

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA  
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS  
MESTRADO PROFISSIONAL EM GESTÃO DE ORGANIZAÇÕES  
PÚBLICAS**

**Angeluze Comoretto Parcianello**

**A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E OS NÍVEIS DE  
ESTRESSES DOS PROFESSORES DAS ESCOLAS ESTADUAIS DE  
SANTA MARIA/RS**

**Santa Maria, RS  
2020**



**Angeluze Comoretto Parcianello**

**A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E OS NÍVEIS DE ESTRESSES DOS  
PROFESSORES DAS ESCOLAS ESTADUAIS DE SANTA MARIA/RS**

Dissertação Apresentada ao Curso de Mestrado do Programa de Pós-Graduação Profissional em Gestão de Organizações Públicas, área de concentração Gestão de Organizações Públicas da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM, RS), com o requisito parcial para obtenção do grau de **Mestre em Gestão de Organizações Públicas**.

Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Márcia Zampieri Grohmann

Santa Maria, RS  
2020

Parcianello, Angeluce Comoretto  
A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E OS NÍVEIS DE  
ESTRESSES DOS PROFESSORES DAS ESCOLAS ESTADUAIS DE SANTA  
MARIA/RS / Angeluce Comoretto Parcianello.- 2020.  
127 p.; 30 cm

Orientadora: Márcia Zampieri Grohmann  
Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Santa  
Maria, Centro de Ciências Sociais e Humanas, Programa de  
Pós-Graduação em Gestão de Organizações Públicas, RS, 2020

1. Qualidade de Vida no Trabalho 2. Estresse 3.  
Professores I. Zampieri Grohmann, Márcia II. Título.

**ANGELUCE COMORETTO PARCIANELLO**

**A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E OS NÍVEIS DE ESTRESSES DOS  
PROFESSORES DAS ESCOLAS ESTADUAIS DE SANTA MARIA/RS**

Dissertação Apresentada ao Curso de Mestrado do Programa de Pós-Graduação Profissional em Gestão de Organizações Públicas, área de concentração Gestão de Organizações Públicas da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM, RS), com o requisito parcial para obtenção do grau de **Mestre em Gestão de Organizações Públicas**.

Aprovado em 11 de setembro de 2020:

---

**Márcia Zampieri Grohmann, Dra. (UFSM)**  
Presidente/Orientadora

---

**Luciana Flores Battistella, Dra. (UFSM)**

---

**Lucas Charão Brito, Dr. (IFSC)**

Santa Maria, RS  
2020



## **DEDICATÓRIA**

“Dedico esse trabalho aos professores. Essa conquista não seria possível se não fosse pela paciência e dedicação de cada docente.”



## **AGRADECIMENTOS**

Agradecimento, em primeiro lugar, à Deus.

À minha família.

À 8ª Coordenadoria de Regional de Educação.

As Direções das escolas, que permitiram a realização da coleta de dados, através dos professores que responderam ao questionário da pesquisa.

Aos professores participantes, que atenderam à solicitação com responsabilidade e sabendo que são parte importante desta pesquisa.

À professora orientadora, sempre presente. Muito Obrigada!

Aos professores convidados para a Banca. Muito Obrigada!

À Instituição UFSM e seus excelentes professores.

Agradeço a todos que estiveram presentes e que, de uma forma ou de outra, colaboraram para que este sonho se tornasse realidade.



“Um professor afeta a eternidade; é impossível  
dizer até onde vai sua influência.”

Henry Brooks Adams



## RESUMO

### A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E OS NÍVEIS DE ESTRESSES DOS PROFESSORES DAS ESCOLAS ESTADUAIS DE SANTA MARIA/RS

AUTORA: Angeluce Comoretto Parcianello  
ORIENTADORA: Márcia Zampieri Grohmann

Este trabalho teve por objetivo propor ações para a melhoria dos níveis de Qualidade de Vida no Trabalho e diminuição dos níveis de Estresses dos professores das escolas estaduais de educação, lotadas na 8ª Coordenadoria Regional de Educação, no Município de Santa Maria/RS. A pesquisa realizada cujo problema levantado foi “Como estão os níveis de Qualidade de Vida no Trabalho e de Estresses dos docentes das Escolas Estaduais de Santa Maria e se há relação entre esses temas?”, teve o intuito de atender aos objetivos propostos, realizando uma pesquisa descritiva de caráter quantitativo. O instrumento utilizado foi questionário de forma impressa e apresentado aos professores participantes da pesquisa. O modelo usado para mensurar a qualidade de vida no trabalho foi de Walton (1973), adaptado por Fernandes (1996), e para mensurar o Estresse, o QSPEBS, de Rui Gomes, da Universidade do Minho, Escola de Psicologia. A população pesquisada foi de 590 professores, das 10 escolas escolhidas para realizar a pesquisa, e a amostra foi de 234 professores, constituindo uma amostra por conveniência. Os dados quantitativos foram tratados com uso de estatística descritiva por meio do *software Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS). Segundo dados da pesquisa, em relação aos indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho, a dimensão que apresentou melhor avaliação é o uso e desenvolvimento das capacidades (D3), quase atingindo o limite máximo da escala aplicada ( $X=4,37$  e  $\sigma =0,516$ ). Por outro lado, a dimensão compensação justa e adequada (D1) apresenta a média ( $X=1,87$  e  $\sigma =0,691$ ), sendo o fator mais deficiente nesta avaliação na qualidade de vida. Nos indicadores do Estresse, a média obtida foi em mau comportamento contínuo de alguns alunos, nível de barulho bastante elevado nas aulas, turmas difíceis, alunos barulhentos, problemas de comportamento difícil por parte dos alunos – obtendo a média ( $X=3,64$  e  $\sigma =0,609$ ). As principais dificuldades deste estudo foram na coleta de dados, pois o processo aconteceu no segundo semestre do ano letivo 2019, ano que foi deflagrada greve na maioria das escolas estaduais. Para coletar os dados foi necessário ir nas escolas em mais de um turno, para aplicar os questionários a um número de professores suficientes e pré-estabelecido. Como sugestão, este trabalho pode ser replicado em outros municípios, do estado do RS, ou em outros estados, envolvendo o mesmo número de professores para realizar comparações dos resultados. Como resultado deste trabalho, observou-se a existência de fatores a serem enfrentados para a ação de melhoria de Qualidade de Vida no Trabalho – Compensação justa e adequada e Indisciplina de alunos), entre outras, essas duas dimensões foram apontadas pelos respondentes como geradoras de Estresse nos professores.

**Palavras-Chave:** Estresse. Professores. Qualidade de Vida no Trabalho.



## ABSTRACT

### THE QUALITY OF LIFE AT WORK AND THE STRESS LEVELS OF TEACHERS FROM STATE SCHOOLS IN SANTA MARIA / RS

AUTHOR: Angeluce Comoretto Parcianello

ADVISOR: Márcia Zampieri Grohmann

This work aimed to propose actions to improve the Quality of Life at Work levels and decrease the Stress levels of teachers from state schools of education, located in the 8th Regional Education Coordination, in the municipality of Santa Maria / RS. The research carried out whose problem was "How are the levels of Quality of Life at Work and Stresses of teachers at Santa Maria State Schools and if there is a relationship between these themes?", Aimed at meeting the proposed objectives, carrying out a descriptive quantitative research. The instrument used was a printed questionnaire and presented to the teachers participating in the research. The model used to measure quality of life at work was by Walton (1973), adapted by Fernandes (1996), and to measure Stress, QSPEBS, by Rui Gomes, from Universidade do Minho, Escola de Psicologia. The researched population was 590 teachers, of the 10 schools chosen to carry out the research, and the sample was 234 teachers, constituting a sample for convenience. Quantitative data were treated using descriptive statistics using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) software. According to research data, in relation to Quality of Life at Work indicators, the dimension that presented the best evaluation is the use and development of capacities (D3), almost reaching the maximum limit of the applied scale ( $X = 4.37$  and  $\sigma = 0.516$ ). On the other hand, the fair and adequate compensation dimension (D1) presents the average ( $X = 1.87$  and  $\sigma = 0.691$ ), being the most deficient factor in this assessment of quality of life. In the Stress indicators, the average obtained was the continuous bad behavior of some students, a very high level of noise in classes, difficult classes, noisy students, problems with difficult behavior on the part of the students – obtaining the average ( $X = 3.64$  and  $\sigma = 0.609$ ). The main difficulties of this study were in data collection, as the process took place in the second semester of the academic year 2019, a year that a strike was triggered in most state schools. To collect the data it was necessary to go to schools in more than one shift, to apply the questionnaires to a sufficient and pre-established number of teachers. As a suggestion, this work can be replicated in other municipalities, in the state of RS, or in other states, involving the same number of teachers to make comparisons of the results. As a result of this work, it was observed the existence of factors to be faced for the action to improve the Quality of Life at Work – Fair and adequate compensation and Indiscipline of students), among others, these two dimensions were pointed out by the respondents as generators of Stress in teachers.

**Keywords:** Quality of Life at Work. Stress. Teachers.



## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Os três aspectos fundamentais da qualidade de vida no trabalho .....	33
Figura 2 – Representação esquemática do modelo de Niosh .....	51
Figura 3 – Desenho da pesquisa .....	62
Figura 4 – Fórmula para cálculo da amostra .....	64



## LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Fatores de interferência na qualidade de vida no trabalho dos professores.....	34
Quadro 2 – Indicadores fundamentais do modelo de qualidade de vida no trabalho, de Westley .....	35
Quadro 3 – Origens da qualidade de vida no trabalho no modelo de Westley.....	36
Quadro 4 – Modelo de qualidade de vida no trabalho, de Werther & Davis (três grupos de elementos de qvt).....	37
Quadro 5 – Grupo de elementos do modelo Davis & Werther .....	37
Quadro 6 – Modelo de qualidade de vida no trabalho, de Belanger (1973).....	39
Quadro 7 – Modelo das dimensões básicas da tarefa .....	39
Quadro 8 – Dimensões básicas do trabalho no modelo de qualidade de vida no trabalho, de Hackman & Oldham .....	40
Quadro 9 – Os resultados captados dos trabalhadores no modelo Hackman e Oldham .....	40
Quadro 10 – Critérios de questionamentos de qualidade de vida no trabalho .....	41
Quadro 11 – Modelo de indicadores de qualidade de vida no trabalho, de Walton – adaptado Eda Fernandes.....	45
Quadro 12 – Fatores do modelo de estresse, elaborado por Niosh (1999).....	50
Quadro 13 – Apresentação das dimensões para análise do questionário de estresse docente..	52
Quadro 14 – Apresentação das dimensões do questionário de estresse docente.....	52
Quadro 15 – Fontes de estresse em seis categorias .....	55
Quadro 16 – Amostra estratificada da pesquisa .....	64
Quadro 17 – Estrutura do questionário de qualidade de vida no trabalho para análise dos dados e critérios de análise dos dados .....	66
Quadro 18 – Dimensões sobre estresse .....	67
Quadro 19 – Objetivos da pesquisa e suas respectivas fases estatísticas .....	69
Quadro 20 – Resumo dos aspectos metodológicos da pesquisa.....	69
Quadro 21 – Variáveis da dimensão qualidade de vida no trabalho .....	76
Quadro 22 – Variáveis da dimensão estresse .....	84



## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Sexo dos respondentes .....	72
Gráfico 2 – Estado civil.....	72
Gráfico 3 – Possui filhos .....	73
Gráfico 4 – Idade dos respondentes.....	73
Gráfico 5 – Distribuição dos professores por formação acadêmica .....	74
Gráfico 6 – Forma de deslocamento.....	75
Gráfico 7 – Distribuição das médias entre critérios de qualidade de vida no trabalho .....	82
Gráfico 8 – Média das dimensões de estresse .....	89



## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Média das variáveis – Dimensão qualidade de vida no trabalho.....	77
Tabela 2 – Médias das dimensões da qualidade de vida no trabalho .....	81
Tabela 3 – Média das variáveis – Dimensão de estresse.....	84
Tabela 4 – Médias das dimensões estresse.....	87
Tabela 5 – Correlação entre dimensões de qualidade de vida e estresse.....	92



## **LISTA DE ABREVIATURAS**

CF – Constituição Federal

CPERS – Centro dos Professores do Estado do Rio Grande do Sul

CRE – Coordenadoria Regional de Educação

EUA – Estados Unidos da América

FENPROF – Federação Nacional de Professores (Portugal)

IPSSO – Instituto de Prevenção do Stress e Saúde Ocupacional

LDB – Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional

PCNs – Parâmetros Curriculares Nacionais (Ensino Médio)

OMS – Organização Mundial da Saúde

QVT – Qualidade de Vida no Trabalho

SEDUC – Secretaria de Estado da Educação

SGA – Síndrome Geral de Adaptação

UNESCO – Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura

UFMS – Universidade Federal de Santa Maria



## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>17</b>
1.1	OBJETIVOS .....	21
<b>1.1.1</b>	<b>Objetivo Geral .....</b>	<b>22</b>
<b>1.1.2</b>	<b>Objetivos Específicos.....</b>	<b>22</b>
1.2	JUSTIFICATIVAS.....	22
1.3	ESTRUTURA DO TRABALHO.....	24
<b>2</b>	<b>REFERENCIAL TEÓRICO .....</b>	<b>27</b>
2.1	O TRABALHO DO DOCENTE NO ENSINO FUNDAMENTAL E MÉDIO .....	27
2.2	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO.....	30
<b>2.1.1</b>	<b>Modelos para Mensurar a Qualidade de Vida no Trabalho .....</b>	<b>34</b>
<b>2.2.2</b>	<b>Estudos sobre Qualidade de Vida no Trabalho com Docentes.....</b>	<b>46</b>
2.3	ESTRESSE.....	48
<b>2.3.1</b>	<b>Modelos para Mensurar Estresse.....</b>	<b>49</b>
<b>2.3.2</b>	<b>Estudos sobre Estresse com Docentes.....</b>	<b>53</b>
2.4	RELAÇÕES ENTRE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E ESTRESSE NO TRABALHO DOCENTE .....	56
<b>3</b>	<b>MÉTODO DA PESQUISA .....</b>	<b>61</b>
3.1	DESENHO DA PESQUISA.....	61
3.2	OBJETO DE ESTUDO.....	63
3.3	POPULAÇÃO E AMOSTRA .....	63
3.4	INSTRUMENTO DE COLETA DOS DADOS .....	65
3.5	PROCEDIMENTO DE COLETA .....	68
3.6	ANÁLISE DOS DADOS .....	68
<b>4</b>	<b>APRESENTAÇÃO E DISCUSSÕES DOS RESULTADOS.....</b>	<b>71</b>
4.1	APRESENTAÇÃO DO PERFIL DOS RESPONDENTES .....	71
4.2	AVALIAÇÃO DOS INDICADORES DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO .....	76
4.3	AVALIAÇÃO DO ESTRESSE .....	83
4.4	RELAÇÕES ENTRE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E ESTRESSE.....	91
4.6	PROPOSTA DE AÇÕES DE MELHORIA PARA A QUALIDADE DE VIDA E O ESTRESSE DOS PROFESSORES .....	97
<b>5</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>101</b>
	<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>109</b>
	<b>APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO BASEADO NO MODELO DE WALTON E STRESS NO TRABALHO .....</b>	<b>121</b>
	<b>APÊNDICE B – AUTORIZAÇÃO DA 8ª CRE PARA A REALIZAÇÃO DA PESQUISA .....</b>	<b>125</b>
	<b>APÊNDICE C – SOLICITAÇÃO PARA DESENVOLVIMENTO DA PESQUISA JUNTO À 8ª CRE .....</b>	<b>127</b>



## 1 INTRODUÇÃO

Este trabalho foi desenvolvido com dois temas de estudos, a Qualidade de Vida no Trabalho e os níveis de Estresse dos professores das escolas estaduais de Santa Maria/RS. Dessa maneira, pesquisar sobre esse tema foi uma tentativa de conhecer melhor as variáveis que interferem no comportamento e nas condições de trabalho, e o que pode ser feito para aprimorar, através da promoção de programas de incentivos e ações de melhorias de Qualidade de Vida no Trabalho, proporcionando assim a diminuição dos níveis de Estresse nos professores que trabalham nas escolas estaduais.

Assim, pesquisar esse tema na área da educação, mais especificamente com professores das escolas estaduais localizadas no Rio Grande do Sul, é buscar compreender a percepção dos professores sobre Qualidade de Vida no Trabalho e Estresse, e apontar melhorias do que pode ser feito em conjunto com a 8ª Coordenadoria Regional de Educação (CRE), enquanto implementação de programas internos nas escolas para melhorar as dificuldades apresentadas pelos professores respondentes da pesquisa ora em questão.

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) diz respeito às condições de vida dentro do ambiente corporativo. Ela corresponde ao grau de satisfação das necessidades pessoais que o funcionário consegue obter enquanto exerce sua função. Mas o que é Qualidade de Vida no Trabalho e quais são suas influências?

A influência direta da Qualidade de Vida no Trabalho, entre outras causas, pode ser a desmotivação no trabalho do professor e os desafios constantes que acontecem em sua carreira, sendo uma das profissões que mais aumento de tarefas teve nos últimos tempos. Além de ensinar conteúdo da área para a qual foi preparado, o professor tem de lidar com outros novos programas, deparando-se com uma realidade diferente daquilo para o qual foi formado.

Além disso, existe a falta de serviços de apoio educativo, pois cada vez há mais alunos com dificuldades de aprendizagem e não há professores suficientes. Diante dos problemas com os alunos, existem também dificuldades na relação com as famílias, sentindo-se cada vez mais uma desresponsabilização das mesmas pelos seus educandos, encarregando os professores pela responsabilidade na qualidade da educação. Um ambiente social de ceticismo e de banalização, a falta de incentivos aos professores mais inovadores, não lhes reconhecendo o trabalho e comprometimento com a vida cotidiana nas escolas, uma contínua ampliação das funções encomendadas à educação e uma maior visibilidade dos efeitos do trabalho dos professores são mais algumas das razões para que os professores se sintam desmotivados (SANTOMÉ, 2006).

Seguindo a mesma linha de pensamento, Lopes (2001) refere que a desmotivação está relacionada com as mudanças socioeducativas que incidem nas relações com a escola e o restante do sistema sociocultural. Sobre o professor, recai a responsabilidade de uma situação social global.

Sem formação ou com uma formação inadequada, nele convergem simultaneamente críticas e exigências expressas em sucessivas reformas de sucessivos poderes políticos. “Pais, inspetores, colegas e alunos desprezam-no se mantém os métodos tradicionais e olham-no com desconfiança ou como incompetente se utiliza novos métodos” (Fabre, 1972 apud Lopes 2001, p.41).

Diversos fatores têm sido apontados para justificar a diminuição do prestígio da profissão professor e do respectivo reconhecimento. Em meio a estes fatores, contam-se a escolaridade obrigatória, a massificação do ensino, o impacto das novas tecnologias da informação na mudança dos processos de ensino, a desvalorização do “saber escolar”, as profundas alterações nos valores sociais, o desgaste do regulamento remuneratório, o rejuvenescimento do corpo docente e o elevado número de professores (OCDE, 1989; TEODORO, 1990; GARCIA, 1995; LANDSHEERE, 1996).

O baixo prestígio atribuído à profissão docente reflete-se em sentimentos de insatisfação profissional:

No momento em que vivemos, e no que está para vir, o papel dos professores é crucial. De tal modo que estes se encontram numa situação muito insatisfatória, quer no que se reporta ao seu recrutamento, quer no que diz respeito à sua remuneração, quer ainda quanto ao reconhecimento social que lhes é negado (LANDSHEERE, 1996 apud SECO, 2002, P.63).

Afonso (1999) diz que alguns fatores da desmotivação estão relacionados com as exigências profissionais acometidas aos professores, tais como o número excessivo de alunos existentes nas salas, uma elevada carga política colocada sobre o trabalho dos professores, a atribuição de responsabilidades e funções que os docentes não tinham no passado, desenvolvimento pessoal e social dos alunos, bem como as condições de trabalho, principalmente ao nível dos equipamentos e materiais, que não permitem, muitas vezes, oferecer uma resposta adequada as exigências colocadas. A imagem dos professores, transmitida através das *mídias*, tem que cumprir com as regras estabelecidas pondo em risco, às vezes, a sua autoridade pedagógica e a respeitabilidade que o docente merece. Se aliarmos a isso a indisciplina dos alunos, a qualidade do processo de ensino e de aprendizagem fica, em grande medida, inviabilizada. Juntando-se a estes fatores a sensação de instabilidade e

precariedade profissional, na qual estão cada vez mais ausentes as garantias de permanência no local de trabalho, ter-se-á encontrado um conjunto de elementos perturbadores do desempenho profissional.

O aumento do ressentimento do professor com seu cotidiano profissional fica claro com os sentimentos de desilusão e de desencantamento, com a profissão, que são frequentemente relatados, evidenciando o quanto essa profissão está vulnerável ao Estresse. A docência é uma das profissões que mais causam esse desgaste emocional (NAUJORKS, 2002).

Do profissional de ensino, cada vez mais, é exigido maior e melhor desempenho (Araújo, 2010). Esta responsabilidade que lhe é atribuída, para ser cumprida com êxito, está intrinsecamente vinculada à sua formação, as condições de trabalho, à remuneração e à satisfação com o que faz. Ou seja, componentes diretamente relacionados à qualidade de vida no trabalho são fortes influenciadores para um educador manter-se motivado e impulsionado a atingir metas e ideais (Araújo, 2010).

