pelos Resultados – PRR:

Figura 35 – Dados obtidos das análises de QVT – Conhecimento dos Reais Resultados do Trabalho



Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

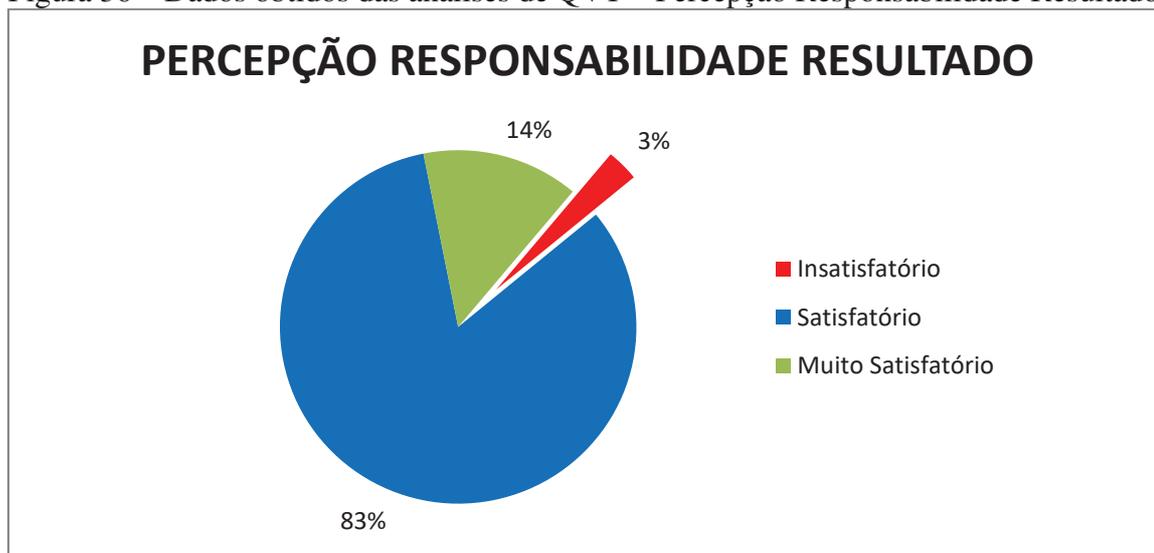
O Conhecimento dos Reais Resultados do Trabalho teve percentual de insatisfação (15%) maior que o da Percepção da Responsabilidade dos Resultados (4%). Esse dado pode estar relacionado ao Estado Psicológico Crítico, que é um dos fatores responsáveis pela motivação do trabalhador.

Foi apurado que 62% estão satisfeitos com o CRT e que 23% estão muito satisfeitos, resultados positivos para comprometimento com a função docente.

Assim, conforme a Figura 36, o comprometimento com o trabalho desempenhado aponta que 83% estão satisfeitos, e 14%, muito satisfeitos com a Percepção da Responsabilidade de Resultados.

Os docentes insatisfeitos, 3%, precisam compreender a importância do resultado do seu trabalho, pois podem comprometer o desempenho da função, se não atribuírem sentido às tarefas que desempenham.

Figura 36 – Dados obtidos das análises de QVT – Percepção Responsabilidade Resultados



Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

O resultado do trabalho do docente tem impacto sobre a aprendizagem dos alunos. Assim, no segundo eixo da Classe 1 – Escolha Profissional, as consequências que geram a profissão são em sua maioria consideradas positivas, mesmo se os motivos da escolha profissional sejam em sua maioria atribuídos a circunstâncias de não escolha.

O professor, no município estudado, percebe seu salário em hora-aula, que corresponde a 50 minutos. Quando no período noturno, a hora-aula corresponde a 45 minutos. Docentes com jornada em sala de aula de 40 horas-aulas semanais recebem o pagamento de mais 8 horas-aulas para horário de trabalho pedagógico, das quais 4 são desempenhadas em coletivo com a equipe escolar, e as outras 4 horas, em local de livre escolha do docente.

Apesar da falta de identidade com a docência, o professor também é capaz de compreender o significado da sua função, pois as consequências da docência são positivas, conforme mapa apresentado na Figura 14, Classe 1 – Eixo 2 Escolha Profissional/Consequências.

Dando continuidade à análise do significado da tarefa para os docentes, percebe-se que eles compreendem o significado da função, atribuindo assim valor positivo à profissão, conforme Figura 37:

Figura 37 – Dados obtidos das análises de QVT – Significado da Tarefa



Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

A Figura 37 apresenta o ST, ou seja, a importância que o professor atribui à tarefa que desempenha sobre a vida ou sobre as demais pessoas no ambiente de trabalho ou fora dele. Foi apurado que 84% sentem que a tarefa é satisfatória, e 16%, que é insatisfatória.

O papel do professor na educação é essencial, pois sua atuação vai além de transmitir conhecimento; tem um papel social na formação do aluno (GATTI *et al.*, 2019)

Nesse sentido:

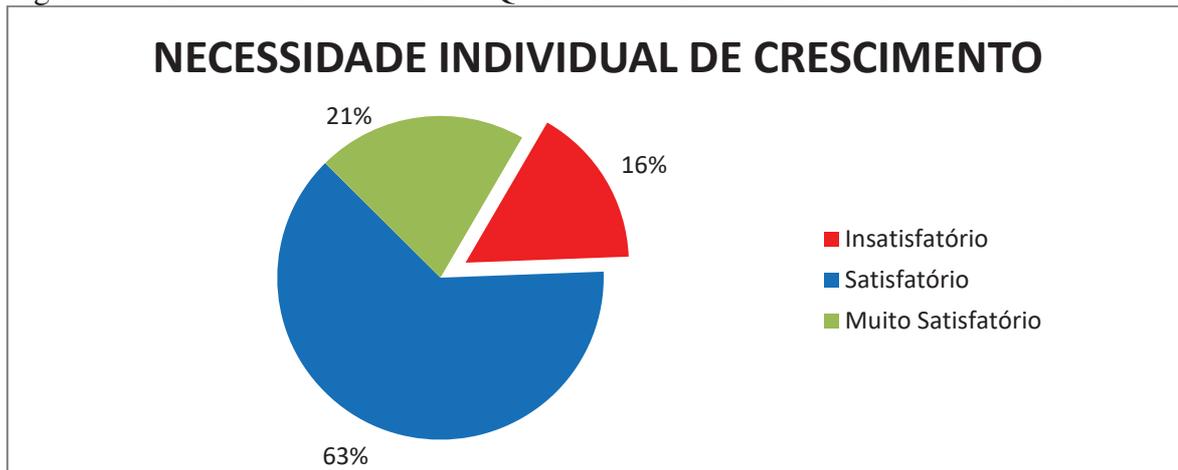
[...] o papel do formador é absolutamente central, ou seja, os formadores têm função essencial. Qualquer que seja o tipo de relação estabelecida e as formas dos processos educativos o formador é figura imprescindível. Os insumos, a infraestrutura, são condições necessárias, mas, não suficientes para a implementação de processos formativos (GATTI *et al.*, 2019, p. 43).

O papel desempenhado pelo professor na sociedade é imprescindível, pois é desenvolvido para o crescimento da sociedade (FONSECA, 2016).

Destaca-se que o Índice de Desenvolvimento Humano – IDH do município estudado, que é medido pelos fatores de renda, longevidade e educação, foi de 0,800 (máximo 1), sendo considerado alto devido, principalmente, à evolução da educação, que em 1991 era de 0,393, passando para 0,639, em 2000, e para 0,746, em 2010 (IBGE, 2010).

No que tange o resultado da QVT na dimensão da Necessidade Individual de Crescimento – NIC, 84% estão satisfeitos ou muito satisfeitos, conforme Figura 38.

Figura 38 – Dados obtidos da análise QVT – Necessidade Individual de Crescimento - NIC



Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

Os resultados apontam que 16% dos professores participantes estão insatisfeitos com a Necessidade Individual de Crescimento, o que pode ser explicado pelo fato de alguns participantes acreditarem não ter poder de decisão (autonomia). Todavia, 63% estão satisfeitos e 21%, muito satisfeitos, o que permite afirmar que os docentes têm desafios e estímulos no ambiente de trabalho, além de senso de valor e conquista.

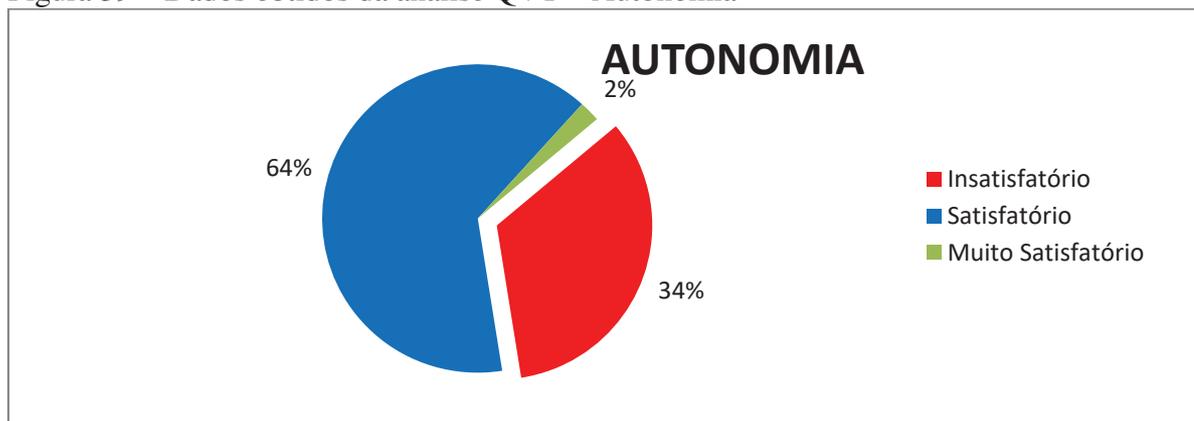
A segurança no emprego é garantia de estabilidade para os servidores estatutários, diferentemente dos professores celetistas que fazem parte da população estudada, os quais podem ter colaborado para o alto percentual de insatisfeitos.

#### **4.7 Características da função docente**

A autonomia no desempenhar da função docente foi uma das dimensões com maior insatisfação dos professores participantes; 34% estão insatisfeitos, 64% estão satisfeitos, e 2%, muito satisfeitos. A referida categoria aponta que os docentes entendem que não têm poder de decisão para desempenhar a sua função.

A característica da função docente é pautada em liberdade de cátedra, pois dentro da sala de aula tem a liberdade de lecionar da forma que entender como apropriada (VALÉRIO, 2017).

Figura 39 – Dados obtidos da análise QVT – Autonomia



Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

Os docentes apontam as limitações como falta de autonomia, porém Freire (2006, p. 107) pondera: “A autonomia vai se constituindo na experiência de várias, inúmeras decisões, que vão sendo tomadas. [...] A autonomia, enquanto amadurecimento do ser para si, é processo, é vir a ser”.

O art. 206, II da Carta Magna estabelece a autonomia do ensinar, bem como a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional estabelece, no inciso II do art. 3º e nos incisos do art. 13, que o docente tem autonomia dentro da sala de aula:

Art. 206. O ensino será ministrado com base nos seguintes princípios: II - liberdade de aprender, ensinar, pesquisar e divulgar o pensamento, a arte e o saber;  
 Art. 3º O ensino será ministrado com base nos seguintes princípios: II - liberdade de aprender, ensinar, pesquisar e divulgar a cultura, o pensamento, a arte e o saber;  
 Art. 13. Os docentes incumbir-se-ão de: I - participar da elaboração da proposta pedagógica do estabelecimento de ensino; II - elaborar e cumprir plano de trabalho, segundo a proposta pedagógica do estabelecimento de ensino;  
 III - zelar pela aprendizagem dos alunos; IV - estabelecer estratégias de recuperação para os alunos de menor rendimento; V - ministrar os dias letivos e horas-aula estabelecidos, além de participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento, à avaliação e ao desenvolvimento profissional; VI - colaborar com as atividades de articulação da escola com as famílias e a comunidade.

