

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: PRÁTICAS E PERSPECTIVAS DENTRO DA REALIDADE DOS PROFESSORES DE UMA ESCOLA PÚBLICA MUNICIPAL DE SANTA MARIA-RS

Autora: Rosana Cristina Mença¹

Orientador: Luis Felipe Dias Lopes²

RESUMO

Esse estudo tem como objetivo verificar a existência da aplicação de práticas que visam desenvolver a Qualidade de Vida em uma escola pública municipal de Santa Maria/RS. Já é comprovado cientificamente que a aplicação de algumas práticas simples acarretam resultados positivos no desempenho organizacional, através de práticas que possibilitam a implantação de projetos que buscam valorizar a Qualidade de Vida e Bem Estar nas organizações privadas. O estudo, através da discussão desenvolvida, visa identificar e buscar caminhos, que venham a colaborar com a implantação e desenvolvimento desses projetos no setor público especificamente uma escola municipal. Assim, levando em consideração a importância do Bem Estar dos professores municipais, procura-se maneiras de adotar novos métodos e implantá-los, de maneira simples, porém que apresentem resultados positivos dentro das escolas públicas.

Palavras-chave: Bem estar; qualidade de vida; satisfação no trabalho; motivação.

ABSTRACT

This study aims to verify the existence of the application of practices aimed at developing the quality of life in a city public school in Santa Maria/RS. It is already scientifically proven that the application of some simple practices entail positive results in organizational performance through practices that enable the implementation of projects that seek to enhance the Quality of Life and wellness in private organizations. The study, developed through discussion, aims to identify and pursue paths that will work with the development and implementation of these projects in the public sector specifically a municipal school. This, taking into account the importance of wellness municipal teachers, looking for ways to adapt new methods and deploy them in a simple way, but showing positive results within the public schools.

Key-words: Wellbeing; quality of life; job satisfaction; motivation.

¹ Graduada em Ciências Contábeis – rcmrosana@hotmail.com

² Professor Doutor do Depto. de Administração da (UFSM) – lflopes67@yahoo.com.br

1 INTRODUÇÃO

As organizações em sua totalidade, independente de possuir características públicas ou privadas, são compostas por pessoas. A partir daí, conclui-se que a satisfação total e o sucesso no que se refere ao desenvolvimento na execução de tarefas e que leve as mesmas a tornarem-se estrategicamente vencedoras, dependem primordialmente de colaboradores e funcionários motivados. Adotando a ideia de que o sucesso da organização esta diretamente relacionada com a satisfação dos seus funcionários e colaboradores, torna-se estritamente necessário e primordial que as mesmas se preocupem com a Qualidade de Vida no Trabalho. O estudo de um modelo macro para agrupar o trinômio individuo /trabalho /organização no início da década de 50, na Inglaterra, recebe o nome de Qualidade de Vida no trabalho (QVT). A QVT, surgiu com o intuito de amenizar os efeitos negativos advindos dos modelos de Taylor, considerado pai da administração científica, que caracterizava-se pela ênfase nas tarefas sempre visando o aumento da eficiência ao nível operacional.

Com o advento da globalização o ambiente de trabalho torna-se a cada dia mais desafiador e competitivo, tornando a busca por resultados positivos, cada vez mais constante. A partir daí, surge a necessidade de instrumentos e programas de Qualidade de Vida no Trabalho, visando uma melhora do bem – estar dos funcionários, de sua capacidade produtiva, e conseqüentemente assim, obtendo-se melhores resultados.

O trabalho no decorrer da história evolui visivelmente ao longo dos séculos. No início, servia apenas como um modo de subsistência humana. Porém com o advento da Revolução Industrial, o surgimento do progresso, a deflagração das grandes metrópoles, e a procura desenfreada do ser humano em busca de realização financeira e pessoal, o trabalho passa a ser o ponto central na vida do homem. A partir daí, o ser humano passa a dispensar grande parte da sua vida em função do trabalho, dedicando energia, esforços e força, por anos da sua vida para as organizações, almejando alcançar, reconhecimento, realização pessoal e financeira. Com o aprimoramento e evolução do conceito de Qualidade de Vida, que passa a ter fundamentação teórica e metodológica, assim como o surgimento de múltiplas práticas que visam à saúde e bem estar da população e do individuo propriamente dito, começam a surgir no cotidiano das organizações, instrumentos e ferramentas que auxiliam no desenvolvimento de programas e no que se

refere ao cuidado com a saúde e integridade física e psicológica do trabalhador. Começa aí a surgir a aplicação dos conceitos de Qualidade de Vida no Trabalho.