A princípio, o Estresse do professor, no Brasil, parece estar associado aos baixos salários, à precariedade das condições de trabalho, as atribuições burocráticas desgastantes, ao elevado número de alunos por sala de aula, as novas situações e emergências da época, as pressões exercidas pelos pais dos alunos e pela sociedade em geral, à violência instaurada nas escolas, entre outras causas (ESTEVE, 1999; CODO, 2004).

A pesquisa sobre Estresse vem crescendo e apresentando resultados muito úteis e interessantes (LIPP, 1996) e a preocupação em levar conhecimentos específicos aos professores gerou estudos relacionados ao Estresse do professor (LIPP, 2002), em que aspectos gerais e específicos do Estresse são tratados, tendo por foco desde o docente alfabetizador ao professor da pós-graduação.

Os quadros de Estresse do professor devem ser compreendidos como uma ameaça ao seu bem-estar, autoestima, valor pessoal e doenças decorrentes, podendo levar ao desenvolvimento de sentimentos negativos que, na prática profissional, são demonstrados pela diminuição da qualidade das atividades desempenhadas no contexto escolar (GOMES et al., 2006).

As relações entre o trabalho docente e a suscetibilidade ao Estresse, Pereira (2001) acrescenta um dado importante: os problemas de saúde psíquica encontram-se no topo da lista de preocupação dos professores, como o Estresse, a depressão e a fadiga mental, como alguns dos males que os professores dizem estarem acometidos.

Nessa direção, o mal-estar docente é definido por Esteve (1992) como o conjunto de efeitos permanentes de caráter negativo que vai afetando a personalidade dos professores em

virtude das condições psicossociais em que estes exercem a sua profissão. Alerta ainda para as muitas consequências que o mal-estar docente pode provocar junto aos professores, não apenas no que se refere à sua prática educativa, mas, igualmente, no que diz respeito à sua saúde.

Queixas frequentes dos docentes evidenciam o agravamento do problema, assim como a quase inexistência de projetos de formação continuada que os capacitem para enfrentar essa nova demanda educacional; o elevado número de alunos por turmas; a infraestrutura física, na maioria das vezes, inadequada; a falta de trabalhos pedagógicos em equipe; o desinteresse da família em acompanhar a trajetória escolar de seus filhos; a indisciplina cada vez maior nas escolas; a desvalorização profissional dos educadores, entre outras. Essas condições revelam que, forçosamente, em seu cotidiano de trabalho, os professores acabam tendo que lidar com situações que fogem ao seu controle e podem estar sendo fonte geradora de Estresse nessa categoria profissional (NAUJORKS, 2002).

Para agravar a situação, a ausência de lazer, o sedentarismo, o excesso de uso do cigarro e as bebidas alcoólicas são situações que também prejudicam o indivíduo e poderão conduzi-lo a situações de Estresse (BACCARO, 1997). Associado a essas questões, de acordo com Esteve (1999), têm aumentado as responsabilidades e as exigências que se projetam sobre os educadores em face do novo processo histórico e das transformações que ocorrem no contexto sociocultural, as quais sinalizam, de forma bastante evidente, mudanças no papel do docente.

No contexto atual, o papel do professor extrapolou a mediação do processo de conhecimento do aluno, ampliando-se a sua missão para além da sala de aula, a fim de garantir uma articulação entre a escola e a comunidade. O professor, além de ensinar, deve participar da gestão e do planejamento escolar, o que significa uma dedicação mais ampla, a qual se estende as famílias e à comunidade (GASPARINI, et al., 2005).

As transformações sociais, as reformas educacionais e os modelos pedagógicos derivados das condições de trabalho vêm provocando mudanças importantes na profissão docente, estimulando a formulação de políticas por parte do Estado (SOUZA et al., 2003).

E, pensando na saúde, as queixas mais comuns dos professores relacionam-se com o uso da voz, com a postura corporal, com problemas psicossomáticos e de saúde mental, agravados pela indisciplina dos alunos, e falta de reconhecimento e valorização perante à sociedade (VEDOVATO e MONTEIRO, 2008).

Considera-se que estes profissionais, muitas vezes, subestimam suas reais necessidades de saúde, o que ressalta a importância do desenvolvimento de ações de promoção da saúde e prevenção de agravos para este grupo de trabalhadores, a partir do conhecimento de suas carências (ROCHA e FERNANDES, 2008).

Atualmente, o comportamento dos alunos preocupa os professores na medida em que se apresenta como confrontos quer ao nível da relação professor-aluno quer ao desenvolvimento da própria aprendizagem do aluno. Os efeitos que a desconsideração e o desrespeito têm, sobre o ânimo dos professores, mexem com a sua autoestima e conduzem, muitas vezes, a um sentimento de impotência perante as situações de indisciplina em sala de aula. Um dos efeitos psicológicos mais devastadores sobre a desmotivação dos professores acontece por via da sua diminuição enquanto pessoas e profissionais: “a desconsideração e o desprezo dos alunos interferem de modo determinante na autoimagem e na imagem social dos professores” (GOSSELIN, 1984; BREUSE, 1984 apud LOPES, 2001, p.47).

Desse modo, a pesquisa foi realizada no município de Santa Maria que possui 41 escolas estaduais e entre elas foram escolhidas 10 escolas para realizar a pesquisa. Estas escolas pertencem à 8ª Coordenadoria Regional de Educação. A população foi de 590 professores das 10 escolas escolhidas para realizar a pesquisa e a amostra, realizada por conveniência, contou com 234 professores.

Tendo como referências os pontos até então apresentados, este estudo teve como objetivo avaliar a qualidade de vida no trabalho e os níveis de Estresse dos professores que trabalham nas escolas estaduais da rede pública, no município de Santa Maria, localizada no interior do Estado do Rio Grande do Sul.

Desta forma, por entender que o professor é o principal canal de comunicação entre conhecimento e alunos, e enquanto profissional envolvido com a formação do senso crítico e a construção da cidadania, sentiu-se a necessidade de explorar a questão de qualidade de vida no trabalho e o Estresse no trabalho dos professores estaduais.

Assim, a questão principal que norteia este estudo consiste em compreender como está a QVT e os níveis de Estresse dos docentes das escolas estaduais.

Portanto, o problema de pesquisa deste estudo é: “Como estão os níveis de Qualidade de Vida no Trabalho e de Estresse dos docentes das Escolas Estaduais de Santa Maria e se há relação entre esses temas?”.

## 1.1 OBJETIVOS

Com o propósito de responder a problemática levantada, o presente estudo compreende um objetivo geral e três objetivos específicos, que são apresentados a seguir.

### **1.1.1 Objetivo Geral**

Este trabalho tem por objetivo propor ações para a melhoria dos níveis de Qualidade de Vida no Trabalho e diminuição dos níveis de Estresses dos professores das Escolas Estaduais de Educação no município de Santa Maria/RS.

### **1.1.2 Objetivos Específicos**

- a) Analisar os indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho dos professores da rede estadual do município de Santa Maria.
- b) Identificar os níveis e os principais fatores de Estresse dos professores.
- c) Relacionar os indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho com os fatores geradores de Estresse.

## **1.2 JUSTIFICATIVAS**

Atualmente, as dificuldades enfrentadas pelos professores na QVT, referem-se a várias questões de Estresse no trabalho, excessiva carga horária e mais outras tarefas que foram delegadas aos professores, junto à insatisfação da defasagem salarial, sem contar o excesso de trabalho que é proposto para o professor desempenhar; aliam-se à isso os problemas enfrentados com a violência em sala de aula, na escola e durante os deslocamentos para o trabalho. Em conjunto, todas essas questões acabam gerando Estresse e refletindo na QVT, resultando em vários professores com licenças médicas para cuidar de sua saúde.

Quando aconteceu a elaboração da reforma educacional, estabelecida pela Constituição de 1988 e pela LDB nº 9394/96, implantou-se um novo modelo de gestão que trouxe mudanças impactantes para o trabalho docente. Tais mudanças foram marcadas pela intensificação do trabalho dos professores e o estabelecimento de reformas educacionais precárias, visto que não atendiam os problemas educacionais da época. O novo modelo impactou diretamente no trabalho dos professores, pois permitiu baixar custos e redefinir os gastos nas instituições escolares. Assim, essa questão permite discutir, no contexto atual de transição pela qual a educação está passando e os profissionais da educação, como os professores da rede estadual de educação básica vêm, desde o ano de 2015, enfrentando salários parcelados, sendo pagos de

forma contrária ao que estabelece a CF/88, que diz o seguinte: A Constituição Federal é a atual lei fundamental e suprema do Brasil, servindo de parâmetro de validade a todas as demais espécies normativas, situando-se no topo do ordenamento jurídico, ou seja, a Constituição Federal rege o ordenamento jurídico do nosso país. Logo, nada poderá sobrepor aos artigos presentes na Constituição Federal.

Por conseguinte:

Artigo 7, inciso IV – salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender às suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim.

Por avaliar e fazer parte de todos esses enfrentamentos, na atual conjuntura de transformação da educação, é que surge o interesse na questão-problema a ser pesquisada e, diante dessa situação de enfrentamento após a pesquisa, obter os resultados e propor ações de melhorias, se possível, na QVT, com diminuição do Estresse enfrentado atualmente pelos professores do Estado do Rio Grande do Sul.

Salienta-se ainda a contribuição prática do estudo, o qual pode servir para subsídio para a área de gestão de pessoas, auxiliando os gestores no planejamento e elaboração de ações que possam impactar positivamente no desempenho organizacional, bem como nas condições de trabalho das organizações.

O professor, que anteriormente foi aluno durante uma realidade completamente diferente, tem que se adaptar à revolução tecnológica e à inserção dessas tecnologias na escola, mudanças de valores e expectativas dos alunos e, por conseguinte, na relação professor X aluno, mudanças na organização familiar e seus vários arranjos, a desvalorização salarial, dentre outras.

E aqui, no caso dos professores, inúmeras causas podem ser apontadas como potenciais para o desenvolvimento da síndrome, como baixos salários, indisciplina dos alunos, grande carga horária, exigências em demasia, percepção de qualificação inferior, problemas de relacionamento com a chefia e com os colegas (VASQUES-MENEZES e CODO, 2000).

No entanto, essa exagerada cobrança e expectativa da sociedade não vêm acompanhada da preocupação no sentido de oferecer condições para que a educação se desenvolva com qualidade, tampouco que se valorizem de forma real e objetiva os professores envolvidos.

Segundo Baião e Cunha (2013), conforme revisão da literatura realizada, as doenças e disfunções ocupacionais mais comuns no meio docente são a exaustão emocional e o Estresse,

distúrbios de voz e disfunções musculoesqueléticas. Estas, segundo os autores, são condições com potencial de afastar o docente de seu trabalho por incapacidade física e psicológica.