A liberdade de cátedra, um dos princípios basilares da profissão docente, é assegurado pela Constituição Federal e pela Lei Federal. Assim, as diretrizes estabelecidas pelos Sistemas de Ensino não limitam a autonomia do professor (RODRIGUES; MAROCCO, 2014).

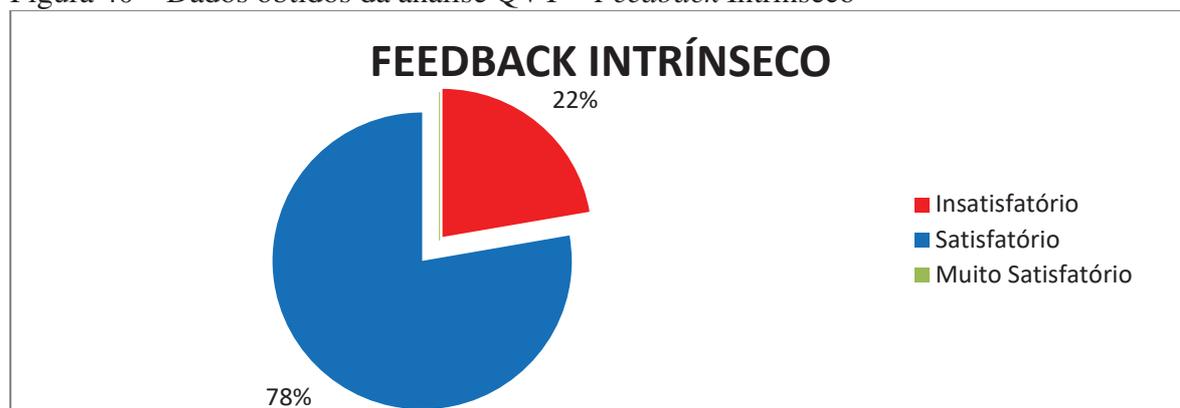
Em entrevista, o professor I declara:

Ter mais autonomia. Eu acredito que sim, porque existem algumas situações nas quais você fica bem triste de não poder fazer como você gostaria, e sim como alguém obrigou você a fazer daquela maneira.

A referida declaração e os dados obtidos no questionário de QVT indicam que o limite estabelecido à função do docente, com as diretrizes estabelecidas pela gestão, gera uma crença de falta de autonomia.

O *Feedback* intrínseco trata das informações diretas e claras que a própria execução da tarefa fornece ao trabalhador sobre a efetividade de seu desempenho, ou seja, a percepção do próprio professor do resultado do seu trabalho obteve como resultados: 78% satisfatório e 22% insatisfatório (HALCKMAN, OLDMAN, 1975).

Figura 40 – Dados obtidos da análise QVT – *Feedback* Intrínseco



Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

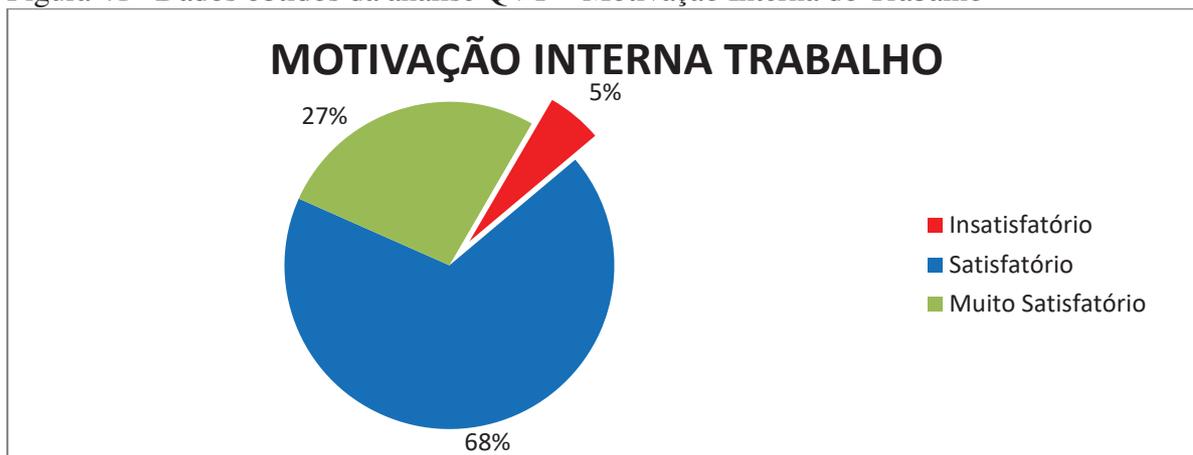
Os resultados dos questionários de QVT vão ao encontro dos dados obtidos nas entrevistas, quando os professores argumentam que se sentem satisfeitos ao encontrar seus alunos fora do ambiente escolar e tomam ciência de que contribuíram para a formação de cidadãos.

O resultado dos docentes insatisfeitos quanto ao *feedback* intrínseco relaciona-se em não perceber no próprio trabalho o seu resultado. Esse fato pode ser explicado por alguns professores quando relacionam o fato de o aluno não aprender com o conteúdo transmitido, conforme demonstrado na Classe 2 – Qualidade de Vida/Trabalho, da tarefa desempenhada.

Assim, os professores insatisfeitos relacionam a sua QVT ao conhecimento adquirido pelo aluno. Mesmo que realize sua função da melhor maneira possível, se o aluno não tiver aprendizagem do conteúdo o professor ficará insatisfeito.

Quanto aos dados da Motivação Interna do Trabalho - MIT do docente, trata-se de uma categoria global do trabalho desempenhado que constitui um indicador de grande relevância para mensurar a QVT (MORAES E KILIMNIK, 1989).

Figura 41– Dados obtidos da análise QVT – Motivação Interna do Trabalho



Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

Verifica-se que, dentre os respondentes, que 27% estão muito satisfeitos, 68%, satisfeitos, e 5%, insatisfeitos com a MIT. Esses resultados apontam que 95% dos professores estão automotivados pela função que desempenham.

O resultado pode ser atribuído aos sentimentos encontrados, pois nos discursos recorrentes nas entrevistas os professores declaram: “me encontrei” e “feliz com o que faço”. São sentimentos positivos com a carreira que muitas vezes não era a pretendida, mas que se tornou positiva.

Quanto ao ambiente educacional descrito nas entrevistas, foi possível apreender os resultados da docência com os avanços dos alunos por meio do apoio familiar e da gestão escolar. Porém, o excesso de alunos por turma dificulta atingir o resultado da função, conforme apontado no Mapa conceitual da Classe 3 – Mundo Educacional.

A atribuição de insucesso ao excesso de alunos em sala, ou à falta de acompanhamento e colaboração da família, ou, ainda, à falta de apoio da gestão também são pontos de erro da atribuição fundamental, de Heider (1944 *apud* MICHENER, 2005).

O erro de atribuição é identificado pelo fato de o professor atribuir a fatores externos o fracasso do aluno, e não a sua didática em sala de aula.

O docente tem realização profissional quando o aluno consegue avançar na aprendizagem do conteúdo ofertado. Esse resultado também é apontado na Classe 1 – Escolha Profissional eixo dois das consequências da docência.

O resultado com a Satisfação na Segurança no Trabalho – SST está apresentado na Figura 42.

Figura 42 – Dados obtidos da análise QVT – Satisfação com a Segurança no Trabalho



Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

A satisfação com a segurança no local de trabalho não foi percebida por 34% da amostra, que se declararam insatisfeitos com esse indicador, percentual relativamente alto, e um dos fatores que gera essa insatisfação com a docência é a violência no ambiente escolar.

Vale ressaltar que o município em questão não tem história de violência física contra professores ou contra a equipe escolar. Os registros de conflitos escolares, quando há, são de desentendimento entre alunos (SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO, 2018).

A situação de segurança no ambiente escolar irá variar de acordo com a localidade em que a escola está. Assim, encontrou-se que 41% dos docentes estão muito satisfeitos e que 29% estão satisfeitos.

Dados de insegurança vão ao encontro daqueles encontrados por Pereira (2008), Martins (2011), Veiga (2013) e Levorato (2016).

Costa, Fernandes-Neto e Souza (2009) trazem fatos de ameaças aos professores e de serem maltratados pelos alunos no ambiente escolar. Alguns dados apontados nessa pesquisa vão ao encontro de pesquisas feitas por outros autores citados na revisão de literatura (LEVORATO, 2016, SOUZA, 2015, OLIVEIRA, 2015, PEREIRA, 2008). Embora seja um tema atual nos discursos dos docentes, talvez a violência em pauta seja relacionada à violência psicológica (ameaças, agressões verbais e assédio moral) ocorridas no cotidiano escolar. Essas formas de violências veladas podem causar adoecimento e insatisfação no exercício da função.

A Satisfação com a Compensação – SC do docente é um dos pontos de repercussão nos estudos apresentados na revisão da literatura e discutidos no país.

Figura 43 – Dados obtidos da análise QVT – Satisfação com a Compensação

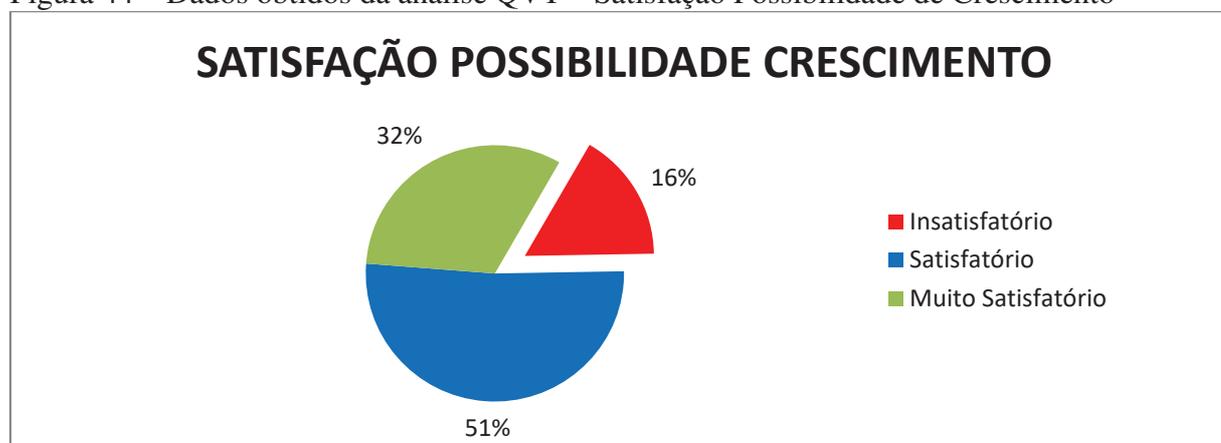


Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

A insatisfação docente com o salário recebido é recorrente, nas pesquisas (LEVORATO, 2016; PEREIRA, 2008; SANTOS, 2008; MARTINS, 2011, VEIGA2013; COLARES, 2015; NEVES, 2008, MOREIRA, 2010; BOTH, 2008).

No município estudado, o valor da hora aula é de R\$ 22,90, para 20 horas aulas. Assim, o salário do professor é de R\$ 2.473,20. Todavia, o piso nacional para 40 horas-aula semanais é de R\$ 2.557,74, ou seja, praticamente o valor que o docente do município estudado recebe pela metade da jornada. É possível apreender que o professor objetiva essa representação de baixa remuneração com base nos dados históricos do país, quando a remuneração era da mulher professora, que com ele complementava a renda familiar, um salário acessório (LOURO, 2004).