A QVT tem cada vez mais ganho espaços nas discussões sociais principalmente em determinadas profissões que apresentam características peculiares, como no caso dos professores do ensino fundamental. O trabalho desses profissionais, vem sofrendo diversas alterações durante esse período mais recente que o Brasil atravessa, onde essa profissão está marcada por desinteresse da população em seguir esse caminho, assim como respeitar seus profissionais, remuneração injusta, perda de prestígio social, condições de trabalho injustas e degradantes, enfraquecimento sindical, dentro outros problemas peculiares desta classe.

Em contrapartida, tem-se a consciência que o professor ainda mais ao que se refere ao profissional do ensino fundamental, é a base de tudo, profissional de extrema importância e relevância para a sociedade de maneira geral, independente de classe social, credo ou etnia, que atua diretamente em um ambiente distinto, com um público diferenciado que se encontra em processo de desenvolvimento pois nas mãos destes profissionais esta depositada grandes expectativas de transformação, formação de opiniões e desenvolvimento social do país.

O problema de pesquisa é a seguinte questão: Qual o nível de satisfação entre os docentes da escola pública municipal avaliada? Existe a utilização e aplicação de recursos e atividades que aprimorar e beneficiar a QVT dos docentes?

Considerando o acima exposto, esse estudo busca investigar as condições de trabalho dos professores e os instrumentos utilizados em uma escola pública municipal, para promover a aplicação de condições que buscam desenvolver a QVT no ambiente laboral, e os resultados, em um contexto geral, que irão resultar a partir da aplicação das mesmas.

O objetivo do presente artigo foi avaliar a qualidade de vida dos profissionais docentes de uma escola do ensino fundamental, buscando relacionar parâmetros com a aplicação e utilização dos mesmos no ambiente escolar.

A partir do escopo apresentado surgem os seguintes objetivos de específicos:

- Analisar o entendimento de QVT dos docentes estudados;

- Verificar a aplicação de possíveis recursos que visam aprimorar a QVT dos docentes;

- Identificar qual o entendimento dos docentes ao que se refere a QVT.

Considerando a relevância do assunto, ao que se refere a importância da QVT, espera-se identificar a aplicação de ferramentas e recursos que busquem a utilização e desenvolvimento de práticas que venham a favorecer e desenvolver de maneira benéfica o ambiente laboral.

2 ABORDAGEM METODOLÓGICA

Para o desenvolvimento do referido artigo, a pesquisa caracteriza-se com abordagem exploratória e descritiva, sendo que a mesma estuda uma realidade, a partir de dados primários, coletados, buscando captar características e problemas, objetivando assim um maior entendimento do assunto. Gil (2002, p. 42) considera ainda um estudo exploratório descritivo quando existem características significativas de padronização de coleta de dados, tais como aplicação de questionários, recurso esse utilizado nessa pesquisa.

Foi escolhida uma Escola da rede municipal de ensino do município de Santa Maria, Rio Grande do Sul. O primeiro passo foi a solicitação para aplicação dos questionários, na qual a equipe diretiva da escola se mostrou receptiva e colaborou intensamente para a realização da pesquisa.

Na escola foi realizada a aplicação de um questionário a diretora da escola e outro para cada professor. O questionário aplicado nos professor levantou dados que objetivavam avaliar a QVT, sob o ponto de vista pessoal, de saúde, psicológico e profissional e também o entendimento do grupo docente ao que se refere ao conceito de qualidade de vida.

Como já mencionado, será levantado por meio desse questionário, de forma exploratória, a qualidade de vida no trabalho para os professores do ensino fundamental

da rede municipal de ensino. Esse instrumento foi utilizado com o objetivo de construir um esboço da qualidade de vida no trabalho dos professores agrupando quantitativamente as semelhanças e destacando as diferenças.

3 CONTEXTUALIZAÇÃO TEÓRICA

Para Freire (1996, p. 44), no que se refere a executar o papel de professor nos dias atuais, o que se espera do profissional da educação esta bem mais adiante do que apenas o ensinar e a transmissão de conhecimentos em sala de aula. O profissional da educação vem tendo que desempenhar funções que ultrapassam as habilidades técnicas que acaba configurando essa, como uma atividade que requer esforço e demasiada concentração. Dentro de cada contexto escolar que existe atualmente encontram-se alunos inseridos em realidades distintas e do docente é esperado a capacidade de se ajustar e ir além do caráter pedagógico do ensino.

3.1 Qualidade de Vida, satisfação no trabalho, motivação e saúde dos professores.

A globalização mudou tendências, padronizou processos e desencadeou transformações dos mais variados tipos. Coda (1993) considera que a insatisfação e o stress dos colaboradores poderão produzir no ambiente laboral importantes efeitos que não podem ser negligenciados, entre os quais se inclui a elevação dos custos de assistência médica, rotatividade, absenteísmo e violência no local de trabalho.

Qualidade de Vida tem uma relação direta quando nos referimos às expectativas pessoais e aos projetos de vida na qual todos os indivíduos de uma forma ou outra buscam. Sendo assim, a Qualidade de Vida tem um importante componente, particular e individual, pois esta depende da representação de cada sujeito, de acordo com a realidade social, em que o mesmo encontra-se inserido.