Alta carga horária de trabalho, condições inadequadas de trabalho, realização de dupla jornada e pouca oportunidade para se engajar em atividades de lazer são as variáveis mais frequentemente associadas ao adoecimento docente. Fatores associados ao estilo de vida também emergem como facilitadores do adoecimento, como sedentarismo e pouco lazer, que estão ligados ao pouco tempo livre e a fatores socioeconômicos.

Assim, o trabalho docente é aceito como uma maneira de preparar os cidadãos para a sociedade, sendo que o professor é o principal agente nesse processo. Nos dias atuais, o trabalho do professor já é tido como uma atividade de interação humana (NORONHA apud OLIVEIRA, 2004). O processo de precarização do trabalho do professor é um fator que vem marcando o trabalho docente desde os anos 60, quando se intensificaram as matrículas nas redes públicas de ensino com o intuito de promover a mobilidade social.

Por conseguinte, os valores destinados à educação não acompanharam este crescimento. Assim, as condições de trabalho e os salários dos professores foram afetados negativamente por essa expansão. Ademais, os problemas inerentes à administração pública atuam como fator impeditivo da melhoria da prestação de seus serviços. Portanto, no próximo item, passa-se a apresentar a estrutura do trabalho.

### 1.3 ESTRUTURA DO TRABALHO

Esta dissertação está estruturada em cinco capítulos. No capítulo I, Introdução, compreende a problemática de pesquisa, os objetivos e a justificativa do estudo.

No capítulo II, Referencial Teórico, preocupa-se em apresentar a revisão bibliográfica, sobre a qualidade de vida e Estresse no trabalho dos professores, necessária para fundamentar o presente estudo e composto pelo trabalho do docente no ensino fundamental e médio, suas características principais e únicas; após, trabalha-se com a temática da Qualidade de Vida no Trabalho, seus conceitos, modelos de mensuração e estudos realizados com docentes. Na sequência, apresenta-se o Estresse no trabalho, suas definições, teorias principais e estudos realizados com docentes. Por fim, realiza-se a relação entre Qualidade de Vida e Estresse no Trabalho, buscando identificar relações entre os temas e apresentar estudos já realizados, continuando com modelos de instrumentos a serem utilizadas, a população e a amostra, e finalizando com o procedimento de coleta.

Na etapa seguinte, o Capítulo III, Método da Pesquisa, aborda como foi desenvolvida a pesquisa, sendo apresentados os aspectos metodológicos relativos à natureza da pesquisa, à população e à amostra, o instrumento de coleta de dados, os procedimentos de coleta, a forma como os dados foram analisados e o desenho da pesquisa, continuando com modelos de instrumentos a serem utilizados.

O Capítulo IV, Apresentação e Discussões dos Resultados, expõe-se os respectivos testes estatísticos e análises pertinentes, além das propostas de melhoria, contemplando, assim, o objetivo geral desse trabalho.

Por fim, o Capítulo V, Considerações Finais, traz as limitações do estudo e as sugestões para futuras pesquisas.



## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

O presente capítulo tem por objetivo geral propor ações para a melhoria dos níveis de Qualidade de Vida no Trabalho e diminuição dos níveis de Estresses dos professores das escolas estaduais de educação, no município de Santa Maria/RS. Para tanto, foi organizado em partes.

A primeira, aborda questões relacionadas ao conceito do Trabalho do Docente no ensino fundamental e médio, bem como evolução de suas abordagens ao longo dos anos. A segunda etapa traz a qualidade de vida no trabalho, expondo um panorama dos estudos sobre o tema, no âmbito geral. A terceira, traz os modelos para mensurar a QVT, os modelos apresentados e o modelo escolhido, Modelo de Qualidade de Vida no Trabalho de Wesley, Modelo de Qualidade de Vida no Trabalho, de Werther e Davis (1983), Modelo de Qualidade de Vida no Trabalho, de Belangeer 1973 apud Fernandes (1996, p.54), Modelo de Qualidade de Vida no Trabalho, de Hackman & Oldham (1975), Modelo de Qualidade de Vida no Trabalho, de Walton – adaptado por Fernandes.

Finalmente, na quarta etapa, são apresentados os estudos sobre QVT com docentes, Estresse, modelo para mensurar o Estresse, estudos sobre Estresse com docente, relação entre QVT e Estresse no Trabalho Docente e, na sequência, metodologia da pesquisa.

### 2.1 O TRABALHO DO DOCENTE NO ENSINO FUNDAMENTAL E MÉDIO

O trabalho docente pode ser chamado de prática educativa, centrada no professor, que é o intermediador, proporcionando conhecimento aos alunos através de conteúdos pré-estabelecidos para a grade curricular do Ensino Fundamental e Médio. Os alunos absorvem o conteúdo, tendo espaço para reflexão e indagação em sala de aula.

Atualmente, não se pede a um professor que seja mero transmissor de informações ou que aprenda no ambiente acadêmico o que vai ser ensinado aos alunos, mas um professor que produza o conhecimento em sintonia com o aluno.

Não é suficiente que ele saiba o conteúdo de sua disciplina, ele precisa não só interagir com outras disciplinas, ser interdisciplinar, mas conhecer o aluno, também. Conhecer o aluno faz parte do papel desempenhado pelo professor, pois ele necessita saber o que ensinar, para que e para quem, ou seja, como o aluno vai utilizar o que aprendeu, na escola, em sua prática social.

O professor deve provocar o aluno passivo para que se torne um aluno sujeito da ação, conforme estabelece a Lei nº 9.394/96 – Lei de Diretrizes e Bases (LDB). Conforme a Constituição Federal de 1988, juntamente com a LDB, que dita as diretrizes e bases da educação nacional, decretou-se a todo cidadão o direito à educação, abrangendo processos formativos que se desenvolvem dentre as várias configurações de família às manifestações culturais. A Lei nº 9.394/96 disciplina que a educação escolar se desenvolva por meio do ensino em instituições próprias, mas devendo vincular-se ao mundo do trabalho e as práticas sociais estabelecidas no artigo 13 da LDB, citado nos Parâmetros Curriculares Nacionais (BRASIL, p. 42), que tem como título “Da Organização da Educação Nacional” e que tratam das funções do professor:

- 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 dos 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.

O papel do professor, segundo a LDB, consiste em mais do que transmitir informações e conhecimentos aos alunos, pois ele deve participar da elaboração da proposta pedagógica do estabelecimento de ensino, estabelecer os objetivos e as metas que se quer alcançar, no tocante ao perfil do aluno que se quer formar, uma vez que é ele que tem maior contato com o aluno e é de sua responsabilidade a construção de uma educação cidadã.

É importante o professor conhecer o mundo do aluno para dar significado à sua prática educativa, pois a realização desta ocorre quando existe o processo de compreensão professor-aluno, aluno-professor. Essa compreensão está no sentido de que ambos caminham juntos na produção do conhecimento. Antes de qualquer decisão acerca da educação, é preciso ouvir o professor. É ele que acompanha o aluno, intercede o conhecimento e faz parte do processo pedagógico efetivamente. É ele que enfrenta as dificuldades de aprendizagem do aluno, as carências afetivas deste e, principalmente, sabe como adequar os conhecimentos prévios dos educandos aos conteúdos curriculares da escola.

Nesse sentido, o professor precisa também sentir-se motivado a caminhar frente as exigências da sociedade. Deve-se apoiá-lo nas decisões do que é melhor para o aluno e escutá-lo, porque é com ele que o aluno passa o tempo em que está na escola. Já o educando precisa ter consciência de sua responsabilidade, respeitando as exigências da escola.

O professor passa pela exaustão emocional, que pode ser caracterizada pela falta de energia, levando a pessoa a se sentir esgotada, isto é, sem disposição de recursos emocionais para enfrentar a rotina que o trabalho demanda; sua origem pode estar relacionada a conflitos pessoais nas relações de trabalho e na sobrecarga neste contexto, implicando no distanciamento emocional do profissional, caracterizada pela insensibilidade e o contato frio que ele estabelece com aqueles que carecem de seus serviços. Em geral, o profissional sob esta condição também apresenta sintomas de alienação, ansiedade, falta de motivação e irritabilidade. Tudo isso que acontece no ambiente escolar, na organização e na sala de aula, fazendo com que o professor enfrente problemas que o levem a ter faltas no trabalho, o chamado absenteísmo, que também significa redução da carga horária de trabalho, tem efeito negativo na organização, uma vez que as ausências dos trabalhadores refletem na diminuição da produção e na desorganização das atividades. As causas do absenteísmo nem sempre partem do funcionário, mas também da organização. Fatores organizacionais, tais como as condições de trabalho, o estilo de liderança, o empobrecimento das tarefas, a falta de motivação e estímulo, entre outros, contribuem para a insatisfação do trabalhador e, conseqüentemente, para o aumento do índice de absenteísmo (COSTA, 2011).

Também Costa (2011) observa que o absenteísmo é um fenômeno que, se não for bem observado, avaliado e controlado, pode trazer conseqüências negativas para a organização, pois as ausências de alguns servidores acabam sendo supridas por outros que são sobrecarregados de tarefas, interferindo no seu desempenho, na qualidade dos produtos e serviços, na produtividade e, conseqüentemente, nos custos. Portanto, o valor no estudo do absenteísmo é duplo. Em primeiro lugar, existe potencial de benefício econômico para a organização, delineando formas de redução do absenteísmo. Em segundo lugar, fatores que reduzem o absenteísmo são suscetíveis de melhorar a saúde do trabalhador (MARZEC; SCIBELLI; EDINGTON, 2015).

Não é possível evitar faltas ao trabalho e este problema toma outras proporções quando elas ocorrem sem a comunicação antecipada, tendendo a agravar-se com sua repetição. Em decorrência disso, o ambiente de trabalho poderá sofrer influências negativas nas condições de assistência, gerando descontentamento e desmotivação nos servidores (VIANA, 2009).

Deste modo, entende-se que o absenteísmo gera custos diretos e indiretos da incapacidade humana, como mostra um estudo efetuado pela Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho, em 1997, que concluiu que, no Reino Unido, em 1994, foram perdidos mais de 177 milhões de dias de trabalho, resultantes de faltas por doença, assim como a perda de produtividade foi superior a 11 mil milhões de libras esterlinas.

Em 1993, os empregadores alemães gastaram 60 milhões de marcos em seguros sociais para cobrir os pagamentos por faltas ao trabalho. Já em Portugal, perderam-se mais de sete milhões de dias de trabalho por motivo de doenças e um milhão de dias de trabalho em função de acidentes em plena atividade laboral (COSTA, 2011).

No atual contexto em que o cenário organizacional encontra-se, cada vez mais vem sendo necessário que as organizações analisem o desempenho dos recursos humanos, avaliando seus indicadores, como o absenteísmo de pessoal, identificando suas causas e apurando seus custos, uma vez que estes fatores acabam interferindo nas atividades da organização, atrasando processos, gerando falhas, sobrecarregando servidores, aumentando custos de substituição, treinamento e horas extras, quando for o caso (CARDOSO, CARDOSO e SANTOS, 2012).