Figura 44 – Dados obtidos da análise QVT – Satisfação Possibilidade de Crescimento



Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

O crescimento na carreira docente ocorre por meio do preenchimento das funções de confiança, que no município estudado são: professor coordenador, vice-diretor, diretor, supervisor de ensino e coordenador de curso.

Assim, considerando que o município estudado possui estatuto do magistério que garante que os docentes possam ocupar as funções de confiança, os resultados apontam como satisfatórios para 49% e muito satisfatório para 36%, e 15% declaram-se insatisfeitos com a SPC.

Dessa forma, nota-se que a função docente no município estudado é desempenhada por profissionais que não identificam o resultado de seu trabalho, ao mesmo tempo em que compreendem a importância da carreira docente. Portanto, trata-se de um contrassenso, pois o profissional pode identificar se o aluno apreendeu o conteúdo da aula ministrada.

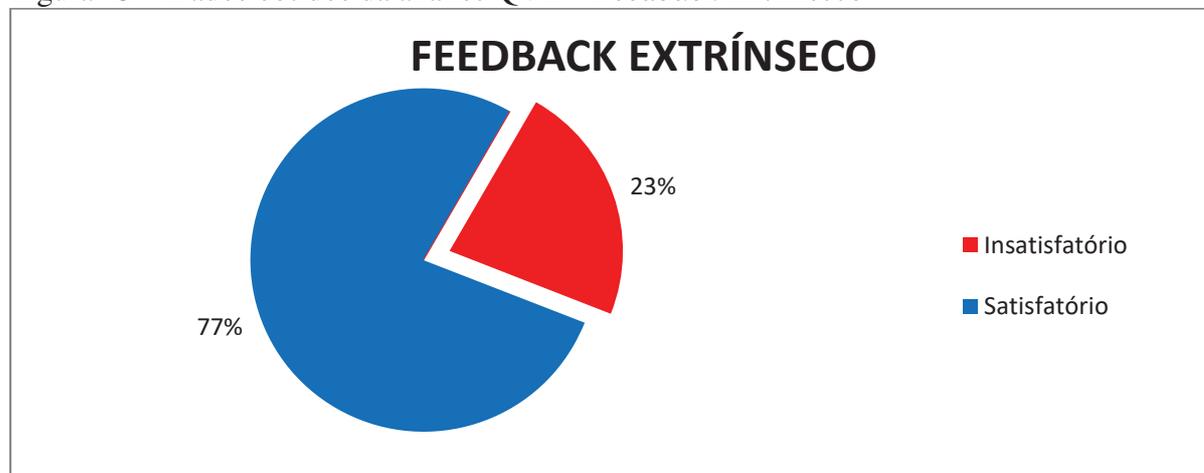
Uma das características da profissão docente é a autonomia em sala de aula, garantida em legislação federal, porém 34% dos docentes estão insatisfeitos, o que constitui outro contrassenso, pois a representação que têm se pauta nas diretrizes e obrigações que devem cumprir como perda de autonomia.

#### 4.8 Relações trabalho educacional-chefia

As relações no ambiente escolar também incluem as supervisões e o retorno dos resultados obtidos pelos professores no exercício de suas funções.

As informações claras dos supervisores e colegas sobre seu desempenho, durante e depois da execução da tarefa constituem o *feedback* extrínseco (HACKMAN, OLDFHAM, 1975). Nesse domínio, a maioria dos docentes declarou-se satisfeita, conforme Figura 45.

Figura 45 – Dados obtidos da análise QVT – *Feedback* Extrínseco



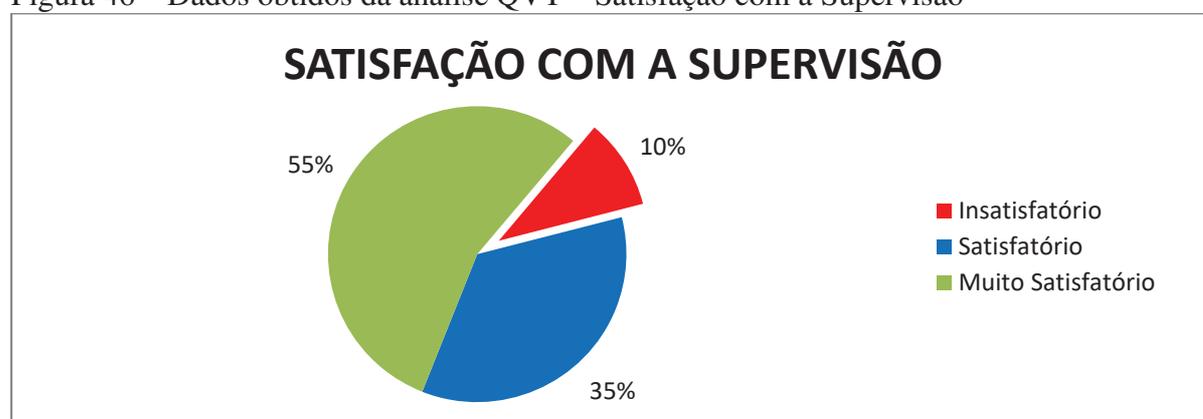
Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

O *Feedback* extrínseco é uma importante ferramenta para que o trabalhador receba o retorno do desempenho da sua função pelos seus supervisores e colegas de trabalho, para que possa realizar os ajustes necessários com vistas a melhores resultados.

O resultado da pesquisa apresentou o mesmo percentual entre o FI e o FE, completando a última categoria das dimensões básicas da tarefa.

Dando continuidade à relação com a chefia, a Satisfação com a Supervisão – SSU, que da tabulação do questionário de QVT obteve o resultado disposto na Figura 46.

Figura 46 – Dados obtidos da análise QVT – Satisfação com a Supervisão



Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

Quanto à supervisão desenvolvida na rede municipal por docentes ocupantes da função de confiança de supervisor de ensino, é necessário:

- a) Licenciatura Plena em Pedagogia ou curso de pós-graduação na área da Educação nos termos da legislação vigente.
- b) Comprovação de experiência mínima de cinco anos de exercício no magistério, dos quais dois no exercício de cargo ou função de gestão escolar (SECRETARIA DE EDUCAÇÃO, 2018).

Além da atuação do supervisor de ensino junto à direção das escolas, o professor em sala de aula conta com o auxílio do professor coordenador, também uma função de confiança que é desempenhada na unidade escolar.

Assim, a supervisão direta do docente ocorre por meio do professor coordenador e do diretor e vice-diretor. Considera-se como resultado positivo a dimensão da satisfação com o ambiente, que reflete o relacionamento no ambiente de trabalho entre os diversos agentes.

Figura 47 – Dados obtidos da análise QVT – Satisfação Geral do Trabalho



Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

Quanto à SGT, a tabulação dos dados revelou que 23% dos professores estão insatisfeitos, 65% estão satisfeitos, e 12%, muito satisfeitos. Esses dados demonstram a insatisfação de uma minoria de professores com o desempenho da sua função docente, o que constitui uma relação com o resultado intrínseco do seu trabalho (LEITE, 2009). Esse resultado pode estar relacionado à baixa autoestima docente, que acarreta insatisfação e mal-estar profissional (PEDRO; PEIXOTO, 2006).

Esse resultado de insatisfação, que vai de encontro aos resultados obtidos nas entrevistas, pois o docente declara “ter se encontrado na profissão”, “amar a profissão”, pode ser explicado por sua não escolha da profissão, permanecendo a ideia de que poderia ter seguido outra carreira, que realmente almejava.

Todavia, 77% dos professores estão satisfeitos ou muito satisfeitos com a função, e esse resultado vai ao encontro da escolha inconsciente da profissão e dos dados dos Conhecimento dos Reais Resultados, em que 95% dos docentes estão satisfeitos ou muito satisfeitos, ou seja, estão felizes com o resultado do desempenho da função docente.

#### 4.9 Qualidade de Vida

Quanto às dimensões da QV do professor com a análise fatorial das 149 questões, foi possível definir os domínios psicológico, social, ambiente e os aspectos espirituais, dos quais se obtiveram os resultados apresentados e resumidos no Quadro 38.

Quadro 38 – Resultado de QV do professor da educação básica

	<b>Insatisfeito</b>	<b>Satisfeito</b>	<b>Muito Satisfeito</b>
Domínio Psicológico	3%	68,0%	27,0%
Domínio Social	9%	51%	35%
Ambiente	11%	65%	19%
Aspectos espirituais	0,3%	86,0%	13,0%
<b>Média</b>	<b>6%</b>	<b>68%</b>	<b>24%</b>

Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa.

Nota-se equilíbrio entre os resultados, com pouca diferença entre os quatro domínios identificados.

Retomando o conceito de QV, observa-se que ele trata da soma de inúmeros fatores, aspectos e necessidades da vida, uma complexidade subjetiva, relacionada ao estilo de vida do indivíduo (LEMOS, 2007). No presente caso, nota-se a importância do apoio familiar, do convívio social e do apoio espiritual, para que o professor da educação básica tenha QV. Esses requisitos foram abordados nos discursos dos professores:

**Professor IV:** Qualidade de vida para mim é poder ter saúde, ter mente sã, corpo são, ter a cabeça boa, ter momentos bons com a família, com quem a gente considera importante, isso pra mim é ter uma boa qualidade de vida.

**Professor V:** Trabalho com dignidade, gosto do que eu faço, amo o que eu faço, e procuro ter os meus momentos de lazer com a minha família, pra não ficar maçante também, e procuro também endireitar as minhas finanças, que isso faz parte né, mas é isso, para mim isso é ter qualidade de vida, você ter uma estabilidade, está bem com a família, bem com o emprego.

O estilo de vida da pessoa pode ser determinado por seu grupo social e ser influenciado por amigos e familiares. Quanto menor for a distância entre a expectativa e a realidade do sujeito, melhor poderá ser a sua QV (MINAYO; HARTZ; BUSS, 2000).

Os resultados específicos de QV apontaram para uma boa QV dos professores da educação básica, que em sua maioria apontam o convívio familiar e social para se obter a satisfação com a QV. Afirmam também que teriam mais QV se tivessem mais “tempo livre” para realizar atividades que lhe dão prazer. Trazem para esse contexto, portanto, o conceito de Walton (1973) sobre a necessidade de equilíbrio entre a vida pessoal e a profissional.

#### 4.10 Qualidade de Vida no Trabalho

Das Dimensões Básicas da Tarefa, conforme Hackman e Oldham (1975), as categorias de maior satisfação foram Variedade de Habilidade, Significado da Tarefa e Inter-relacionamento.

O melhor resultado de QVT dos professores foi obtido com Variedade de Habilidades- VH para desempenhar a função, que é característica da função docente e que está objetivada na concepção da profissão (LELIS, 2001).

Em sentido figurado, a palavra docente significa: “Quem sabe muito sobre um assunto” (DICIONÁRIO ONLINE, 2019). Dessa forma, os professores dizem utilizar todos os recursos que possuem para transmitir o conhecimento desejado.

A outra dimensão com melhores resultados foi o Significado da Tarefa – ST, objetivado na esperança que é colocada na profissão, de que possa garantir um futuro melhor ao país, sempre relacionado a um dom inerente às mulheres desde o nascimento (LELIS, 2001).

O terceiro ponto de maior satisfação do docente é o Inter-relacionamento, também característico da docência, pois não se pode lecionar sem interação com os alunos. Até mesmo as aulas a distância implicam o contato professor-aluno.

Verifica-se que, comparativamente, o pior resultado da QVT quanto às Dimensões Básicas da Tarefa foi quanto a Identidade com a Tarefa e a Autonomia, apresentado no Quadro 39.