O tema Qualidade de vida é do interesse de todos, pois convivemos com isso. Todos possuímos apenas uma vida, e temos a responsabilidade de valorizar e zelar pela mesma. Não há chances para iniciarmos “tentativas”. Somando esse tema a quantidade de horas que dispomos ao que se refere ao trabalho Oliveira (1998, p. 22) afirma que:

[...] um dos aspectos da Qualidade de Vida que merece mais atenção é a Qualidade de Vida no Trabalho. É na chamada atividade laboral que o ser humano passa um terço do seu dia e os melhores e mais produtivos anos da sua vida. Quando o tempo passa no trabalho é vivido de forma digna, o homem se sente feliz e transmite esse sentimento para os que lhe cercam, formando uma verdadeira rede de felicidade.

Segundo Hollenbeck e Wagner (2009, p. 121) a satisfação no trabalho é um sentimento agradável que resulta da percepção de que nosso trabalho realiza ou permite a realização de valores importantes relativos ao próprio trabalho.

A satisfação no trabalho reflete e influencia em vários aspectos; o absenteísmo; trabalhadores mais satisfeitos, com seus empregos, tendem a ter melhor registro de presença e estão menos propensos a faltas injustificadas do que os insatisfeitos; a rotatividade; troca constantes entre setores também podem vir a desmotivar o colaborador, pois leva o mesmo a questionar o motivo de constantes trocas, além de custar caro, por que para substituir um colaborador, é preciso selecionar, e no caso do serviço público em especial, isso é possível apenas através de abertura de concurso público ou contratação emergencial, além de ser necessário treinamento e recrutamento do novo colaborador.

Segundo a Lei Orgânica do município de Santa Maria, de 03/04/1990, em seu Capítulo VI – Da Administração Pública em seu Art. 28 cita:

A investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargos em comissão declarados em lei de livre nomeação e exoneração.

Hollenbeck e Wagner (2009, p. 119) afirmam que a satisfação no trabalho está diretamente vinculada ao desempenho; satisfação gera desempenho; desempenho causa satisfação; e recompensas geram tanto desempenho como satisfação. Sendo assim, conclui-se que a satisfação no trabalho causa alto nível de desempenho. Pessoas felizes vivem e se relacionam melhor; desempenho causa a satisfação e a soma de todos esses ingredientes relacionados entre si ajudam no crescimento e no desenvolvimento das funções do profissional no ambiente laboral. Qualquer sentimento de iniquidade pode reduzir a satisfação e a motivação dentro da organização, o que pode trazer consequências maléficas para todo o grupo. Daí surge a necessidade de manter sempre o grupo motivado.

A motivação dentro do ambiente laboral é instrumento indispensável para que ocorra o desenvolvimento das atividades de maneira dinâmica e sem contratempos desnecessários. Mas o que seria a motivação? Segundo Schermerhorn Jr. (1999, p. 64) formalmente definem que a motivação se refere às forças dentro de uma pessoa responsáveis pelo nível, direção e persistência do esforço despendido no trabalho.

Dentro da realidade atual Freire (1996, p. 23) dispõe-se de várias ferramentas que colaboram com a motivação no ambiente das escolas. São atividades que visam integrar, comunidade, pais, professores e alunos e a partir de sua aplicação os resultados alcançados são considerados satisfatórios, entretanto é necessário citar, que sem o comprometimento e envolvimento de todos os personagens envolvidos, não há como alcançar satisfação nos resultados.

A Constituição Federal de 1988, garante no seu capítulo 2 Art. 6º, *o direito a educação entre outros*. Em contrapartida, alguns aspectos de extrema relevância, deixam de ser observados por nossos administradores e também pela sociedade em geral o que contabiliza em grandes perdas, em amplo sentido, para toda a sociedade.

Não raro, são os casos de escolas que apresentam deficiências em sua estrutura, física, estão localizadas em áreas de riscos, e como consequência disso, seus profissionais sofrem com esses déficits o que acaba por refletir diretamente em sua saúde física e mental e joga por terra o conceito de satisfação no trabalho.

A rotina diária, convívio direto com diversas e contrastantes realidades, desinteresse da comunidade, baixa remuneração, falta de reconhecimento e da participação de pais e responsáveis, além de cobranças demasiadas por parte da comunidade escolar, acarretam em um quadro de exaustão emocional, baixa realização profissional, sensação de perda de energia, de fracasso profissional e esgotamento. A estes sintomas, é atribuído a nomenclatura de Síndrome de Burnout, onde o profissional é consumido física e emocionalmente pelo próprio objeto de trabalho. Para Benevides – Pereira (2002, p 21- 91) essa síndrome pode ser observada em diversos profissionais, de várias áreas, entretanto seu diagnóstico é mais frequente em profissionais que apresentam altas demandas emocionais, onde é exigido da sua pessoa, interação intensa, nesse caso, enquadrando-se perfeitamente os professores. E essa síndrome, assim como o Stress que também apresenta particularidades que afetam diretamente no emocional e consequentemente alteram das mais diversas maneiras a vida do profissional, são apenas

dois exemplos das consequências e do prejuízo que a falta de QVT, podem acarretar a saúde dos profissionais.