Dessa forma, para reduzir um alto índice de absenteísmo na organização, é preciso que haja uma ação coordenada sobre suas causas, devidamente diagnosticadas, no nível de supervisão e de gerência. Tais fatores podem induzir o indivíduo à queda no comprometimento com os resultados do seu trabalho. Outra dimensão que compõe o esgotamento profissional é a baixa realização profissional, caracterizada pela tendência que o trabalhador tem a se autoavaliar negativamente, levando-o à insatisfação e ao desânimo com a vida profissional. Deste modo, pode sentir uma diminuição na sua avaliação de competência e êxito, desanimando-se com o trabalho e com o próprio desempenho profissional (BATISTA et al., 2010; CARLOTTO, 2010).

Portanto, neste sentido, compreende-se que os investimentos em QVT, para esses profissionais, são necessários, pois impactam diretamente na qualidade do serviço prestado ao público e à sociedade, além de que contribuem para o aumento do bem-estar do professor e, conseqüentemente, para produtividade das organizações públicas em geral.

## 2.2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

O tema QVT vem aumentando sua importância nos estudos sobre o cotidiano das pessoas, exercendo forte influência sobre a saúde dos indivíduos e suas relações de trabalho. A saúde e a QVT são termos que se inter-relacionam, pois a “saúde é o resultado de um processo de produção social que expressa a QVT, de uma população” (FERNANDES, 2007, p. 14).

Machado et al. (2011) explicam que o conceito de QVT é amplo, uma vez que pode ser afetado de modo complexo por diversos fatores, entre os quais a saúde física do indivíduo, o

seu estado psicológico, as suas relações sociais, o seu nível de independência e as suas relações com as características mais relevantes do meio ambiente.

A expressão do que é QVT possui raízes em duas culturas: oriental e ocidental. Assim, nota-se sua presença na antiga filosofia chinesa referente à arte, literatura, filosofia e medicina tradicional, bem como nas forças positivas e negativas representadas pelas definições de Yin e Yang, as quais, em equilíbrio, representam boa QVT. Na perspectiva ocidental, observa-se a QVT, inicialmente, relacionada com a visão aristotélica, a qual descrevia a felicidade como certo tipo de atividade íntegra da alma, algo como se sentir completo e realizado, ou seja, com boa QVT (KAWAKAME e MIYADAHIRA, 2005).

Aliás, há indícios de que o termo QVT surgiu, pela primeira vez, na literatura médica, por volta de 1930, segundo um levantamento de estudos que tinham por objetivo a sua definição e que faziam referência à avaliação da QVT (SEIDL; ZANNON, 2004).

No entanto, por alguns anos, o termo foi esquecido e reapareceu com mais força quando o presidente dos Estados Unidos, Lyndon Johnson, em 1964, declarou que o bem-estar da população não poderia ser medido através do balanço dos bancos e, sim, através da QVT que era proporcionada as pessoas (FLECK et al., 1999).

Mas foi no final do século XX, mais especificamente na década de 1990, que a QVT passou a integrar de forma mais intensa os discursos informais entre as pessoas e a mídia em geral, bem como observou-se um grande avanço na quantidade e qualidade de investigações científicas que visavam um maior entendimento sobre a QVT e sua relação com questões sociais, culturais e biológicas.

Diante dos grandes avanços nas pesquisas e o crescente interesse sobre a temática, na década de 1990 a Organização Mundial da Saúde reuniu especialistas sobre saúde e QVT, de diversas regiões do mundo, para formar um grupo de estudos sobre QVT, com a finalidade de aumentar o conhecimento científico da área e de desenvolver instrumentos para sua avaliação dentro de uma perspectiva transcultural (GORDIA et al., 2011).

Tentando avaliar e sintetizar todos estes fatores, o grupo de estudos sobre QVT, da Organização Mundial da Saúde (*The Whoqol Group*, 1995), definiu QVT como a “percepção do indivíduo sobre a sua posição na vida, no contexto da cultura e dos sistemas de valores nos quais ele vive, e em relação a seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações”. Esta foi, portanto, a linha de investigação (CANAVARRO et al., 2007, p. 77).

Trata-se de uma definição que enfatiza não só o ponto de vista do sujeito, mas também a complexa influência da saúde física, do estado psicológico, do nível de independência, das relações sociais, das crenças pessoais e das suas relações com características salientes do

respectivo meio, na avaliação subjetiva da qualidade de vida individual (CANAVARRO et al., 2007; SAXENA & ORLEY, 1997).

Conforme Nahas (2003), a QVT é a condição humana resultante de um conjunto de parâmetros individuais e socioambientais, modificáveis ou não, que caracterizam as condições em que vive o ser humano. Os parâmetros socioambientais relacionados à QVT são: moradia, transporte, segurança, assistência médica, condições de trabalho, educação, opções de lazer e meio ambiente; e os parâmetros individuais são: hereditariedade e estilo de vida. Ainda nesse mesmo pensamento, Martin e Stockler (1998), definem a QVT como a distância entre a expectativa individual e a realidade, sendo que quanto menor a distância, melhor a QVT.

Lipp e Rocha (1996) definem QVT como o viver que é bom e compensador em pelo menos quatro áreas: social, afetiva, profissional e saúde. Para que a pessoa possa ser considerada como tendo uma boa QVT torna-se necessário que ela tenha sucesso em todos esses quadrantes. Não adianta ter muito sucesso só na sua carreira ou só na área social e não o ter nas outras áreas. Os mesmos autores defendem que, por meio do processo de melhoria da QVT, busca-se um estado permanente de equilíbrio entre a saúde física, o domínio, a vivência das emoções e a elevação da consciência através de valores e crenças.

Por outro lado, Gomes et al. (2011) ressaltam que o termo QVT é bastante controverso, pois se baseia na percepção individual de um completo bem-estar físico, mental e social. A sensação de bem-estar de uma pessoa deriva da satisfação ou insatisfação com as áreas da vida que são importantes para ela. A maioria dos autores concorda que em sua avaliação devem ser contemplados os domínios físico, social, psicológico e espiritual, buscando-se captar a experiência pessoal de cada indivíduo.

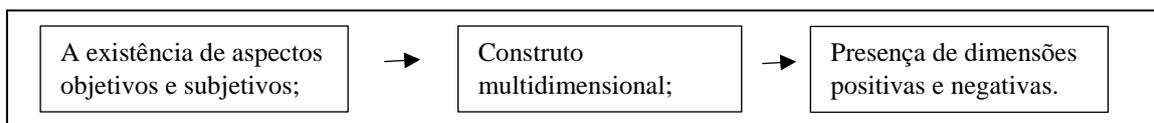
Embora o tema QVT pareça instigante, autores como Padilha (2010) e Ferreira (2011) defendem que o suposto cuidado das organizações tem se configurado muito mais como uma atividade motivada pela produtividade do que pelo bem-estar dos trabalhadores. As práticas de melhoria da QVT acabam funcionando como estratégias de sedução gerencial, almejando ganhos de desempenho e comprometimento do trabalhador. Consequentemente, a promoção da QVT não ocorre isenta de interesse, funcionando como escape para proporcionar sensação imediata de alívio e bem-estar ao trabalhador, ocultando as reais causas ou problemas que sustentam o risco de adoecimento como, por exemplo, o esgotamento profissional e a baixa qualidade de vida do trabalhador.

Segundo Soares et al. (2011), um dos núcleos de sentido identificado foi a QVT como um conceito multidimensional e subjetivo. O termo QVT compreende diversos significados que refletem os conhecimentos, as experiências e os valores de determinados indivíduos e

sociedades, em diferentes épocas e locais, refletindo histórias de vida diferentes. Apesar das divergências citadas anteriormente, neste ponto parece haver razoável concordância entre os pesquisadores acerca do constructo QVT, cujas características são: subjetividade e multidimensionalidade (MACHADO et al., 2011).

Na sequência são apresentados os três aspectos fundamentais da QVT: a existência de aspectos objetivos e subjetivos, que influenciam o constructo multidimensional, e a presença de dimensões positivas e negativas, conforme descrito na figura 1.

Figura 1 – Os três aspectos fundamentais da qualidade de vida no trabalho



Fonte: (Machado et.al.,2011).

Considerando o ser humano como um ser integral, que busca viver em harmonia consigo e nas relações com os outros, com o trabalho e com o meio no qual se encontra inserido, a vida em sociedade e a possibilidade de desenvolvimento promovido pela globalização, pelas transformações tecnológicas, sociais, culturais e modos de trabalho, produziram novas formas de se ver e entender a QVT. Ainda segundo Machado et al. (2011), o conceito de QVT é amplo, uma vez que pode ser afetado de modo complexo por diversos fatores.

Esses fatores podem ser desde relacionamento com os colegas até constrangimento, como visualiza-se no quadro 1.

Quadro 1 – Fatores de interferência na qualidade de vida no trabalho dos professores

<b>FATORES DE INTERFERÊNCIA NA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS PROFESSORES</b>	
<b>Fatores de Contentamento</b>	<b>Fatores de Constrangimento</b>
Jornada de trabalho semanal. Importância da tarefa/trabalho/atividade. Avaliação de desempenho. Responsabilidade conferida. Discriminação. Relacionamento com colegas e chefes. Comprometimento da sua equipe e colegas. Valorização de suas ideias e iniciativas. Qualidade das informações. Liberdade de expressão. Respeito a sua individualidade. Orgulho de realizar o seu trabalho.	Salário (remuneração). Salário, comparado ao dos seus colegas. Benefícios extras que a empresa oferece. Carga de trabalho. Uso de tecnologia no trabalho. Salubridade do seu local de trabalho. Equipamentos de segurança, proteção individual e coletiva disponibilizados pela empresa. Cansaço que seu trabalho lhe causa. Recursos materiais necessários oferecidos para execução de sua função. Autonomia que possui. Oportunidade de crescimento profissional. Treinamentos (Formações). Incentivo que a empresa dá para você estudar. Respeito aos direitos do trabalhador. Normas e regras do seu trabalho. Influência do trabalho sobre sua vida/rotina familiar. Influência do trabalho sobre sua possibilidade de lazer. Horários de trabalho e de descanso. Tempo que você passa com sua família, sem ser afetado pelo trabalho levado para concluir em casa. Imagem que esta empresa tem perante a sociedade. Integração comunitária. Serviços prestados pela empresa. Política de recursos humanos

Fonte: Elaborado pela autora(2019).

No próximo item, passa-se a apresentação dos modelos de QVT e do Estresse, e do modelo para mensurar a QVT e Estresse, que é proposto.

### **2.1.1 Modelos para Mensurar a Qualidade de Vida no Trabalho**

Neste item são apresentados os modelos para mensurar a QVT, destacando-se o modelo de Qualidade de Vida no Trabalho, de Walton (1973), adaptado por Fernandes (1996), que foi o utilizado para a coleta dos dados desta pesquisa.