Quadro 39 – Resultado das Dimensões Básicas da Tarefa

	VH	IT	ST	IR	AU	FI	FE	Média
<b>Insatisfatório</b>	8%	85%	14%	9%	34%	22%	23%	28%
<b>Satisfatório</b>	92%	15%	86%	47%	64%	78%	77%	66%
<b>Muito Satisfatório</b>	0%	0%	0%	44%	2%	0%	0%	7%

Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa.

Ainda assim, verifica-se em média uma satisfação do docente quanto a sua QVT, no que tange as Dimensões Básicas da Tarefa, no conjunto de indicadores.

O Quadro 40 apresenta os resultados das três dimensões que compõem o Estado Psicológico Crítico.

Quadro 40 – Média dos percentuais para os Estados Psicológicos Críticos

<b>Estado Psicológico Crítico</b>	<b>Insatisfeito</b>	<b>Satisfeito</b>	<b>Muito Satisfeito</b>
PST	3%	43%	54%
PRR	3%	83%	14%
CRT	15%	62%	23%
<b>MÉDIA</b>	<b>7%</b>	<b>63%</b>	<b>30%</b>

Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa.

Com professores com a média do Estado Psicológico Crítico com resultado positivo seria possível ter maior qualidade de vida no trabalho, assiduidade e baixa rotatividade, pois o docente percebe que realiza um trabalho significativo (LEITE-JUNIOR, 2016).

Nota-se que a categoria da Percepção do Significado do Trabalho foi amais bem avaliada, e que a categoria Conhecimento dos Reais Resultados do Trabalho foi a que teve o resultado menos positivo.

Conhecimento dos Reais Resultados do Trabalho está interligado com o *Feedback* Extrínseco, e refere-se ao retorno dos superiores e colegas sobre desempenho da função, que teve como resultado 23% insatisfeitos. Entretanto, no que tange Satisfação com a Supervisão, somente 10% declararam-se insatisfeitos.

Esse resultado aponta que parte dos docentes não consegue visualizar o real resultado de sua atuação, o que pode causar desmotivação no trabalho. Todavia, é possível que o professor perceba o resultado do seu trabalho no desempenho de seus alunos nas avaliações regulares, bem como nas avaliações nacionais (JACOMINI, PENNA, 2016; NACIF-XAVIER, 2014).

O resultado da avaliação nacional do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira - IDEB do município estudado teve evolução, de 2015 para 2017: para os anos iniciais do ensino fundamental (1º ao 5º ano), a nota passou de 5.8 para 6.4, e a dos anos finais do ensino fundamental (6º ao 9º ano) passou de 4.6 para 5.3. Todavia, o professor não percebe nesses dados o resultado do seu trabalho (IDEB, 2018).

Por fim, o cálculo realizado para obtenção do Potencial Motivacional do Trabalho – PMT apresentou resultado de insatisfação docente em 81,4%.

Figura 48 – Dados obtidos da análise QVT – Potencial Motivacional do Trabalho



Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

O PMT do trabalho docente foi o indicador de maior insatisfação dos professores, em relação ao desempenho de sua função. Foram considerados o percentual significativo de insatisfação nas variáveis de identidade com a tarefa, a autonomia e o *feedback* intrínseco do qual fazem parte.

O indicador do PMT é obtido do cálculo da variedade de habilidades, que consiste no uso das habilidades do professor para executar a sua tarefa, mais o indicador da identidade da tarefa, que possibilita identificar o resultado do trabalho quando executada do começo ao fim, mais o significado da tarefa, que é a importância do trabalho na vida do professor. Esses indicadores são divididos por três e multiplicados pelo valor que o professor atribuiu a sua autonomia no desempenho da função e ao *feedback* intrínseco (informação direta que o docente tem do próprio trabalho, ou seja, reconhece sua efetividade no desempenho do trabalho).

Esse referencial (PMT) aponta o quanto o docente considera significativa a atividade que desenvolve. Esse referencial negativo apresenta a desmotivação do docente (PEDROSO e PILATTI, 2009).

A motivação docente é o estado psicológico que leva o professor a seguir uma meta ou a realizar uma tarefa (MAXIMIANO, 2004).

Verifica-se que os valores pessoais de QV dos professores se pautam em ter mais tempo, para que possa ter tempo com a família e momentos de lazer, conforme dados também obtidos por Picolli (2017). Walton (1973) pauta seus estudos também na importância de existir equilíbrio entre a vida pessoal e o trabalho, para se obter a QVT, demonstrando que são indissociáveis.

A importância da autonomia no desempenho da função, além de aparecer no questionário de QVT, também é fator constante no discurso do professor. O mesmo acontece com o domínio da compensação e a insatisfação de mais da metade da amostra.

Por todo o apresentado, torna-se possível, no capítulo 5, tecer as considerações finais.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nesta pesquisa, desenvolvida com docentes da educação básica do serviço público municipal, constatou-se que mais de 83% são mulheres, confirma os dados históricos da feminilização da docência, 41% têm idade entre 30 e 40 anos, 66% são casados, 57% têm entre 1 e 2 filhos, considerados famílias nucleares e 50% ocupam alguma função de confiança. Esses vão ao encontro dos resultados sociodemográficos das pesquisas de Levorato (2016), Silveira (2013), Pereira (2008), Veiga (2013), Fernandes (2009) e Neves (2008).

Identificou-se que a maioria dos participantes estão na fase da diversificação da carreira, quando estão mais motivados e dinâmicos e, em sua maioria, possuem pós-graduação em nível de especialização, com quantitativo maior do que em nível nacional.

Retomando os objetivos propostos, verificou-se que foi possível identificar boa QV e QVT dos docentes. As categorias relevantes de QV foram o domínio psicológico, caracterizado pelo equilíbrio entre os sentimentos positivos e negativos, e as relações sociais, caracterizadas pelo maior tempo de lazer com a família.

O domínio psicológico, diversamente do encontrado em outras pesquisas, foi positivo e pôde ser explicado por um dos fatores de maior satisfação, o aspecto espiritual, que tem como premissa viver para um propósito, crer em algo supremo que gera a esperança de uma melhora na vida.

Os valores de maior relevância para o docente da educação básica, relacionados à QV, correspondem a família, educação e saúde, e os de menor relevância são posição social, riqueza e viagens. Apurou-se que o professor acredita que, com maior tempo livre, poderá melhorar a sua QV, pois terá tempo para lazer e estar com a família. Entretanto, responderam também que dedicam tempo à família.

Verifica-se que os docentes, mesmo conseguindo realizar atividades que lhes tragam prazer, não estão completamente satisfeitos, por levarem trabalho para casa, o que altera o equilíbrio entre trabalho e lazer.

Os valores dos docentes quanto a sua QV relacionam-se aos direitos sociais básicos, estabelecidos na Constituição Federal, educação e saúde, devido à cultura coletivista do Brasil.

Quanto a QVT, a maior carga de trabalho foi apontada como um dos fatores que a diminui. Os docentes referem que a função de professor tem maior sobrecarga de trabalho, e nas entrevistas a maioria deles declarou estar satisfeita com suas remunerações, desde que

venham a ter uma jornada menor, e reivindicaram a aplicação da Legislação Federal nº 11.738/2008, que estabeleceu o limite de 2/3 de atividades com alunos.

No entanto, quando da tabulação dos questionários, 51% declararam sua insatisfação com a remuneração, apresentando as zonas mudas das representações sociais. Isso porque, quando indagados em entrevista, não declaram sua insatisfação, mas de forma indireta a explicitam, mesmo que a sua remuneração seja o dobro do piso nacional.

O fator subjetivo da falta de tempo está relacionado com a falta de equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional. O reconhecimento profissional está dentro dos valores dos docentes para se ter QV, pois o trabalho tornou-se a figura central da vida.

Foi ressaltada a importância do ambiente educacional para se obter o resultado do trabalho e atingir a QVT, com infraestrutura adequada para ministrar as aulas. Os participantes atribuem o insucesso do aprendizado do aluno a fatores externos a sua competência, como o excesso de alunos em sala, ou a falta de acompanhamento e colaboração da família, ou, ainda, a falta de apoio da gestão, explicados pelo erro da atribuição fundamental.

Ainda quanto aos dados de QVT, a falta de identificação com a tarefa desempenhada e a remuneração recebida revelam as maiores insatisfações.

As relações sociais envolvem as relações pessoais, o apoio social, inter-relacionamento, cooperação interna e externa da organização, e os resultados apontam a satisfação docente interferindo, tanto na QV quanto na QVT. A satisfação com o ambiente social foi um dos indicadores com melhores resultados.

As RS dos docentes quanto a QV está objetivada na cultura brasileira, que valoriza o convívio social e entende que não se deve fazer nada contrário à opinião pública, mantendo conduta socialmente aceita.

A não escolha pela profissão coincide com o dado encontrado sobre a falta de identidade com a tarefa desempenhada, porém a declaração de ter-se encontrado na docência constitui ponto de dissonância cognitiva identificada. Esse resultado indica que uma pesquisa futura poderia aprofundar o tema, pois os resultados da carreira docente foram positivos, o que justificaria um estudo referente à escolha da carreira docente. Essa inconsciência entre a escolha da carreira e as memórias relatadas indica a possibilidade de se proceder a um estudo mais aprofundado, com fundamento nas teorias da psicanálise.

Teve-se como resultado que a carreira docente é uma segunda opção, uma falta de opção, uma nova escolha devido a uma reconstrução tardia da carreira e, ainda, mais como um destino do que como uma escolha. O destino é explicado pela inconsciência, e também

denominado de traços mnêmicos, quando os acontecimentos psíquicos ficam gravados na memória e podem ser despertados pela imissão de ações.

Outro ponto a ser aprofundado em pesquisas posteriores é o fato de o docente não identificar o resultado do seu trabalho no aprendizado do aluno, frente ao resultado das avaliações escolares. É possível, portanto, indagar: os resultados de aprendizagem não convencem os docentes de seu fazer cotidiano?

No quesito segurança no local de trabalho, mais de 30% dos docentes declararam-se insatisfeitos, mesmo sem relatos de violência contra o professor no município estudado, mas devido à localidade das unidades escolares, o que revela uma representação de que escolas de periferias são violentas.

Por fim, a autonomia no desempenho da função foi identificada como um dos fatores com alto percentual de insatisfação dos docentes do serviço público municipal do interior do estado de São Paulo, o que influencia negativamente a QVT.

Para os docentes, a falta de autonomia está no fato de ter que cumprir procedimentos burocráticos estabelecidos pela rede municipal de ensino. Assim, a clareza das funções burocráticas (*feedback* extrínseco) diretamente relacionadas à tarefa docente pode contribuir para melhorar a dimensão de sua atuação e, conseqüentemente, da QVT.

Assim, as RS dos docentes da educação básica quanto a QVT são construídas nos dados históricos da carreira docente. Mesmo percebendo o dobro do piso salarial nacional, eles declaram que sua remuneração não é adequada. Ademais, em comparação com os docentes do nível superior do município, em média o professor da educação básica aposenta-se com salário superior e também com cinco anos a menos de contribuição, pelas regras da aposentadoria especial.

Quanto a percepção do significado do trabalho, conhecimento dos reais resultados do trabalho e significado da tarefa, os dados indicam que o docente acredita na importância da carreira docente, apesar de sentir-se desvalorizados e desprestigiados.

Por todo o exposto, os docentes da educação básica do município estudado mensuram sua QV em terem “tempo livre”, declarando que esse tempo seria para ficar mais com a família. Quanto à QVT, objetivam ser mais valorizados, e essa reivindicação tem parâmetro no fato de a profissão ser exercida majoritariamente por mulheres, que atribuem a carreira a um dom (LOURO, 2004; GATTI *et al.*, 2019).