As constantes transformações, acontecimentos estes que ocorrem de forma rápida e constantemente, no mundo do trabalho, acarretam em diversas consequências na vida social, do ser humano que integra esse contexto. A constante pressão do cotidiano em até mesma em atividades corriqueiras e banais, acabam desencadeando o adoecimento em alguns indivíduos. Com esse adoecimento, conseqüentemente surge o estresse.

Contaifer *et al.* (2003, p. 216) define o estresse “como o resultado da relação entre a pessoa, o ambiente e as circunstâncias que a cercam”, resultando desta relação várias consequências nocivas como por exemplo a Síndrome de Burnout. Já para Limongi – França (2003), o estresse ocorre quando o organismo responde às condições inadequadas de vida de uma forma contínua ou muito intensa.

Limongi-França (2007 b) defende que todos os indivíduos tem potencialidades biológicas, psicológicas e sociais, que respondem simultaneamente as condições de vida. As potencialidades biológicas estão relacionadas com a herança genética, características físicas herdadas ou adquiridas ao nascer e no decorrer da vida; as psicológicas dizem respeito aos processos afetivos, emocionais e que envolvem o raciocínio, consciente ou inconscientes, que formam a personalidade de cada pessoa e a maneira de posicionar-se frente aos acontecimentos impostos pela vivencia diária; No que se refere ao social, é onde incorporamos os valores, as crenças, o papel da família, o grupo de trabalho e a comunidade onde o individuo esta inserido, que de maneira direta acabam por influenciar diretamente no modo de agir, e conviver com seus semelhantes.

Além da falta de motivação, dos problemas que podem vir a afetar a saúde dos professores, a profissão magistério, no atual contexto brasileiro ainda esbarra na rejeição. Segundo Ratier (2002), pesquisas realizadas pela fundação Victor Civita, a profissão docente não é mais considerada atraente para alunos do ensino médio. O fato dos salários não compensar os desgastes, a falta de valorização dos profissionais, os constantes casos de violência dentro das escolas, e o desinteresse dos próprios alunos, pais e governo distanciam cada vez mais o interesse em seguir a atividade docente. Estudantes até cogitam a idéia de serem professores, porém logo acabam se afastando devido aos fatores negativos ligados a carreira.

3.2 A Escola Municipal Vicente Farenzena e os resultados da aplicação de instrumentos de motivação

A Escola Vicente Farenzena, é uma escola municipal, localizada no Bairro Camobi, no município de Santa Maria/RS. Foi fundada em 07 de abril de 1972 sob o nome de Grupo Escolar com objetivo de garantir ensino de qualidade para seus alunos. Inicialmente com sua estrutura construída toda em madeira, a escola tinha 05 salas, 10 professores e aproximadamente 100 alunos. Na década de 1990 em uma iniciativa do Circulo de Pais e Mestres da Escola, foi promovida a reconstrução da escola em alvenaria. Gradativamente a escola foi se ampliando em tamanho, números e quantidade. Atualmente a escola Municipal de Ensino Fundamental Vicente Farenzena esta equipada com 10 salas de aula, biblioteca, sala de multimeios para alunos com necessidades especiais, sala de informática, sala dos professores, sala de orientação educacional (SOE), sala da direção e secretária. A escola ainda conta com 35 colaboradores, sendo 30 professores que garantem o ensino de mais de 400 alunos. Os recursos estruturais e humanos são geridos coletivamente com qualidade, participação, autonomia, democracia e igualdade. Além das atividades convencionais, são realizados projetos a fim de garantir a aprendizagem de qualidade na sala de aula e para a vida. A Equipe Gestora e a Comunidade Escolar realizam todas as atividades para que a escola seja um ambiente de aprendizagem cujos temas se relacionem com a vivência e experiência dos alunos e professores. Dessa maneira, ao longo dos anos a escola vem recebendo o reconhecimento da comunidade em geral, das mais diversas formas. Uma das formas desse reconhecimento ocorreu através do fato da escola ter obtido o melhor desempenho do IDEB no município, alcançando índice de 7,2 – maior índice obtido considerando todas as escolas com séries iniciais e anos finais.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

A seguir apresentar-se-á os resultados e discussão à luz do referencial teórico que deu suporte à pesquisa.