Os modelos apresentados são: Modelo de Qualidade de Vida no Trabalho, por Wesley, Modelo de Qualidade de Vida no Trabalho, por Davis e Werther (1983), Modelo de Qualidade de Vida no Trabalho, por Belangeer 1973 (apud Fernandes 1996, p.54), Modelo de Qualidade de Vida no Trabalho, por Hackman e Oldham (1975) e Modelo de Qualidade de Vida no Trabalho, por Walton (1973), adaptado por Fernandes Eda (1996).

### 2.1.1.1 Modelo de Qualidade de Vida no Trabalho, de Wesley

Conforme Westley (1979) apreende, a QVT são os esforços empreendidos pelas organizações na busca de uma maior humanização do ambiente de trabalho. O autor considera que a QVT pode ser analisada através de quatro indicadores fundamentais, conforme o quadro 2.

Quadro 2 – Indicadores fundamentais do modelo de qualidade de vida no trabalho, de Westley

Econômico	Representado pela equidade salarial e equidade no tratamento recebido. Este indicador aborda a injustiça devido à exploração do trabalho.
Político	Representado pelo conceito de segurança no emprego e pelo direito de trabalhar e não ser dispensado discriminatoriamente, o que gera insegurança.
Psicológico	Representado pelo conceito de auto realização, obtido pelo desenvolvimento pessoal e profissional.
Sociológico	Representado pelo conceito de participação em processos decisórios relacionados ao processo de trabalho, como a forma de executar as tarefas e a distribuição da responsabilidade na equipe.

Fonte: Elaborado pela autora(2020).

Westley discorre sobre os quatro indicadores que podem influenciar na QVT. O indicador econômico se refere à igualdade de salários e de tratamento, remuneração adequada, benefícios, local de trabalho, carga horária e ambiente externo. O indicador político aponta para o conceito de segurança no emprego, ao direito de realizar o trabalho e não ser discriminatoriamente dispensado, a atuação sindical, a retro informação, a liberdade de expressão, a valorização do cargo e ao relacionamento com a chefia. O indicador psicológico é representado pela questão da realização potencial, nível de desafio, desenvolvimento pessoal e profissional, criatividade, auto avaliação, variedade de tarefa e identificação com mesma. O último indicador, o sociológico, aponta para a participação ativa nas decisões, autonomia, relacionamento interpessoal, grau de responsabilidade e valor pessoal (FERNANDES, 1996).

Segundo Rodrigues (1994), Westley aponta o enriquecimento do trabalho na esfera individual e os métodos sociotécnicos como forma de reestruturação do grupo de trabalho, solucionando ou minimizando os principais problemas encontrados pelos colaboradores.

No quadro 3, são apresentadas as dimensões e soluções do Modelo de Qualidade de Vida no Trabalho, de Westley.

Quadro 3 – Origens da qualidade de vida no trabalho no modelo de Westley

NATUREZA DO PROBLEMA	SINTOMA DO PROBLEMA	AÇÃO PARA SOLUCIONAR O PROBLEMA	INDICADORES	PROPOSTAS
Econômico (1850)	Injustiça	União dos trabalhadores	Insatisfação Greves	Cooperação Divisão dos lucros Participação nas decisões
Político (1850-1950)	Insegurança	Posições políticas	Insatisfação Greves	Trabalho auto supervisionado Conselho de trabalhadores Participação nas decisões
Psicológico (1950)	Alienação	Agentes de mudança	Desinteresse Absentéismo “ <i>Turnover</i> ”	Enriquecimento das tarefas
Sociológico	Anomia	Autodesenvolvimento	Ausência de significação do trabalho Absentéismo e “ <i>Turnover</i> ”	Métodos sociotécnicos aplicados aos grupos

Fonte: Adaptado de Westley (1979).

Westley (1979), por sua vez, propôs um modelo que considera aspectos internos e externos à organização, relacionando quatro grupos de obstáculos que prejudicam a QVT. Segundo ele, esses teriam origem na natureza das organizações da sociedade industrial. O obstáculo político levaria ao sentimento de insegurança no emprego; o econômico, à injustiça no sistema de recompensas; o psicológico, à alienação; e o sociológico, à anomia.

O autor esclarece que sintomas de insatisfação, por parte do trabalhador, podem estar relacionados a sentimentos de privação de igualdade e insegurança em seu ambiente laboral, do mesmo modo que sinais de alienação e anomia podem ser identificados a partir da indiferença com a tarefa, isto é, na falta de envolvimento com o trabalho.

Westley (1979) afirma, ainda, que tais problemas devem ser interpretados como categorias gerais que prejudicam a QVT, de modo que esforços concretos de humanização no trabalho cotidiano devem ser empreendidos em sua direção.

No próximo item, a apresentação do Modelo de Qualidade de Vida no Trabalho, por Davis & Werther (1983). Davis & Werther baseiam-se em três grupos elementares, que são os descritos no quadro 4.

#### 2.2.1.2 Modelo de Qualidade de Vida no Trabalho, de Davis e Werther

Werther e Davis (1983) consideram que a ênfase da QVT consiste em tornar os cargos mais interessantes e desafiadores. E, para isso, torna-se necessário uma reformulação dos

cargos, com a participação de todos os envolvidos. Uma importante consideração a ser feita é que, segundo os autores, a tecnologia, as economias de produção e até mesmo a tradição, podem representar barreiras para uma melhoria da QVT.

Quadro 4 – Modelo de qualidade de vida no trabalho, de Werther & Davis (três grupos de elementos de qvt)

<b>ELEMENTOS ORGANIZACIONAIS</b>	<b>ELEMENTOS AMBIENTAIS</b>	<b>ELEMENTOS COMPORTAMENTAIS</b>
Abordagem mecanicista	Habilidade e disponibilidade de empregados	Autonomia Variedade
Fluxo de trabalho	Expectativas Sociais	Identidade de tarefa
Práticas de trabalho		Retro informação

Fonte: Fernandes (1996, p.54).

Segundo Rodrigues (1998), o modelo de Davis e Werther (1983) baseia-se em três grupos de elementos, que abordam os elementos organizacionais, os elementos ambientais e os elementos comportamentais. No quadro 5, há a descrição de cada grupo de elementos.

Quadro 5 – Grupo de elementos do modelo Davis & Werther

Elementos Organizacionais	Referem-se à especialização, às práticas e ao fluxo do trabalho. Está relacionado à busca pela eficiência; sendo esta alcançada a partir da especialização na racionalização da produção. A abordagem mecanicista, o fluxo de trabalho e as práticas de trabalho são os métodos para análise da especialização. A abordagem mecanicista tenta identificar cada tarefa em um cargo, dispondo-as de maneira a minimizar o tempo e o esforço dos trabalhadores. O fluxo de trabalho é influenciado pela natureza do produto ou serviço. As práticas são as maneiras determinadas para realização do trabalho.
Elementos Ambientais	São as condições externas à organização, as potencialidades (habilidades), as disponibilidades e as expectativas sociais. O fator habilidade deve ser considerado importante para que o cargo não seja dimensionado acima ou abaixo das aspirações profissionais do trabalhador.
Elementos Comportamentais	São as necessidades de alto nível dos funcionários. Estas necessidades estão relacionadas com a autonomia, a variedade de habilidades, o <i>feedback</i> , a valorização do cargo etc. A autonomia refere-se à responsabilidade pelo trabalho; a variedade de habilidades refere-se ao uso das diferentes capacidades; o <i>feedback</i> está relacionado as informações sobre o desempenho; e a identidade da tarefa está relacionado a entender e executar o todo do trabalho.

Fonte: Elaborado pela autora(2020).

Para Davis e Werther (1983), fatores como supervisão, condições de trabalho, pagamento, benefícios e projeto de cargo, influenciam a QVT, sendo o trabalhador mais envolvido pela natureza do cargo. Então, o projeto de cargos por estes autores se dividia em três níveis: Organizacional, Ambiental e Comportamental. O objetivo destes autores era chegar a cargos produtivos e satisfatórios que trariam uma vida no trabalho de alta qualidade (RODRIGUES, 1998).

Davis e Werther (1983), descrevem a QVT como sendo “afetada por diversos fatores: condições de trabalho, pagamento, benefícios, e projetos do cargo. Porém, é a natureza do cargo que envolve mais intimamente o trabalhador” (DAVIS e WERTER, 1983, p. 71). Também conscientes de que nem todos os problemas podem ser resolvidos pela reformulação dos cargos, os autores se dedicam a analisar o conteúdo e o projeto de cargos.

Davis e Werther (1983) estruturaram seu modelo de QVT baseando-se em elementos ou fatores ambientais, comportamentais e organizacionais. Os elementos organizacionais são avaliados evitando-se uma abordagem mecanicista. Os ambientais são relevantes por impactar nas condições de trabalho. Os elementos comportamentais representam as necessidades humanas, o modo de se comportar no ambiente de trabalho, que é muito particular a cada indivíduo (FERNANDES, 1996).

Esses autores se basearam em seis fatores para construir o seu modelo de QVT. Esses fatores expressam a opinião do trabalhador e são: variedade de habilidades, identidade de tarefa, significância de tarefa, inter-relacionamento, nível de autonomia e *feedback*. Esses fatores representam estados psicológicos que deveriam ser satisfeitos por meio do trabalho e resultariam em alta motivação para trabalhar, elevada satisfação, qualidade no empenho, além de baixa rotatividade e absenteísmo (FERNANDES, 1996).

O próximo modelo apresentado é o Modelo de Belangeer 1973 (apud Fernandes 1996, p.54), que aponta aspectos relevantes sobre o trabalho, o crescimento pessoal e profissional. Vejamos a seguir.

### 2.2.1.3 Modelo de Qualidade de Vida no Trabalho, de Belanger

Belanger (1973), em seus estudos acerca da QVT, aponta quatro aspectos relevantes: o trabalho em si, o crescimento pessoal e profissional, tarefas com significado e as funções e estruturas abertas. O modelo de QVT, desenvolvido por Belanger, está ilustrado no quadro 6.

Quadro 6 – Modelo de qualidade de vida no trabalho, de Belanger (1973)

1 – O trabalho em si, Criatividade, Variabilidade, Autonomia, Envolvimento e <i>Feedback</i> .
2 – Crescimento pessoal e profissional. Treinamento. Oportunidades de crescimento. Relacionamento no trabalho. Papéis organizacionais.
3 – Tarefas com significado. Tarefas completas. Responsabilidade aumentada. Recompensas financeiras/ Não financeiras. Enriquecimento.
4 – Funções e estruturas abertas. Clima de criatividade. Transferência de objetivos.

Fonte: Belanger (1973).

Belanger considera os seguintes aspectos para análise da qualidade de vida nas organizações: o trabalho em si, o crescimento pessoal, tarefas com significados, funções e estruturas abertas (FERNANDES, 1996. p.55).