## REFERÊNCIAS

- ABRIC, J. C. A zona muda das representações sociais. *In*: OLIVEIRA, D. C.; CAMPOS, P. H. F. **Representações sociais: uma teoria sem fronteiras**. Rio de Janeiro: Museu da República, 2005.
- ADORNO, R. D. **A LDB e a qualidade de vida no trabalho**: com as palavras os docentes da rede pública de Belo Horizonte. 2005. 153 f. Dissertação (Mestrado) Universidade Federal de Minas Gerais. Centro de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração. Belo Horizonte, 2005.
- ALEXANDRE, M. Representação Social: uma genealogia do conceito. **Revista Comum**, Rio de Janeiro, RJ. v. 10, n. 23, p. 122-138, jul/dez. 2004.
- AUN, J.G.; VASCONCELLOS, M.J.E; COELHO, S.V. Família como sistema, sistema mais amplo que a família, sistema determinado pelo problema. *In* AUN, J.G.; VASCONCELLOS, M.J. E; Coelho, S.V. Atendimento sistêmico de famílias e redes sociais. Vol. II: O processo de atendimento, Belo Horizonte, **Oficina de Arte e Prosa**, 2007, p. 13-37
- BAUER, M. W.; GASKELL, G. **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 2002.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.
- BOTH, J. **Qualidade de vida na carreira docente em educação física do magistério público estadual de Santa Catarina**. 2008. 120 f. Dissertação (Mestrado) Universidade de Santa Catarina. Centro de Desportos. Programa de Pós-graduação em Educação Física. Florianópolis, 2008.
- BOTH, J. et al. Condições de vida do trabalhador docente: associação entre estilo de vida e qualidade de vida no trabalho de professores de educação física. **Revista Motricidade**. vol. 6. n. 3. p. 39-51. mar. 2010.
- BRANQUINHO, N.G.S. **Qualidade de Vida no Trabalho e Vivências de Bem-estar e Mal-estar em professores da rede municipal de Unai/MG**. 2010. 175 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social do Trabalho e das Organizações) Universidade de Brasília. Instituto de Psicologia. Brasília, 2010.
- BRASIL. Ministério da Educação. **Escassez de professores no Ensino Médio: Propostas estruturais e emergenciais**. Relatório produzido pela Comissão Especial instituída para estudar medidas que visem a superar o déficit docente no Ensino Médio (CNE/CEB). Maio 2007. Disponível em <<http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/escassez1.pdf>>. Acesso em 10 de junho de 2018.
- BRASIL, Ministério da Educação. **Censo do Professor**. Disponível em <http://portal.mec.gov.br/plano-nacional-de-formacao-de-professores/censo-do-professor>. Acesso em 10 de novembro de 2018.
- BRASIL, Planalto. **Lei Federal 11738 de 16 de julho de 2008**. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/11738.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/11738.htm). Acesso em 14 de janeiro de 2020.

BRASIL, Planalto. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em 14 de janeiro de 2020.

BRITTO, V.M.V.; LOMONACO, J.F.B. **Expectativa do Professor: Implicações psicológicas e sociais**. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/pcp/v3n2/05.pdf>. Acesso em 25 de junho de 2019. *Psicol. cienc. prof.* vol.3 no.2 Brasília. 1983.

CABRAL JUNIOR, U. B. **Qualidade de Vida no ambiente de trabalho de profissionais de educação**. 2010. Tese (Programa de pós-graduação em políticas públicas e formação humana). Universidade do estado do Rio de Janeiro, 2010.

CAMARGO, B. V.; JUSTO, A. M. IRaMuTeQ: um Software gratuito para análise de dados textuais. **Revista Temas em Psicologia**, 2013, Vol. 21, n. 2, 513-518, maio 2013.

CAMPOS, P. H. F. O estudo da ancoragem das representações sociais e o campo da Educação. **Rev. Educ. Públ.** Cuiabá. v. 26, nº 63. P. 775-797. Set/dez. 2017.

CAMPANÁRIO, M. de A.; SANTOS, T. do C. Silveira. Escopo de projeto para indexação de revistas científicas. **Revista Eccos**, São Paulo, v. 13, n. 25, p. 251-272, jan./jun. 2011.

CARVALHO, I. M. M; ALMEIDA, P.H. Família e Proteção Social. **Revista São Paulo em Perspectiva**. 17, p. 109-122, 2003.

CATTELL, Raymond B. The scree test for the number of factors. **Multivariate behavioral research**, 1.2: 245-276, 1966

CAVACO, M. H. Ofício do professor: o tempo e as mudanças. In NÓVOA, A. **Profissão Professor**. Porto: Porto Editora, 1991, p.155-191.

CHAMON, E. M. Q. O. **Formação e (re)construção identitária: estudo das memórias de professores do ensino básico inscritos em um programa de formação continuada**. Campinas, SP, 2003. Tese (PhD). Universidade Estadual de Campinas, Faculdade de Educação.

CHAMON, E. M. Q. O. Representação social da pesquisa e da atividade científica: um estudo com doutorandos. **Revista Estudos de Psicologia**, Natal, v. 12, n. 1, p. 47-46, jan/abr 2007. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/epsic/v12n1/a05v12n1>.

CHAMON, E. M. Q. O. **Representação Social e Práticas Organizacionais**. Rio de Janeiro: Brasport, 2009.

CHAMON, E. M. Q. O.; CHAMON, M.A **Gestão de Organizações Públicas e Privadas**. Rio de Janeiro: Brasport Livros e Multimídia, 2007.

COLARES, M. C. **Indicadores de qualidade de vida de professores de ensino médio integrado da Rede Federal no estado de Santa Catarina**. 2015. 151 f. Dissertação (Mestrado) Universidade Federal de Santa Catarina. Centro de Desportos. Programa de Pós-graduação em Educação Física. Florianópolis, 2015.

CONCEIÇÃO, M.R. **Trabalho e Qualidade de vida**. Representações sociais do enfermeiro docente. 2010. 81 f. Dissertação (Mestrado em Enfermagem) Universidade Federal do Ceará. Faculdade de Farmácia, Odontologia e Enfermagem. Fortaleza, 2010.

CORDEIRO, M. **Do Efeito ao Paradigma**: Narciso, Medusa e Pigmalião.

<http://www.scielo.br/pdf/ars/v13n26/1678-5320-ars-13-26-00148.pdf>. Acesso em 27 de julho de 2019.

COSTA, G.P. **Qualidade de vida no trabalho de docentes da universidade estadual do Maranhão**: depende do eu, da instituição ou de nós? 2000. 97 f. Dissertação (Mestrado) Universidade Federal de Santa Catarina. Programa de Pós-graduação em Administração. Florianópolis, 2000.

COSTA, A.; FERNANDES-NETO, E.; SOUZA, G. A proletarização do professor: neoliberalismo na educação. 2. Ed. São Paulo: Editora Instituto José Luís e Rosa Sundermann, 2009.

CORTINA, J. M. What is coefficient alpha? An examination of theory and applications. **Journal of Applied Psychology**. v. 78, p. 98-104. 1993.

CUCHE, D. **A noção de cultura nas ciências sociais**. Tradução de Viviane Ribeiro. Bauru: Edusc, 1999.

DANCEY, C. P.; REIDY, J. **Statistics Without Maths for Psychology**. 7. ed. Harlow, United Kingdom: Pearson, 2017.

DE MASI, D. **O ócio criativo**: entrevista a Maria Serena Palieri. Tradução de Léa Manzi. Rio de Janeiro: Sextante, 2000.

DIAS, G. L. **As representações sociais e a construção identitária do professor na ótica de acadêmicos de licenciaturas de Santarém/PA**. Dissertação de mestrado. Taubaté. 2013. UNITAU. Disponível em [http://mpemdh.unitau.br/wp-content/uploads/2011/dissertacoes/Gilmar\\_Lopes\\_Dias.pdf](http://mpemdh.unitau.br/wp-content/uploads/2011/dissertacoes/Gilmar_Lopes_Dias.pdf). Acesso em 09 de junho de 2018.

DIAS, G.S. **Qualidade de vida no trabalho de professores de administração de empresas**: a relação entre uma universidade pública e uma privada. 2001. 142 f. Dissertação (Mestrado Profissionalizante em Engenharia) Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Escola de Engenharia. Porto Alegre, 2001.

DIEHL, L; MARIN, A. H. Adoecimento Mental em professores brasileiros: Revisão Sistemática da Literatura. **Estudos Interdisciplinares em Psicologia**. Londrina, v. 7, n. 2, p. 64-85, dez/2016.

DRAPER, S. W. **The hawthorne, Pygmalion, placebo and other effects of expectation**. Department of Psychology. University of Glasgow. Disponível em: <http://www.psy.gla.ac.uk/~steve/hawth.html>. Acesso em 27 de julho de 2019.

EMPLASA **Região Metropolitana do Vale do Paraíba e Litoral Norte**. São Paulo, 2018. Disponível em <https://www.emplasa.sp.gov.br/RMVPLN>. Acesso em 12 de maio de 2018.

ESTEVES-FERREIRA, A. A; SANTOS, D. E.; RIGOTON, R.G. Avaliação comparativa dos sintomas da síndrome de Burnout em professores de escolas públicas e privadas. **Revista Brasileira de Educação**. v. 19, n. 59. out-dez. 2014

FERNANDES, G.C.P.S. **Correlação entre sintomas osteomusculares e qualidade de vida de professores do ensino fundamental**. 2018. 8 f. Dissertação (Mestrado) Pontifícia Universidade Católica de Goiás. Programa de Pós-graduação Stricto Sensu em Ciências Ambientais e Saúde. Goiânia, 2018

FERNANDES, M. H. *et al.* Estilo de vida de professores universitários: uma estratégia para a promoção da saúde do trabalhador. **Revista brasileira em promoção da saúde**. vol. 22. n. 2. P. 94-99. mai. 2009.

FERNANDES, M.H. **Características Sociodemográficas ocupacionais e de saúde na avaliação da qualidade de vida de professores da Rede municipal de Natal/RN**. 2009. 98 f. Tese (Doutorado). Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Centro de Ciência da Saúde. Programa de Pós-graduação em Ciências e Saúde. Natal, 2009.

FERREIRA, M.P.M. Teoria(s) da atribuição: um quadro explicativo para o rendimento acadêmico. **Revista Brasileira de Educação**. v. 24. E 240037. 2019

FLECK, M. P. A.*et al.* Aplicação da versão em português do instrumento abreviado de avaliação da qualidade de vida “WHOQOL-bref”. **Revista de Saúde Pública**. v. 34. n. 2. p. 178-83. São Paulo. abr.2000.

FLECK, M. P. A.*et al.* Desenvolvimento da versão em português do instrumento de avaliação de qualidade de vida da OMS (WHOQOL-100). **Rev Bras Psiquiatr**, 21 (1), p. 19-28 1999.

FLECK, M. P. A. et al. Desenvolvimento do WHOQOL, módulo espiritualidade religiosidade e crenças pessoais. **Revista de Saúde Pública**. v. 37, 4, p. 446-455. 2003.

FONSÊCA, L.C.T. **Síndrome de Burnout e qualidade de vida**: estudo com professores universitários da área da saúde. 2016. 92 f. Tese (Doutorado) Universidade Federal d Paraíba. Centro de Ciências da Saúde. Programa de Pós-graduação em Enfermagem. João Pessoa, 2016.

FREITAS, G.R. **Estresse, ansiedade e qualidade de vida em professores**: efeitos do relaxamento progressivo. 2015. 51 f. Dissertação (Mestrado) Universidade Estadual Paulista. Faculdade de Ciências. Bauru, 2015.

FREIRE, P. **Pedagogia da autonomia**: saberes necessários à prática educativa. São Paulo: Paz e Terra, 2006.