Os processos de transformações sofridos pela sociedade, no decorrer dos últimos anos, se apresentam de formas intensas e significativas. Novas perspectivas surgiram, e mudaram completamente o contexto social. O trabalho, passa a ser encarado com um

significado diferente para a sociedade. Ampliou-se o conhecimento, aumentou o acesso à informação. O papel do homem, como ser social sofre transformações, e o mesmo passa a ser considerado de extrema importância para o desenvolvimento das organizações, recebendo assim, o entendimento que precisa ser motivado, ter satisfação plena, autoestima e ser útil.

O ambiente de trabalho, passa a ser cuidadosamente analisado e passa por transformações que visam oferecer segurança, tranquilidade e bem estar as pessoas que nele convivem. O educador deixa de ser apenas um transmissor de conhecimentos e assume o papel de agente transformador. A QVT, torna-se uma ferramenta crucial para o bom desenvolvimento das relações do trabalho.

SILVA (2000, p.23) salienta que “é possível pensar que existe Qualidade de Vida no Trabalho quando os membros de uma organização são capazes de satisfazer as necessidades pessoais importantes através de sua vivência na mesma”.

A partir daí, ocorre uma mobilização por parte de todos, em busca de conscientização e comprometimento do grupo visando uma gestão de qualidade dentro das organizações.

4.1 Caracterização do grupo de professores

Dos 30 docentes que fizeram parte do grupo de estudo, 29 são do sexo feminino e apenas 1 do sexo masculino; na faixa etária de professores do sexo feminino, 1 esta entre 30 a 40 anos; 18, na faixa entre 40 e 50 anos e 10 na faixa dos 50 ao 60 anos; o docente do sexo masculino esta na faixa etária dos 40 a 50 anos; quanto a titulação dos professores 1 graduado; 25 pós graduados (especialistas), incluindo-se aí o professor do sexo masculino e 4 mestres. Entre os 30 professores da escola, 18 responderam ao questionário, 6 encontram-se afastados e outros 6 não quiseram responder aos questionários. Os principais motivos de afastamento são problemas gástricos, respiratórios e traumáticos.

4.2 Os recursos utilizados para manter os professores motivados

A Secretária Municipal de Educação (SMED) utiliza como recursos para manter o corpo docente da escola motivado, Cursos de Formação Continuada, Simpósios, Seminários, Reuniões e Encontros.

A equipe diretiva da escola buscando integrar e motivar os professores se utiliza de recursos tais como Palestras (auto-estima), filmes, confraternizações trimestrais dos aniversariantes, viagens, dinâmicas de grupo e diferenciadas, sorteios de brindes e festas de encerramento de trimestre e períodos letivos.

4.3 Analisando os dados coletados

4.3.1 Perfil dos professores

A Tabela 1 apresenta o número de professores que aderiram a pesquisa, logo apresentando as seguintes características:

Tabela 1 - Perfil do grupo pesquisado

| Perfil | Grupo Participante | Grupo Não Participante |
|-----------------------------|------------------------------------|-----------------------------------|
| Número de indivíduos | 18 | 12 |
| Sexo | 17 feminino e 1 masculino | 12 feminino |
| Faixa Etária | Predominante 40 a 50 anos | Predominante 40 a 50 anos |
| Titulação | Graduados, Especialistas e Mestres | Especialistas, Mestres e Doutores |

Fonte: Dados coletados na pesquisa

4.3.2 Aspectos organizacionais

Inicia-se com o fato de chamar a atenção de que 99% dos docentes investigados serem do sexo feminino. O expressivo percentual de mulheres como professoras no ensino fundamental é praticamente uma constante em estudos que analisam esse tipo de indivíduos, e isso deve-se ao fato de que como a própria história do país demonstra a entrada de mulheres no mercado de trabalho só foi possível através da docência, onde as mulheres foram convocadas a exercer a função de mães educadoras, e as demais profissões serem consideradas exclusivas do sexo masculino que criou-se uma cultura de que alguns papéis não seriam passíveis do desempenho de mulheres, e que com o evoluir da história do Brasil veio a comprovar o contrário, apesar de dados de pesquisas ainda comprovar que mulheres desempenham funções iguais a homens, com a mesma

desenvoltura e competência entretanto recebendo remunerações e vantagens inferiores aos mesmos.

A faixa etária dos professores esta concentrada em sua grande maioria entre os 30 e 40 anos, o que comprova pesquisas que demonstram o desinteresse dos mais jovens em seguir a carreira do magistério no que se refere ao ensino fundamental, fato esse baseado nos argumentos de baixa remuneração, dedicação quase que integral a docência, contato com diversas realidades, classes sócias e falta de apoio da comunidade em geral. Estudos recentes demonstram o novo perfil dos candidatos a docência onde os que se voltam a classes mais baixas, estudantes de escola pública e na sua grande maioria do sexo feminino. Pedagogia e licenciaturas apresentam baixa procura entre os estudantes. O interesse é um pouco maior apenas entre estudantes advindos da rede pública de ensino.