O próximo Modelo de QVT a ser apresentado é o de Hackman & Oldham (1975), que apresenta as dimensões básicas do trabalho, os estados psicológicos críticos e os resultados pessoais e do trabalho, que estão apresentados no quadro 7.

#### 2.2.1.4 Modelo de Qualidade de Vida no Trabalho, de Hackman e Oldham

Este modelo propõe que resultados positivos pessoais e do trabalho (alta motivação interna, alta satisfação no trabalho, desempenho de alta qualidade, baixo *turnover* e absenteísmo) são obtidos quando três “estados psicológicos críticos” (percepção da significância do trabalho, percepção da responsabilidade pelos resultados e conhecimento dos reais resultados do trabalho) estão presentes para um certo trabalhador. O quadro 7 ilustra o modelo.

Quadro 7 – Modelo das dimensões básicas da tarefa

Dimensões básicas do trabalho	Estados psicológicos críticos	Resultados pessoais e do trabalho
Variedade de habilidades	Percepção da significância do trabalho	Produção de trabalho de alta Qualidade Alta satisfação com o trabalho Alta motivação interna para o trabalho Absenteísmo e rotatividade baixas
Identidade da tarefa		
Significado da tarefa		
Autonomia →	Percepção da responsabilidade pelos Resultados do trabalho.	
<i>Feedback</i> →	Conhecimento dos reais resultados do trabalho.	

Fonte: Adaptado de Hackman e Oldham (1975).

No quadro 8 são apresentadas as dimensões básicas do trabalho no Modelo de Qualidade de Vida, de Hackman & Oldham, que são a variedade de habilidades, a identidade da tarefa, o significado da tarefa e o *feedback* do próprio trabalho (intrínseco).

Quadro 8 – Dimensões básicas do trabalho no modelo de qualidade de vida no trabalho, de Hackman & Oldham

DIMENSÕES BÁSICAS	DESCRIÇÃO
Variedade de Habilidades	Grau em que o trabalho requer uma variedade de diferentes atividades e o uso de diferentes habilidades e talentos em sua realização.
Identidade da Tarefa	Grau em que o trabalho é realizado por completo (do início até o final) com um resultado visível, sendo composto de tarefas identificáveis.
Significado da Tarefa	Grau no qual o trabalho tem impacto substancial na vida ou no trabalho de outras pessoas – na própria organização ou na sociedade.
Autonomia	Grau com que o trabalho permite a liberdade, a independência e a discricção do trabalhador na programação de suas atividades e na determinação dos procedimentos a serem utilizados.
<i>Feedback</i> do próprio trabalho (intrínseco)	Grau com que informações relacionadas ao desempenho na execução das atividades solicitadas são claramente apresentadas durante sua realização.

Fonte: Elaborado pela autora (2020).

Além das dimensões descritas no quadro 8, Hackman e Oldham (1975) também consideram duas dimensões suplementares que têm sido úteis no entendimento dos resultados das tarefas pelos trabalhadores.

Os resultados captados dos trabalhadores pelo Modelo de Qualidade de Vida no Trabalho, de Hackman & Oldham, estão descritos no quadro 9.

Quadro 9 – Os resultados captados dos trabalhadores no modelo Hackman e Oldham

Satisfação geral com o trabalho	É uma medida geral de quanto o trabalhador está satisfeito e feliz com o trabalho que executa.
Motivação interna para o trabalho	Grau com que o trabalhador se sente feliz ao executar perfeitamente as tarefas (ou infeliz ao executar as tarefas erroneamente).
Satisfação específica, busca por captar a satisfação do trabalhador	(a) segurança no emprego; (b) pagamento e outras formas de compensação; (c) companheiros de trabalho; (d) supervisores; (e) oportunidades de crescimento e desenvolvimento na organização.

Fonte: Elaborado pela autora(2020).

Fernandes (1996, p.46), esclarece que há agentes intervenientes na qualidade de vida das pessoas quando em situação de trabalho que, dependendo de seu componente e gerenciamento, proporcionarão condições favoráveis ao melhor desempenho e produtividade.

Diante do referencial teórico apresentado e dos modelos de qualidade de vida no trabalho, dos especialistas no assunto Wesley (1979), Davis & Werther (1983), Hackman & Oldham (1975), Belanger (1973) e o modelo proposto por Walton (1973), dentre outros, estruturam-se modelos que identificam fatores e indicadores determinantes da Qualidade de Vida no Trabalho, oferecendo orientação e subsídios para a promoção de melhorias nas condições de qualidade de vida.

Com o intuito de contribuir e dar continuidade nas pesquisas no âmbito da QVT, este trabalho propõe um modelo para mensurar a QVT e os níveis de Estresse, com as dimensões abordadas no modelo apresentado e escolhido para realizar a pesquisa.

O modelo proposto direciona-se à avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho de professores das escolas estaduais. Para a análise da QVT, segundo a percepção dos professores em evidência nesse estudo, será utilizado o modelo de QVT desenvolvido por Walton, bem como o roteiro básico de entrevista fornecido por ele. No próximo item, a apresentação do modelo proposto.

#### *2.2.1.5 Modelo de Qualidade de Vida no Trabalho, de Walton – Adaptado por Fernandes*

Walton (1973) afirma que “a expressão Qualidade de Vida tem sido usada para descrever certos valores ambientais e humanos negligenciados pela sociedade industrial em favor do avanço tecnológico, da produtividade industrial e do crescimento econômico” (p. 11). Alguns questionamentos servem de diretrizes para a determinação dos critérios de QVT, descritos no quadro 10.

Quadro 10 – Critérios de questionamentos de qualidade de vida no trabalho

Como a QVT deve ser conceituada?
E como ela pode ser medida?
E como esses critérios estão inter-relacionados?
Como os critérios de QVT se relacionam com a produtividade?
Esses critérios são uniformemente destacados em todos os grupos de trabalhadores?

Fonte: Elaborado pela autora (2019).

Assim sendo, propõe oito categorias conceituais para avaliar a QVT: compensação justa e adequada; condições de trabalho seguras e saudáveis; oportunidade imediata para usar e desenvolver as capacidades humanas; oportunidade de crescimento contínuo e segurança; integração social na organização; constitucionalismo na organização; trabalho e espaço total de vida; e relevância social da vida no trabalho. Na sequência serão descritas as categorias propostas pelo modelo de Walton (1973), adaptadas por Fernandes (1996, p.48).

#### a) Compensação Justa e Adequada

Conforme Walton (1973), o trabalho é considerado, em primeiro lugar, como o meio que os indivíduos têm para garantir a vida. A adequação da compensação recebida é um conceito relativo, podendo ser focalizada sob ângulos distintos, seja relacionando o salário com o esforço físico ou mental, com as habilidades requeridas para a atividade, com a experiência do trabalhador, com a responsabilidade do cargo, procurando estabelecer uma relação de proporcionalidade entre os diversos níveis de compensações na organização, ou ainda uma relação entre os padrões salariais desta com o mercado de trabalho.

De acordo com Walton (1973), a honestidade das compensações é um conceito parcialmente ideológico, podendo ser aferida em termos de padrões subjetivos de quem está vendendo sua jornada de trabalho, existindo também dificuldade para estabelecer uma relação Compensação-Condições de Trabalho-QVT entre os salários estipulados para diferentes trabalhos, pois o trabalhador poderá associar seu salário até mesmo com a riqueza ou aparência de ganhos do patrão, ou mesmo com o próprio crescimento e evolução da organização. Uma limitação apresentada por este critério é a percepção de compensação justa e adequada considerando-se apenas o salário como uma forma de compensar o trabalhador.

#### b) Condições de Trabalho Seguras e Saudáveis

O nível de satisfação do trabalhador quanto a este critério, segundo Walton (1973), poderia ser melhorado através do estabelecimento de horários razoáveis, de condições físicas de trabalho que reduzam ao mínimo o risco de doenças e danos físicos, ou da imposição de limites de idade quando o trabalho é prejudicial ao bem estar das pessoas acima ou abaixo de uma certa idade.

Com base neste critério, Fernandes (1996) propõe seis princípios para avaliar as condições de trabalho: a jornada de trabalho, que consiste na quantidade de horas trabalhadas,

previstas ou não pelas leis trabalhistas, e sua relação com as tarefas; a carga de trabalho, que consiste na quantidade de trabalho desenvolvida em um turno de trabalho; o ambiente físico, referindo-se ao local de trabalho, suas condições e organização para o desenvolvimento das tarefas; o material e equipamento, sendo a quantidade e qualidade de material disponível; o ambiente saudável, referindo-se ao respeito no local de trabalho, as condições de segurança e saúde; o Estresse, sendo a percepção, por parte do trabalhador, do Estresse a que está sujeito na sua jornada de trabalho.

c) Oportunidade Imediata para Usar e Desenvolver as Capacidades Humanas

Para a dimensão imediata usar e desenvolver as capacidades humanas, são consideradas cinco variáveis necessárias para que haja este desenvolvimento, afetando a participação, a autoestima e as mudanças no trabalho: autonomia (quando o trabalho permite a autonomia e autocontrole das atividades); habilidades múltiplas (quando o trabalho permite ao empregado usar suas habilidades); informação e perspectiva (está relacionada a obtenção de informações significativas sobre o processo total do trabalho e os resultados de sua própria ação, permitindo ao funcionário apreciar a relevância e as consequências destas ações); as tarefas completas (se o trabalho envolve uma tarefa completa ou é apenas uma parte significativa desta); e planejamento (se o trabalho envolve o planejamento e implementação do próprio trabalho).

Ainda, conforme Walton (1973), são estabelecidos cinco princípios básicos para a avaliação desta dimensão: autonomia no trabalho (liberdade dada ao indivíduo para decidir a programação e execução do seu trabalho); múltiplas habilidades (o trabalho deve proporcionar ao trabalhador a possibilidade de desenvolver uma grande quantidade de habilidades e capacidades); informação (o trabalhador recebe a avaliação do seu trabalho e de suas ações); tarefas completas (o trabalho deve contemplar uma tarefa completa, ou seja, não fragmentada); planejamento (o trabalho deve incluir o planejamento e a implantação das atividades).

d) Oportunidade de Crescimento Contínuo e Segurança

Walton (1973) focaliza basicamente a oportunidade de carreira e as dificuldades que o trabalhador enfrenta face as suas próprias limitações, principalmente o relacionado com a educação formal, que impedem ou dificultam sobremaneira o crescimento. Para melhorar o nível de satisfação, Walton (1973) propõe avaliar a expectativa do trabalhador quanto ao uso de conhecimentos e habilidades recém-adquiridas, quanto ao nível em que as atividades de

trabalho atuais estão, contribuindo para manter e expandir sua capacidade, e evitando a obsolescência, quanto à avaliação das oportunidades de progredir em termos organizacionais ou de carreiras reconhecidas pelas pessoas de seu convívio, como colegas, amigos e familiares e, por fim, quanto à segurança de emprego ou renda decorrente do trabalho.

e) Integração Social na Organização

A natureza das relações interpessoais é importante para medir o grau de identidade do trabalhador com a organização e, conseqüentemente, seu nível de satisfação quanto a QVT.