GALDINO, I. B. **Absenteísmo docente na Rede Pública do Estado do Amazonas**: Um estudo de caso de três escolas do município de Manaus/AM. 2017. 84 f. Dissertação (Mestrado) Programa de Pós-graduação profissional em gestão e Avaliação da Educação Pública) Universidade Federal de Juiz de Fora. Juiz de Fora, 2017.

GATTI, B. A.; BARRETO, E. S. **Professores do Brasil**: impasses e desafios. UNESCO. Brasília, 2009.

GATTI, B. A. Formação de Professores no Brasil: Características e Problemas. **Educ. Soc.** Campinas. v. 31, nº 113, p. 1355-1379, out-dez. 2010. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/es/v31n113/16.pdf>. Acesso em 12 de maio de 2018.

GATTI, B.; BARRETTO, E. S. S.; ANDRÉ, M. E. D. A.; ALMEIDA, P. C. A. **Professores do Brasil: Novos Cenários de Formação**. Brasília, UNESCO, 2019.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2007.

GOMES, K. K. *et al.* Qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho em docente da saúde de uma instituição de ensino superior. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**. n. 15, p. 18-28, nov. 2016.

GOMES, L. **Trabalho multifacetado de professores/as: a saúde entre limites**. 2002. 127f. Dissertação (Mestrado) Fundação Oswaldo Cruz – FIOCRUZ. Centro de Estudos de Saúde do Trabalhador e Ecologia Humana – CESTEHL. Rio de Janeiro, 2002.

GOTTI, A. Piso salarial para professor: ele existe, mas nem todo mundo paga. **Revista Nova Escola**. 7 out. 2019. Disponível em <https://novaescola.org.br/conteudo/18450/piso-salarial-ele-existe-mas-nem-todo-mundo-paga>. Acesso em 14 de janeiro de 2020.

GUARESCHI, P.; ROSO, A. Teoria das Representações Sociais - Sua história e seu potencial crítico e transformador. In: CHAMON, E. M. Q. O.; GUARECHI, P. A.; CAMPOS, P. H. F. **Textos e Debates em Representação Social**. Porto Alegre: ABRAPSO, 2014. p. 15-38.

HACKMAN, J. R.; OLDFHAM, G. R. Development of the job diagnostic survey. **Journal of Applied Psychology**, v. 60, nº 2, p. 159-70, 1975.

HAIR-JR, J. F., BLACK, W., BABIN, B. J., ANDERSON, R. E. **Multivariate data analysis**. International. 7. ed. London: Pearson. 2014

HOFSTED, G. H. **Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Values**. 5. ed. London: Sage, 1984.

HOFSTED, G. H. **National Culture**. 2016. Disponível em <<https://www.hofstede-insights.com/models/national-culture/>>. Acesso em: 09 de maio de 2019.

HOLMES, E. S.; RIBEIRO, S. S.; ALVES J. F.; COSTA, M. B. S. Síndrome de burnout em enfermeiros na atenção básica: repercussão na qualidade de vida. **Revista de Pesquisa Cuidado é Fundamental Online**, vol. 6, núm. 4, out-dez, 2014, pp. 1384-1395 Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro Rio de Janeiro. DOI: 10.9789/2175-5361.2014.

HUBERMAN, M.O ciclo de vida profissional dos professores. *In*: NÓVOA, António (Org.). **Vidas de professores**. 2. ed. Porto: Porto, 2000.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. **Índice de Desenvolvimento Humano – IDH**. Disponível em:< <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/sp>>. 2010. Acesso em 30 de janeiro de 2020.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA. **Sinopse Estatística da Educação Superior 2017**. Brasília: Inep, 2018. Disponível em: <<http://portal.inep.gov.br/basica-censo-escolar-sinopse-sinopse>>. Acesso em: 18 de novembro de 2018.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA. **Sinopse Estatística da Educação Básica 2017**. Brasília: Inep, 2018. Disponível em: <<http://portal.inep.gov.br/sinopses-estatisticas-da-educacao-basica>>. Acesso em: 18 de novembro de 2018.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA. Resultados do IDEB 2018. Brasília: Inep, 2018. Disponível em <<http://ideb.inep.gov.br/resultado/resultado/resultado.seam?cid=3663683>> Acesso em 18 de novembro de 2018.

JACOMINI, M. A.; PENNA, M. G. O. Carreira docente e valorização do magistério condições de trabalho e desenvolvimento profissional. **Revista Pró-posições**. v. 27, nº 2, p. 177-202, mai/agosto 2016.

JESUS, S.N.; SANTOS, J.C.V. Desenvolvimento profissional e motivação dos professores. **Educação**. v. XXVII. n. 52. jan-abril 2014. p.39-58. Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. Porto Alegre.

JODELET, D. Representações sociais: um domínio em expansão. *In*: JODELET, D. (ed.). **Les représentations sociales**. Paris: PUF, 1989, pp. 17-44. Tradução: Tarso Bonilha Mazzotti. Revisão Técnica: Alda Judith Alves Mazzotti. UFRJ: Faculdade de Educação, dez. 1993.

KANIKADAN, A. Y. **A qualidade de vida no trabalho dos professores de inglês: aplicação dos modelos de análise biopsicossocial e de competência do bem-estar organizacional**. 184f. Dissertação (Mestrado) Universidade de São Paulo, 2005.

KLEIN, K.B. **Qualidade de vida no trabalho docente: um olhar sobre os professores da Universidade Federal do Tocantins**. 152 f. Dissertação (Mestrado) Universidade Federal do Tocantins. Programa de Pós-graduação em Desenvolvimento Regional. Palmas, 2013.

KOETZ, L. C. E. **Qualidade de vida de professores de instituições de ensino superior comunitárias: relação entre ambiente e saúde**. 77 f. Dissertação (Mestrado em Ambiente e Desenvolvimento). Centro Universitário UNIVATES. Programa de Pós-graduação Stricto Sensu. Lajeado, 2011.

LA ROCCA, R. **Traços da Memória**. 252 f. Tese. Escola de Comunicações e Artes da Universidade de São Paulo, 2014.

LAPO, F. R.; BUENO, B. O. Professores, desencanto com a profissão e abandono do magistério. nº 118, p 65-88, mar 2003. Versão resumida publicada na **revista Educação em Debate**, v.2, n.41, p.30-42, 2001, sob o título “Professores retirantes: um estudo sobre o abandono do magistério”.

LAROS, J. A. O uso da análise fatorial: algumas diretrizes para pesquisadores. *In*: L. Pasquali: **Análise fatorial para pesquisadores**. Petrópolis: Vozes, 2004.

LELIS, I. A. Profissão docente: uma rede de histórias. Departamento de Educação, **Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro**. nº 17, maio/jun/jul/ago 2001.

LEITE-JUNIOR, J. A. P. **Estresse, estratégias de enfrentamento e qualidade de vida no ambiente de trabalho: um estudo em um instituto de pesquisas**. 216 f. Dissertação

(Mestrado em Gestão e Desenvolvimento Regional do Programa de Pós-graduação em Administração). Universidade de Taubaté-UNITAU. Departamento de Economia e Contabilidade. Taubaté, 2009.

LEITE-JUNIOR, J. A. P. **Análise de aplicação da qualidade de vida no trabalho (JDS) no setor da construção civil**. 2016. 259 f. Tese. (Doutorado em arquitetura, tecnologia e cidade). Programa de Pós-graduação em arquitetura, tecnologia e cidade. Universidade Estadual de Campinas-UNICAMP, 2016.

LEMONS, C.A.F. **Qualidade de vida na carreira profissional de professores de educação física do magistério público estadual/RS**. 114 f. Dissertação (Mestrado em Educação Física) Universidade Federal de Santa Catarina. Centro de Desportos. Programa de Pós-graduação em Educação Física. Florianópolis, 2007.

LENS, W. **Motivation and stress in high school teachers**. Leuven: University of Leuven-Department of Psychology, 1994 (original).

LEVORATO, A.F.M. **Satisfação no Trabalho e Absenteísmo entre Professores da Rede Estadual de Ensino Básico de Londrina**. 142 f. Dissertação (Mestrado em Saúde Coletiva) Universidade Estadual de Londrina, Centro de Ciências da Saúde, Programa de Pós-Graduação Coletiva. Londrina, 2016.

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

LIMONGI-FRANÇA, A. C.; ASSIS, M. P de. Projetos de qualidade de vida no trabalho: caminhos percorridos e desafios. **RAE Light**. São Paulo v. 2, nº 2, p. 26-32. Mar/abr. 1995.

LIRA, I.S. A Desvalorização do Trabalhador Docente Brasileiro: O que Dizem os Documentos Oficiais? **Revista Profissão Docente**. Uberaba. v. 13, n 29, p. 63-72, jul.-dez, 2013.

LOURO, G. L. Mulheres na Sala de Aula. *In*: PRIORE, M.D; BASSANEZI, C. **História das mulheres no Brasil**. São Paulo: Contexto, 2004.

MACEDO, E. Domínio relações sociais da qualidade de vida: um foco De intervenção em pessoas com doenças do humor. **Revista Portuguesa de Enfermagem de Saúde Mental**, v. 7, p. 19-24. 2012.

MANZINI, E. J. Entrevista Semiestruturada: análise de objetivos e de roteiros. *In* **Seminário Internacional sobre pesquisa e estudos qualitativos**, 2, 2004. Bauru.

MATTHIENSEN, A. **Uso do Coeficiente Alfa de Cronbach em Avaliações por Questionários**. Documento 48 -- Embrapa. 1. ed. ISSN 1981-6103, 2011. Disponível em: <<https://www.infoteca.cnptia.embrapa.br/bitstream/doc/936813/1/DOC482011ID112.pdf>> Acesso em Acesso em: 09 de maio de 2019.

MARKOVÁ, I. **Mente dialógica: senso comum e ética**. Curitiba: Editora Universitária Champagnat, 2017.

MARQUES, R. R. L. **Representações sociais do professor**: comunicação, educação e psicologia social. 1. ed. Curitiba: Appris, 2016.

MARTIS, M. M. C. **Qualidade de Vida no Trabalho dos docentes da Universidade Federal do Ceará**. 139 f. Dissertação (Mestrado) Universidade Federal do Ceará. Centro de Humanidades. Mestrado Profissional em Políticas Públicas e Gestão da Educação Superior. Fortaleza, 2011.

MAX-NEEF, M.A. **Desarrollo a Escala Humana**. Conceptos, aplicaciones y algunas reflexiones. Montevideo: Editora Nordan-Comunidad, 1993.

MELO, S. C. S. **A influência das condutas de trabalho na qualidade de vida do corpo docente de uma instituição de ensino superior**: um estudo de caso. 2002. 130 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção). Universidade Federal de Santa Catarina. Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção. Florianópolis, 2002

MENDONÇA, M. H. **A qualidade de vida no trabalho na Universidade Federal de Santa Catarina**: um estudo de caso com docentes de ensino superior do Centro Sócio Econômico da UFSC. 2013. 147 f. Dissertação (Mestrado) Universidade Federal de Santa Catarina. Centro Sócio Econômico. Programa de Pós-graduação em Administração. Florianópolis, 2013.

MICHENER, H. A.; DELAMATER, J. D; MYERS, D. J. **Psicologia Social**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning: 2005. p. 154-169.

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

MINAYO, M. C. S; DESLANDES. S. F.; GOMES, R. **Pesquisa social teoria: método e criatividade**. Petrópolis: Vozes, 2009.

MORAES, L.F.R e, KILIMNIK, Z. M. **A qualidade de vida do trabalho burocrático automatizado**. Belo Horizonte: UFMG/FACE/CEPAD, 1989 (Relatório de Pesquisa).