No que se refere a titulação dos professores o que se vê é a mudança do atual quadro da educação no Brasil, onde todos estão em busca de especialização e com o grande aumento de incentivos no que se refere a esse fato, principalmente visando despertar maior interesse pela carreira do magistério, torna –se frequente a busca de renovação do conhecimento. O fato da escola estar localizado em uma zona urbana da cidade que dispõe de vários recursos, não ser considerada de risco, de fácil acessibilidade, contribui para que a comunidade interaja na escola, motivando desse modo pais e alunos a contribuírem de forma contínua para o desenvolvimento da escola.

A equipe diretiva, desempenha muito bem a função de motivar e incentivar professores a desenvolver projetos e atividades que venham a contribuir com o desenvolvimento da escola, o que comprova que professores motivados e capacitados conseguem desenvolver com mais facilidade sua função e assim alcançam o retorno esperado. Professores com liberdade de criar e colocar em prática novas metodologias, motivados e sincronizados com colegas e superiores, comprovadamente conseguem alcançar resultados melhores e assim contribuem de forma clara para o crescimento do nível de educação que a escola coloca a disposição da comunidade.

4.3.3 Analise dos resultados obtidos

A Tabela 2 apresenta as respostas mais relevantes em relação as questões aplicadas aos professores:

Tabela 2 – Respostas relevantes

| Questões | Percentual | Ocorrência |
|--|-------------------|-------------------|
| Liberdade para criar no trabalho | 61,11% | Muito Boa |
| Motivação para trabalhar | 50,00% | Alta |
| Igualdade de tratamento | 55,56% | Boa |
| Avaliação do sono | 38,89% | Boa/Muito boa |
| Liberdade de expressão no trabalho | 66,67% | Alta |
| Realização com o trabalho | 44,44% | Muito |
| Orgulho da organização | 55,56% | Muito |
| Problema com sono prejudica trabalho | 44,44% | Mais ou menos |
| Orgulho da profissão | 44,44% | Alta |
| Qualidade da relação superiores/subordinados | 50,00% | Alta |
| Medida que a família avalia o trabalho | 50,00% | Bom |
| Satisfação com nível participação nas decisões | 50,00% | Muito |
| Satisfação com nível de responsabilidade | 72,22% | Bastante |
| Satisfação com treinamentos obtidos | 44,44% | Bastante |
| Respeito pelos colegas e supervisores | 72,22% | Muito |
| Satisfação com variedades de tarefas realizadas | 61,11% | Bastante |
| Satisfação com necessidades fisiológicas básicas | 55,56% | Bastante |
| Espírito de camaradagem | 50,00% | Bom/Muito bom |
| Sentimento de conforto no ambiente laboral | 66,67% | Bastante |
| Satisfação com a QVT | 66,67% | Bastante |

Fonte: Dados coletados na pesquisa

Após a aplicação dos questionários (Apêndice I), ao efetuar a análise das questões propostas que objetivavam avaliar a QVT, sob ponto de vista pessoal, de saúde, psicológico e profissional, passa-se a entender os resultados positivos obtidos pela escola, pois o quadro de professores, mostra-se em sua maioria motivado e receptivo a novas técnicas que venham a contribuir com o desenvolvimento da atividade

docente e integração entre escola, alunos e comunidade em geral. Ocorre a aplicação de práticas que possibilitam integrar e motivar professores, práticas essas aplicadas de maneira informal, entretanto que contribuem para o alcance dos resultados positivos obtidos.

As práticas gerencias existem, estão a disposição diversas ferramentas para gerenciamento e aplicação das mesmas, entretanto referindo-se exclusivamente ao setor público, ainda pode-se observar deficiência na aplicação dessas práticas exceto em casos, como na escola observada, onde ocorre a integração e interesse dos atores envolvidos e isso reverte-se em benefícios para todos, escola, professores, alunos e comunidade.

Para que ocorra êxito, e ocorra a aplicação dos instrumentos que venham a considerar e melhorar a QVT dentro dos ambientes, o crucial é ter o entendimento que a implantação e manutenção da QVT, é uma tarefa em grupo, e não de responsabilidade exclusiva de um único personagem, e que a mesma deverá ocorrer sempre de forma constante e permanente, buscando harmonia e bem estar do grupo todo, sempre levando em consideração a eficiência e a eficácia dos ambientes organizacionais, considerando os diversos aspectos relevantes, não apenas a produtividade.

4.3.3 Palavras mais importantes que transmitem o significado de QVT

O questionário apresentou uma lista de palavras para que os professores participantes pudessem optar por aquela que lhe transmitissem o melhor significado de QVT. A Figura 1 mostra a representatividade das palavras escolhidas pelo grupo que colaborou respondendo a pesquisa.

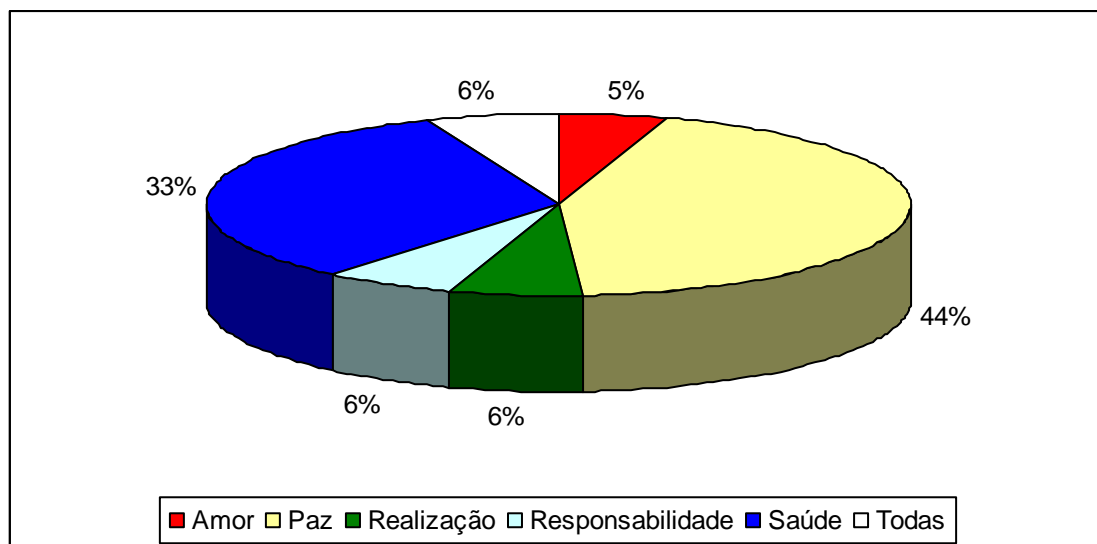


Figura 1 - Palavra que transmite o significado de QVT.

Fonte: Dados coletados na pesquisa

O conceito de Qualidade de Vida é muito abrangente, e envolve várias dimensões, considerando todas elas de suma importância para o ser humano, tornando-se assim uma expressão de difícil definição, pois abrange de forma direta a concepção pessoal do indivíduo. Todo ser é único, impar, em suas ações, sentimentos e anseios. Cada ser humano traz consigo ao longo da sua existência, sua própria bagagem emocional, tem sua percepção individual em relação à vida, ao bem estar físico e emocional, e essa percepção com o decorrer do tempo é cada vez mais influenciada por fatores sociais, ambientais, culturais, éticos e principalmente pelo estilo de vida.

A Organização Mundial da Saúde – OMS (BRASIL 2001) dá a entender uma vez que declara que ser saudável significa ter uma condição de bem estar que inclui o bom funcionamento do corpo, além de vivenciar uma sensação de bem – estar espiritual e social que Qualidade de Vida e saúde, são dois termos que estão inter – relacionados. Conclui-se então que Qualidade de Vida se torna o resultado de um adequado gerenciamento das áreas física, emocional, social, profissional, intelectual e espiritual (SILVA e MARCHI, 1997). E a partir do resultado obtido, quando a amostra foi questionada, sobre qual palavra lhe transmitisse o melhor significado de QVT, onde 44% dos professores questionados responderam paz, e outros 33% optaram pela palavra saúde, entende-se que os docentes que colaboraram com a pesquisa, também apresentam esta percepção, no que se refere ao entendimento de QVT.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Retornando a investigação proposta no início da pesquisa, da qual decorre o tema deste artigo, onde o que se questionava é a utilização de recursos que viessem a possibilitar satisfação e QVT e se aplicação dos mesmos, revertia-se em benefícios para docentes e comunidade escolar, obtêm-se um resultado expressivamente favorável.

Para desenvolver esse estudo e chegar às prováveis respostas aos questionamentos levantados através da pesquisa, foram tomados os objetivos específicos como eixos descritivos frente às informações encontradas, utilizando-se dos conceitos disponíveis e da realidade evidenciada na escola.

Os docentes que compõe o grupo pesquisado, encontram-se satisfeitos com a QVT, ou seja, é a partir do fato de estarem motivados e desenvolverem suas atividades em um ambiente sadio, onde suas opiniões são respeitadas, dispõem de segurança e integridade física, e ainda encontram a seu dispor as ferramentas necessárias para desenvolver com tranquilidade e liberdade suas atividades, conclui-se que os mesmos encontram –se satisfeito com a QVT proporcionada no ambiente laboral, satisfação essa vem se refletindo em resultados positivos a essa comunidade escolar.