MORAES, P. M.; CHAMON, M. A.; CHAMON, E. M. Q. O. Viver é muito perigoso: a Representação Social do Risco. In CHAMON, E. M. Q. O. (org.) **Representação Social e Práticas Organizacionais**. Rio de Janeiro: Brasport, 2009.

MOREIRA, H. R. **Qualidade de vida do trabalhador docente em educação física do magistério público federal do Paraná**. 137 f. Dissertação (Mestrado) Universidade Federal de Santa Catarina. Centro de Desportos. Programa de Pós-graduação em Educação Física. Florianópolis, 2010

MOREIRA, H. R. *et al.* Qualidade de vida do trabalhador docente em educação física do estado do Paraná, Brasil. **Rev. bras. cineantropom desempenho hum**, Florianópolis, v. 12, n. 6, p. 435-442, dez. 2010. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rbcdh/v12n6/v12n6a07.pdf>. Acesso em 15 de junho de 2018.

MOSCOVICI, S. **Representações sociais**: investigações em psicologia social. 8. ed. Petrópolis: Vozes. 2011.

- MOURA, J. F. Feminização da docência na educação infantil da Rede Municipal de ensino de Imperatriz: uma discussão panorâmica. **Interespaço Revista de Geografia e Interdisciplinaridade** v.2. n. 5. p. 490-530. Jan/dez 2016.
- MOURA, A. O. R.; OLIVEIRA-SILVA, L. C. Centralidade do trabalho, metas e realização profissional: interseções entre trabalho e carreira. **Revista de Administração Mackenzie**, 20(1), 2019.
- NACIF-XAVIER, L. A construção social e histórica da profissão docente uma síntese necessária. **Revista Brasileira da Educação**. vol. 19, nº 59, p. 827-849, out-dez, 2014
- NAHAS, M. V. **Atividade física, saúde e qualidade de vida**. Londrina: Midiograf, 2001.
- NARVAZ M.G, KOLLER S.H. O modelo bioecológico do desenvolvimento humano. *In*: Koller SH (org). **Ecologia do desenvolvimento humano**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2004, p. 51-65.
- NESELLO, F. *et al.* Características da violência escolar no Brasil: revisão estudos quantitativos. *Revista Brasileira de Saúde Materno Infantil*, 20. **Rev. Bras. Saúde Matern. Infant.**, Recife, 14 (2): 119-136 abr. / jun., 2014.
- NEVES, S. F. **Trabalho docente e qualidade de vida na Rede pública de ensino de Pelotas**. 104 f. Dissertação (Mestrado em Política Social) Universidade Católica de Pelotas. Pelotas, 2008.
- OLIVEIRA, M. S. **Absenteísmo Docente no Sistema de Educação do Estado do Rio de Janeiro**. 122 f. Dissertação (Mestrado Profissional) Universidade Federal de Juiz de Fora, Faculdade de Educação CAED. Programa de Pós-graduação em gestão e avaliação da educação pública. Juiz de Fora, 2015.
- OLIVEIRA, R. R. *et al.* Qualidade de vida no trabalho (QVT): um estudo com professores dos institutos federais. **Revista Holos** ano 31. vol. 6. p. 432-447. nov. 2015.
- PANZINI, R. G. *et al.* Qualidade de Vida e espiritualidade. **Rev. Psiq. Clin.** ed. 34, supl. 1, p. 105-115, 2007.
- PLATONOW, V. Com a redução de vagas no FIES universidades particulares buscam alternativas de financiamento. **E guia do estudante**, São Paulo, 15 maio 2015. Abril. Disponível em <<https://guiadoestudante.abril.com.br/fies-prouni/com-reducao-de-vagas-no-fies-universidades-particulares-buscam-alternativas-de-financiamento/>> Acesso em 2 de janeiro de 2019.
- PEDRO, N; PEIXOTO, F. Satisfação Profissional e auto-estima em professores dos 2º e 3º ciclos do ensino básico. **Análise Psicológica**. 2, XXIV, p. 247-262. 2006.
- PEDROSO, B. *et al.* Desenvolvimento e validação da versão brasileira do Diagnóstico do Trabalho (Job Diagnostic Survey) de Hackman e Oldham. **Gest. Prod.**, São Carlos, v. 21, n. 2, p. 285-301, Junho 2014. Disponível em:<[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0104-530X2014000200006&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-530X2014000200006&lng=en&nrm=iso)>. Acesso 01 Dec.2018.

PEREIRA, E.F. **Qualidade de Vida e Condições de Trabalho de Professores de Educação Básica do Município de Florianópolis-SC**. 98 f. Dissertação (Mestrado em Educação Física) Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2008.

PEREIRA, O.A.V. **Qualidade de vida no trabalho de docentes universitários de uma instituição pública e outra privada do leste de Minas Gerais**. 98 f. Dissertação (Mestrado) Centro Universitário de Caratinga – UNEC. Área de Meio Ambiente e Sustentabilidade. Caratinga, 2006.

PETROSKI, E. C. **Qualidade de vida no trabalho e suas relações com estresse, nível de atividade física e risco coronariano de professores universitários**. 173 f. Tese (Doutorado) Universidade Federal de Santa Catarina. Programa de Pós-graduação em Engenharia de Produção. Florianópolis, 2005

PICOLLI, I. R. A. A. **Promoção da qualidade de vida dos professores como diferencial estratégico em uma instituição de ensino fundamental e médio**. 148 f. Dissertação (Mestrado). Universidade do Sul de Santa Catarina Pós-graduação em Administração. Florianópolis, 2017.

PIZZIO, A; KLEIN, K. Qualidade de vida no trabalho e adoecimento no cotidiano. **Revista Educação & Sociedade**, v. 36, n. 131, p. 493-513, abr/jun. 2015.

PREFEITURA MUNICIPAL. **Dados de bolsa de estudos aos docentes**. Lei Complementar 354 de 10 de dezembro de 2014. 2019.

RATEAU, P; MOLLINER, P; GUIMELLI, C; ABRIC, J. C. Teoria da Representação Social. Tradução: Claudia Helena Alvarenga. In: Van Lange, P. A. M.; Kroglanski, A. W.; Higgins, E. T. (Org.). **Handbook of theories of Social psychology**, v. 2. London: SAGE, 2012. p. 477---497. Título original: Social Representation Theory. Tradução não publicada

REIS, E. J. F. B. *et al.* Docência e exaustão emocional. **Educação e Sociedade**, 27(94), 229-253. 2006. DOI: 10.1590/S0101-73302006000100011.

ROCHA, A. D.; OKABE, I.; MARTINS, M.E.A. MACHADO, P.H.B.; MELLO, T.C. Qualidade de vida, ponto de partida ou resultado final? **Ciência e saúde coletiva** v. 5 n.1. p. 63-81 Rio de janeiro, 2000.

RODRIGUES, H. W.; MAROCCO, A. A. L. **Liberdade de cátedra e a Constituição Federal de 1988**: alcance e limites da autonomia docentes. In: CAÚLA, Bleine Queiroz et al. Diálogo ambiental, constitucional e internacional. Fortaleza: Premium, 2014. v. 2. p. 213-238

SÁ, C.P. **A construção do objeto de pesquisa em representações sociais**. Rio de Janeiro: EdUERJ, 1998.

SÁ, C.P. **Estudos de Psicologia Social**. Rio de Janeiro: EdUERJ, 2015.

SANTANA, L. M. **Representações sociais da escolha profissional pelos alunos do ensino médio do campo/cidade**. Dissertação de mestrado. Taubaté. 2017. UNITAU. Disponível em <http://mpemdh.unitau.br/wp-content/uploads/2015/dissertacoes/mdh/Leonor-M-Santana.pdf>. Acesso em 09 de junho de 2018.

SANT'ANA, R.C.G. **Tecnologia e gestão pública municipal**: mensuração da interação com a sociedade [online]. São Paulo: Editora UNESP; São Paulo: Cultura Acadêmica, 2009. 178 p. ISBN 978-85-7983-010-5.

SANT'ANNA, A. S.; KILIMNIK, Z. M.; MORAES, L. F. R. **Antecedentes, origens e evolução do movimento em torno da Qualidade de Vida no Trabalho**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

SANTIAGO, H. O filósofo espinosista precisa criar valores? **Trans/Form/Ação**, Marília, v. 30, n. 1, p. 127-149, 2007. Disponível em <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0101-31732007000100010&lng=pt&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-31732007000100010&lng=pt&nrm=iso)>. Acesso em 23 fev. 2019.

SANTOS, V. *et al.* IRaMuTeQ nas pesquisas qualitativas brasileiras da área da saúde: scoping review. **Revista Investigação de Qualitativa em Saúde**, v. 2, p. 392-401. 2017

SANTOS, M. L. S. **Qualidade de Vida de Professores de Classes Especiais e de Professores de Séries Iniciais do Ensino Público Regular** Estadual. 84 f. Dissertação (Mestrado) Universidade Presbiteriana Mackenzie. São Paulo, 2008.

SCOZ, B. J. L; MARTINEZ, A. M. A. A zona muda das representações sociais: uma aproximação a partir do jogo de areia. **Revista Interamericana de Psicologia/Interamerican Journal of Psychology** - 2009, Vol. 43, Num. 3 p. 432-441.

SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO. **Dados orçamentários educacionais**. 2018.

SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO. **Dados da especialização dos docentes da educação básica**. 2019

SILVA, L.G. **Condições de Trabalho e Saúde de Professores pré-escolares da cidade de Pelotas**. 142 f. Dissertação (Mestrado) Programa de Pós-graduação em educação física. Universidade Federal de Pelotas. Pelotas, 2011.

SILVA, M.A. **Avaliação da qualidade de vida de professores de ensino fundamental(manuscrito): influência das variáveis sociodemográficas**. 68 f. Dissertação (Mestrado). Universidade Federal de Goiás. Programa de Pós-graduação em Ciências e Saúde. Goiânia, 2011.

SILVA, R. **Características do estilo de vida e da qualidade de vida de professor do ensino superior público em educação física**. 265 f. Tese (Doutorado) Universidade de Santa Catarina. Programa de Pós-graduação em Engenharia de Produção. Florianópolis, 2006.

SILVA, M. A. L. **Qualidade de vida no trabalho, estresse e saúde mental dos professores universitários**: um estudo comparativo entre instituições públicas e privadas em Belo Horizonte-MG. 103 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2002.

SILVEIRA, R.E. *et al.* Qualidade de vida de docentes do ensino fundamental de um município brasileiro. **Revista de enfermagem referência**. III série. n. 4. p. 115-123. jul. 2011

SILVEIRA, T. C. G. P. **A Qualidade de Vida e Desenvolvimento Emocional do Professor Universitário**. 185 f. Tese (Doutorado Programa de Pós-graduação Faculdade de Educação) Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul – PUCRS. Porto Alegre, 2013.

SIMAN, Y.V. **Análise da organização do trabalho, saúde e qualidade de vida dos professores estaduais de Coronel Fabriciano –MG**. 90 f. Dissertação (Mestrado) Centro Universitário de Caratinga. Programa de Pós-graduação em Meio Ambiente e Sustentabilidade. Caratinga, 2006.

SOBOTTKA, E.A. Movimentos sociais e a disputa pela interpretação da realidade. *In*: GUARESCHI, Pedrinho; HERNANDEZ, Aline; CÁRDENAS, Manuel (Org.). **Representações sociais em movimento: psicologia do ativismo político**. Porto Alegre: Edipucrs, 2015, p. 23-35.

SOUZA, J. C. S. S. **Educação e história da educação no Brasil. Educação Pública**. Publicado em 27 de novembro de 2018. Disponível em: <https://educacaopublica.cederj.edu.br/artigos/18/23/educacao-e-historia-da-educacao-no-brasil>. Acesso em 23/11/2019.