A equipe diretiva, conforme observado no estudo, utiliza-se de todos os recursos disponíveis, tanto advindos da administração pública, normalmente representada através da Secretaria Municipal de Educação, em parceria com a Universidade Federal de Santa Maria, além de alguns segmentos da iniciativa privada, pais, alunos e comunidade escolar em geral, vive uma constante busca de instrumentos e recursos que possibilitem a integração dos mesmos e venham a proporcionar uma melhora da QVT.

No que se refere ao entendimento dos docentes a qualidade de vida os mesmos consideram manter-se em paz e com saúde, elementos cruciais para que possam desenvolver suas atividades ambiente proporcionado pelo contexto geral da escola.

Portanto, a manutenção de profissionais motivados, interessados e desempenhando suas funções sentindo-se respeitados em suas opiniões e concepções, além de constantemente estimulados e considerando-se agente transformador de mudanças sociais, e com perspectivas positivas ao que se refere ao desenvolvimento de suas atividades junto a escola, culminam com o fato da escola receber o merecido

reconhecimento por seu esforço e dedicação, por parte da administração pública e também pela comunidade em geral.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, M. M. **Como preparar trabalhos para cursos de pós-graduação: noções práticas**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2002.

BOOG, G.; BOOG, M. **Manual de Gestão de Pessoas e equipes: estratégias e tendências**. v 1. São Paulo: Gente, 2002.

BENEVIDES A. T. **Burnout: o processo de adoecer pelo trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002.

BRASIL. Constituição Federal da República Federativa do Brasil. Presidência da República. Brasília, 1988. [Texto Compilado]. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em 07 de dezembro de 2012.

_____, BRASIL. OMS, Portal Saúde. Disponível em < <http://www.portal.saude.gov.br> > Acesso em 13 de janeiro de 2013.

_____, Lei Orgânica do Município de Santa Maria, RS, 2004. Disponível em < http://www.santamaria.rs.gov.br/docs/leis/lom/lei_organica_do_municipio.pdf > Acesso em 07 de dezembro de 2012.

CHANLAT, J. **O indivíduo na organização: dimensões esquecidas**. São Paulo: Atlas, 2007.

CODA, R. Estudo sobre clima organizacional traz contribuição para aperfeiçoamento de pesquisa na área de RH. **Revista de Administração**, São Paulo. IA-USP, n. 75, p. 43,dez., 1993.

CONTAIFER, T.;BACHION, M. M.; YOSHIDA, T.; SOUZA, J. T. **Estresse em professores universitários da área de saúde**. Revista Gaúcha de Enfermagem, Porto Alegre, 2003, p.215-25.

FREIRE, P. **Pedagogia da autonomia: saberes necessários a prática educativa**. São Paulo: Paz e Terra, 1996.

FREITAG, B. **O indivíduo em formação**. São Paulo: Cortez, 2001.

GUIMARÃES, L. A. M.; GRUBITS, S. (ORGS.). **Atualizações em qualidade de vida e trabalho**: Série Saúde Mental e Trabalho, v. II. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2004. p. 209-17.

GUIMARÃES, L. A. M.; LEITE, N. M. B. **Burnot: síndrome afeta mais de 15% dos docentes**. Portal do professor – Jornal do Professor. Brasília: 3 ed. Disponível em <<http://www.portaldoprofessor.mec.gov.br>> Acesso em 21 de novembro de 2012.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Práticas de recursos humanos – PRH: conceitos, fundamentos e procedimentos.** São Paulo: Atlas 2007.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de Vida no Trabalho – QVT: Conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós industrial.** 2 ed. São Paulo: Atlas, 2004.

OLIVEIRA, J. A. **Qualidade de vida dos empregados x Lucros: há coerência?** Revista Tendências do Trabalho. Rio de Janeiro, nº 286, jun. 1998.

PEREIRA, O. G. **Fundamentos de comportamento organizacional.** Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2004.

RATIER, R. **Por que tão poucos querem ser professor?** Revista Nova Escola. São Paulo: Abril, 2010.

REGO, F. G. T. **Comunicação empresarial/ comunicação institucional: conceitos, estratégias, sistemas, estrutura, planejamento e técnicas.** São Paulo: Summus, 1986.

RODRIGUES, M. V. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial.** Petrópolis: Vozes, 2009.

SCHERMERHORN, J. **Fundamentos de comportamento organizacional.** Porto Alegre: Bookman, 1999.

SILVA, M. DE MARCHI, R. **Saúde e qualidade de vida no trabalho.** São Paulo: Best Seller, 2000.

WAGNER III, Jhon A. Jhon R. Hollenbeck; tradução Cid Knipel Moreira; revisão técnica Laura Zaccarelli; colaboração especial Reinaldo O.da Silva. **Criando Vantagem Competitiva.** São Paulo/SP: Saraiva, 2009.

VERGARA, D. **Gestão com pessoas e subjetividade.** São Paulo: Atlas, 2010.

APÊNDICE I – Questionário Aplicado

Apresentar aqui o instrumento de pesquisa conforme página X