SOUZA, J. R. S. **A relação entre as condições de trabalho e o adoecimento do trabalhador docente brasileiro**. 86 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Educação Profissional em Saúde) Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio, Fundação Oswaldo Cruz. Rio de Janeiro, 2015.

SOUZA, K.R. *et al.* A nova organização do trabalho na universidade pública: consequências letivas da precarização na saúde dos docentes. **Revista Ciência & Saúde Coletiva**. n. 22. p. 3667-3676. abr. 2016.

SPHINX, B. Disponível em <<http://www.sphinxbrasil.com/institucional>>. Acesso em 6 jan. 2019.

SURVEYMOKEY. **Calculadora de Tamanho de Amostra**. Disponível em: <<https://pt.surveymonkey.com/mp/sample-size-calculator/>> Acesso em nov. 2018.

TANURI, L. M. História da Formação de Professores. **Revista Brasileira de Educação**. Campinas: n. 14, p. 61-88, mai/jun/jul/ago,2000.

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

TAVEIRA, I. M. R. **Representações sociais da qualidade de vida no trabalho**. 2010. 240 f. Tese (Doutorado em Psicologia Social) Universidade do Estado do Rio de Janeiro.

TEIXEIRA, L. 66% dos professores já precisaram se afastar por problemas de saúde. **Revista Nova Escola**. 16 ago 2018. Disponível em <https://novaescola.org.br/conteudo/12302/pesquisa-indica-que-66-dos-professores-ja-precisaram-se-afastar-devido-a-problemas-de-saude>. Acesso em 18 de novembro de 2018.

VALA, J. M. **Representações sociais e psicologia social do conhecimento cotidiano**. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2000.

VALA, J.; MONTEIRO, M. B. **Psicologia Social**. 10. ed. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2017.

VALÉRIO, M. Autonomia de Professores. **Educar em Revista**. nº 66. p. 327-332. Curitiba. Out/dez. 2017.

VASCONCELOS, P. H. *et al.* Qualidade de vida no trabalho docente: um estudo de caso em uma instituição de ensino superior. **Revista de Administração e Inovação**, v. 9, n. 2. p. 79-97, abr/jun. 2012.

VEIGA, R.F. **Qualidade de Vida no Trabalho dos professores de educação física da rede municipal de ensino de Pelotas**. 119 f. Dissertação (Mestrado em Educação Física) Escola Superior de Educação Física. Universidade Federal de Pelotas. Pelotas, 2013.

WALTON, R.E. Quality of Working Life: What is it? **Sloan Management Review**, v 15, n. 1, p. 11-21, Outubro, 1973)

WILSON, I. B.; CLEARY, P. D. Linking clinical variables with health-related quality of life. **Journal of the American medical association** 273, p. 59-65. 1995.

**Anexo A****TERMO DE AUTORIZAÇÃO DA INSTITUIÇÃO**

TAUBATÉ, 30 DE JULHO DE 2018.

De acordo com as informações do ofício nº 050/2018 sobre a natureza da pesquisa intitulada "As representações sociais de docentes quanto a Qualidade de Vida/Trabalho", com propósito de trabalho a ser executado pela (o) aluna (o) Vanessa Cristine Binotto de Moraes Pinto, do Mestrado em Desenvolvimento Humano: Formação, Políticas Sociais da Universidade de Taubaté, e após a análise do conteúdo do projeto de pesquisa, a Instituição que represento autoriza a realização de aplicação de questionários e entrevistas semi estruturadas com os professores que atuam neste local, sendo mantido o anonimato da Instituição e dos profissionais.

Atenciosamente,



---

Edna Maria Querido de Oliveira Chamon  
Secretária da Educação  
Secretaria Municipal de Taubaté

**Anexo B****TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO AOS PARTICIPANTES.****CENTRO UNIVERSITÁRIO SUL DE MINAS GRUPO UNIS****Título da Pesquisa:** As Representações Sociais de docente quanto a qualidade de vida/trabalho**Pesquisador Responsável:** Vanessa Cristine Binotto de Moraes Pinto  
**Nº CAAE:** 96270318.9.0000.5111**Prezado Participante:**

O Senhor (a) está sendo convidado (a) a participar, como voluntário (a), do estudo “As representações sociais de docentes quanto a qualidade de vida/trabalho”.

Este documento, chamado Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, que visa assegurar seus direitos como participante, é elaborado em duas vias, uma que deverá ficar com você e outra com o pesquisador.

Por favor, leia com atenção e calma, aproveitando para esclarecer suas dúvidas. Se tiver dúvidas antes ou mesmo depois de assiná-lo, você poderá esclarecê-las com o pesquisador. Se preferir, pode levá-lo para casa e consultar seus familiares ou outras pessoas, antes de decidir participar. Se você não quiser participar ou se preferir retirar sua autorização, a qualquer momento, não sofrerá nenhum tipo de penalização ou prejuízo.

**Justificativas e objetivos da pesquisa:** O estudo busca identificar as representações sociais de docentes da educação básica sobre Qualidade de Vida / Trabalho

**Procedimentos:** Ao participar, o senhor (a) será convidado a responder a dois questionários, um sobre Qualidade de Vida e outro sobre Qualidade de Vida no Trabalho

**Observações:**

- O estudo será realizado durante o horário de trabalho pedagógico, nas unidades de ensino;
  - O acesso à pesquisa é livre, podendo ser realizado em qualquer uma de suas etapas;
  - O pesquisador será responsável pelos procedimentos da pesquisa, estando disponível para quaisquer esclarecimentos, durante e após o período dos procedimentos técnicos;
- Não haverá nenhum tipo de reembolso para a pesquisa, pois não está previsto qualquer tipo de gasto.

**Desconforto e riscos de participação:**

Esta pesquisa não oferece riscos previsíveis à integridade física ou moral do professor. Possíveis desconfortos podem ocorrer, no que se refere ao tempo disponibilizado, porém é de responsabilidade do pesquisador procurar minimizá-los.

**Confidencialidade:** a identidade dos colaboradores será mantida em sigilo. Serão tornados públicos apenas os dados coletados, sem identificação dos sujeitos.

**Consentimento Pós-informação:** Após ler e compreender as informações acima, eu \_\_\_\_\_, portador da Cédula de Identidade n. \_\_\_\_\_, esclarecido sobre todos os aspectos da pesquisa, como objetivos, procedimentos e sigilo, de livre vontade dou meu consentimento para ser incluído como sujeito da pesquisa. Assim, assino este documento de autorização, do qual recebo uma cópia.

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

Assinatura do Participante

**Responsabilidade do Pesquisador:**

Asseguro ter cumprido as exigências da Resolução 466/2012 CNS/MS e complementares, na elaboração do protocolo e na obtenção deste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Asseguro, também, ter explicado e fornecido uma cópia deste documento ao participante ou ao responsável por ele. Informo que o estudo foi apresentado ao CEP, que o aprovou. Comprometo-me a utilizar o material e os dados obtidos nesta pesquisa exclusivamente para as finalidades previstas neste documento ou conforme o consentimento dado pelo participante.

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

Assinatura do Pesquisador

Vanessa Cristine Binotto da Silva – E-mail: [vanessa.binotto@adv.oabsp.org.br](mailto:vanessa.binotto@adv.oabsp.org.br)

## Anexo C

## COMPROVANTE DO ENVIO E DE APOVAÇÃO DO COMITÊ DE ÉTICA

FUNDAÇÃO DE ENSINO E  
PESQUISA DO SUL DE MINAS-  
FEPESMIG



## PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

## DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

**Título da Pesquisa:** As representações sociais de docentes quanto a Qualidade de Vida/Trabalho

**Pesquisador:** VANESSA CRISTINE BINOTTO DE MORAES PINTO

**Área Temática:**

**Versão:** 1

**CAAE:** 96270318.9.0000.5111

**Instituição Proponente:** Centro Universitário do Sul de Minas

**Patrocinador Principal:** Financiamento Próprio

## DADOS DO PARECER

**Número do Parecer:** 2.848.272

**Apresentação do Projeto:**

O Projeto de Pesquisa "As representações sociais de docentes quanto a Qualidade de Vida/Trabalho" será desenvolvido em dois municípios com mais de 300.000 habitantes (cada) do Vale do Paraíba Paulista. Trata-se de projeto relevante para compreender a qualidade de vida desses profissionais em seus espaços de atuação.

**Objetivo da Pesquisa:**

Os objetivos foram devidamente apresentados e são passíveis de alcance por meio do desenho metodológico proposto.

**Avaliação dos Riscos e Benefícios:**

Os riscos são mínimos e foram devidamente apresentados pela pesquisadora, sendo passíveis de controle.

**Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:**

A pesquisa apresenta desenho metodológico adequado, utilizará de instrumentos de coletas de dados já validados em outras pesquisas. Trata-se de pesquisa quantitativa e qualitativa, sendo os dados tratados com o auxílio do Software Sphinx. Destaca-se que o erro amostral considerado é de 5% e nível de confiança de 95%.

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

Foi apresentado a página de rosto devidamente assinada e carimbada pela instituição de vínculo da pesquisadora, além de apresentar um TCLE claro e objetivo, permitindo ao sujeito a

**Endereço:** Avenida Alzira Barra Gazzola, 650  
**Bairro:** Bairro Aeroporto **CEP:** 37.010-540  
**UF:** MG **Município:** VARGINHA  
**Telefone:** (35)3219-5291 **Fax:** (35)3219-5251 **E-mail:** etica@unis.edu.br

**FUNDAÇÃO DE ENSINO E  
PESQUISA DO SUL DE MINAS-  
FEPESMIG**



Continuação do Parecer: 2.848.272

compreensão dos interesses da pesquisa e como o sigilo será tratado, respeitando os aspectos éticos do processo.

**Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:**

Frete ao exposto, este relator é favorável a aprovação do referido projeto.

**Considerações Finais a critério do CEP:**

O Colegiado do CEP concorda com o parecer do relator e opina pela aprovação deste protocolo de pesquisa.

**Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:**

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	Tcle_unis.docx	21/08/2018 07:59:57	Alessandro Messias Moreira	Aceito
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1165900.pdf	17/08/2018 21:15:56		Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLEUNIS.docx	17/08/2018 21:15:04	VANESSA CRISTINE BINOTTO DE MORAES PINTO	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	PROJETODEPESQUISAREpresentacao SocialDOCENTE.pdf	17/08/2018 21:11:49	VANESSA CRISTINE BINOTTO DE MORAES PINTO	Aceito
Folha de Rosto	Folhaderostoassinada.pdf	17/08/2018 21:07:01	VANESSA CRISTINE BINOTTO DE MORAES PINTO	Aceito

**Situação do Parecer:**

Aprovado

**Necessita Apreciação da CONEP:**

Não

**Endereço:** Avenida Alzira Barra Gazzola, 650  
**Bairro:** Bairro Aeroporto **CEP:** 37.010-540  
**UF:** MG **Município:** VARGINHA  
**Telefone:** (35)3219-5291 **Fax:** (35)3219-5251 **E-mail:** etica@unis.edu.br

FUNDAÇÃO DE ENSINO E  
PESQUISA DO SUL DE MINAS-  
FEPESMIG



Continuação do Parecer: 2.848.272

VARGINHA, 27 de Agosto de 2018

---

**Assinado por:**  
**Nelson Delu Filho**  
**(Coordenador)**

**Endereço:** Avenida Alzira Barra Gazzola, 650  
**Bairro:** Bairro Aeroporto **CEP:** 37.010-540  
**UF:** MG **Município:** VARGINHA  
**Telefone:** (35)3219-5291 **Fax:** (35)3219-5251 **E-mail:** etica@unis.edu.br