Enfatiza Walton (1973) que a integração social pode ser avaliada pela ausência de preconceitos (cor, raça, sexo, religião, aspecto físico), símbolos de status ou diferenças hierárquicas muito marcantes, pela possibilidade de acesso na hierarquia em função da capacidade e potencial, e pela existência de apoio mútuo (prática de ajuda recíproca e apoio socioemocional) e senso comunitário, fazendo o trabalhador sentir-se integrado à um grupo e à organização.

f) Constitucionalismo na Organização

A existência de normas estabelecendo os direitos e deveres dos trabalhadores são considerados por Walton (1973) como elementos fundamentais na situação de trabalho. Para o autor, os aspectos mais significativos para que haja uma elevada QVT é o direito à privacidade pessoal, à liberdade de expressão e ao direito de posicionar-se e de receber tratamento justo em todos os aspectos.

g) Trabalho e Espaço Total de Vida

A experiência de trabalho de um indivíduo pode afetar positivamente ou negativamente as demais esferas de sua vida, tais como as relações familiares ou o seu meio social, razão pela qual Walton (1973) recomenda a busca do equilíbrio através de esquemas de trabalho, expectativa de carreira, progresso e promoção.

De acordo com o autor, também deve ser questionada a relação do tempo e da energia que o trabalhador dedica à organização e as deficiências que este tempo e energia podem acarretar à situação familiar. Recomenda que o nível de satisfação do trabalhador, quanto a interferência do trabalho em sua vida privada, seja avaliado através de opiniões quanto ao

balanceamento da jornada, à estabilidade de horários e as mudanças geográficas que afetam a disponibilidade de tempo para lazer e família.

#### h) Relevância Social da Vida no Trabalho

Segundo Walton (1973), a forma irresponsável de agir de algumas organizações faz com que um número crescente de trabalhadores deprecie o valor de seus trabalhos e carreiras, o que afeta a autoestima do trabalhador e, conseqüentemente, sua produtividade. O modelo proposto por Walton apresenta uma grande amplitude e, de acordo com o próprio autor, pode ser alterado para se adaptar as necessidades do ambiente e/ou trabalhadores, e/ou ao momento histórico vivido.

Contudo, independentemente de como a QVT for abordada, existe a necessidade de conhecer e considerar a diversidade das preferências humanas relativas à cultura, classe social, educação familiar, nível de instrução, personalidade, bem como à heterogeneidade dos estilos de vida. O modo como estes aspectos são gerenciados irá repercutir diretamente na satisfação do trabalhador e, conseqüentemente, em sua QVT. Ainda é possível existir a necessidade de combinar as demandas do trabalho com as preferências dos indivíduos (Walton, 1973). Na seqüência do trabalho, consta o quadro 11, com os critérios dos indicadores de qualidade de vida no trabalho do modelo escolhido, o Walton. Para cada critério, ele aponta os indicadores de QVT.

Quadro 11 – Modelo de indicadores de qualidade de vida no trabalho, de Walton – adaptado Eda Fernandes

(continua)

<b>CRITÉRIOS</b>	<b>INDICADORES DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO</b>
1. Compensação justa e adequada	Equidade interna e externa Justiça na compensação Partilha dos ganhos de produtividade Proporcionalidade entre salários
2. Condições de trabalho	Jornada de trabalho razoável Ambiente físico seguro e saudável Ausência de insalubridade
3. Uso e desenvolvimento	Autonomia Autocontrole relativo Qualidades múltiplas Informações sobre o processo total do trabalho
4. Oportunidade de crescimento e segurança	Possibilidade de carreira Crescimento pessoal Perspectiva de avanço salarial Segurança de emprego

Quadro 11 – Modelo de indicadores de qualidade de vida no trabalho, de Walton – adaptado Eda Fernandes

(conclusão)

CRITÉRIOS	INDICADORES DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
5. Integração social na organização	Ausência de preconceitos Igualdade Mobilidade Relacionamento Senso comunitário
6. Constitucionalismo	Direitos de proteção do trabalhador Privacidade pessoal Liberdade de expressão Tratamento imparcial Direitos trabalhistas
7. O trabalho e o espaço total de vida	Papel balanceado no trabalho Estabilidade de horários Poucas mudanças geográficas Tempo para lazer da família
8. Relevância social do trabalho na vida	Imagem da empresa Responsabilidade social da empresa Responsabilidade pelos produtos Práticas de emprego

Fonte: Fernandes (1996, p.48).

Maiores informações sobre a escala utilizada para medir os indicadores e variáveis do modelo de QVT serão apresentadas no Capítulo 3 – Método da Pesquisa.

No próximo item são apresentados os estudos sobre QVT com docentes. Este item vai abordar estudos já realizados com docentes e discutir a temática sobre o Estresse.

### 2.2.2 Estudos sobre Qualidade de Vida no Trabalho com Docentes

No contexto atual, grande mudança social e cultural vem acontecendo, com transformações pela força dos avanços tecnológicos, que provocam mudanças nos comportamentos das pessoas na forma de enxergar o mundo.

Assim, as transformações que estão ocorrendo geram grandes mudanças e exige-se que os professores, urgentemente, compreendam e se preparem para saber lidar com condições de trabalho que afetam o rendimento e, conseqüentemente, a QVT.

De tal modo, destaca Cury Junior (2012), o trabalho do professor não deve vincular-se apenas à sala de aula, pois os professores necessitam ampliar suas atividades para além de um ambiente restrito. Ajustando o processo histórico com as transformações globais, o ambiente de trabalho foi sendo remodelado, influenciando significativamente na saúde dos profissionais, principalmente no âmbito da docência.

Muito tem se estudado sobre o tema Qualidade de Vida no Trabalho do Docente, entretanto, Rodrigues (1999) afirma que os primeiros estudos realizados no Brasil foram a partir da década de 1980.

Desde então, existe um grande interesse acadêmico por pesquisas e estudos neste contexto. A partir das pesquisas de Fernandes (1996), descobriu-se que o maior problema, para analisar e investigar na QVT, consiste na alta diversidade e diferenças individuais, ou seja, nos valores, nas preferências pessoais.

Do mesmo modo, Moreira et al. (2010) afirmam que as condições de trabalho dos professores da educação básica levam-nos a enfrentar situações de desfavorecimento e desmotivação, o que implica em uma larga discussão a respeito da QVT desse profissional da educação. Embora o bem-estar de qualquer profissional esteja associado à presença ou ausência de saúde, a QVT desses indivíduos relaciona-se frequentemente à promoção de hábitos saudáveis e ao desempenho do trabalho, e depara-se com alguns desafios que afetam o trabalho do professor.

Outro aspecto que deve ser considerado diz respeito ao aumento das exigências para a atividade docente na atualidade. O trabalho do professor está cada vez mais complexo e exige responsabilidades cada vez maiores, seja no que se refere as atividades pedagógicas propriamente ditas, seja em razão de questões que extrapolam a mediação com o conhecimento, como a violência e as drogas. Assim, as mudanças, em diversos setores da sociedade, estabelecem nova dinâmica ao cotidiano das instituições de ensino, que refletem diretamente no trabalho dos professores e na sua profissionalidade (FANFANI, 2007; DUSSEL, 2006; TEDESCO, 2006).

Conforme Cabral Júnior (2013, p. 12), tais desafios acabam por configurar impasses que dificultam a “melhoria da QVT, como a falta de cultura e de interesse dos que se encontram na administração educação pública”. Em linhas gerais, tais impasses ocorrem desde as condições básicas de trabalho até a ausência de políticas públicas importantes à viabilização da QVT desses professores, no ambiente escolar.

Ultimamente, os professores estão, constantemente, expostos a situações de risco, tanto físicos, quanto mentais. Portanto, a QVT está associada a fatores psicológicos, organizacionais e políticos, condições fundamentais aos trabalhadores, pois estão relacionadas as oportunidades de progresso, com promoção pessoal e profissional.

Finalizando, a QVT docente, conforme Moreira et al. (2010), em seus estudos realizados com QVT, dos professores da educação básica constitui-se em situações de desmotivação sobre a QVT, dessa maneira, a discussão sobre o tema envolve valores e preferências pessoais.

Levando em consideração que o trabalho docente não tem sido valorizado, ficando exposto de uma forma ridícula, onde o professor está vulnerável a ser agredido dentro da sala de aula pelos próprios alunos, e a uma série de outras constantes situações de riscos enfrentadas nas escolas, verificamos a influência significativa na saúde desses profissionais, principalmente no âmbito da docência, conforme destacou (CURY JUNIOR, 2012).

O próximo item a ser apresentado é o Estresse e alguns estudos e pesquisas realizados sobre o tema.

### 2.3 ESTRESSE

Historicamente, nota-se muitos estudos e pesquisas voltadas a identificar e relacionar os níveis de Estresse ligados as atividades e funções imbricadas no trabalho do professor. Esta expressão, de origem inglesa, refere-se a algo que exauriu as energias do indivíduo, findando sua funcionalidade e correspondendo ao esgotamento físico, psíquico e emocional, resultantes de Estresse crônico de longo prazo referente a um trabalho causador de alto grau de tensão para o indivíduo (ANDRADE e CARDOSO, 2012).

O Estresse tem sido analisado no contexto escolar nacional (LIPP, 2002), o que é positivo para a compreensão sobre esse aspecto no trabalho de docentes brasileiros. Além disso, tem sido crescente a participação dos professores como sujeitos de pesquisa sobre essa temática (WITTER, 2003).

Atualmente, o Estresse apresenta altos índices, conforme a Organização Mundial da Saúde (OMS). Segundo a OMS, 90% da população mundial sofre com Estresse. O Brasil é o segundo país com maior índice no *ranking* com pessoas mais estressadas, atrás apenas do Japão.

Primeiro, as exigências profissionais excedem os recursos adaptativos do professor, provocando Estresse em um estado de alerta; segundo, o professor tenta corresponder a essas exigências, aumenta o seu esforço de resistência e por fim, aparecem os sintomas que caracterizam o mal-estar propriamente dito é quando não aguenta mais que é caracterizado por exaustão (PEREIRA, 2004, p. 4).

Já na opinião de Vaz Serra (1999, p. 16),

Em situações intermédias o Estresse pode ser útil porque constitui uma fonte de impulso que faz com que o indivíduo tome decisões e resolva problemas, ajudando-o a melhorar o seu funcionamento e as suas aptidões. O Estresse, neste sentido, traz algum sabor à vida e pode constituir-se um incentivo de realização profissional e pessoal.

Por isso existem as diferentes perspectivas no modo de perceber o Estresse, entendendo-se o mesmo como:

Um tipo particular de relação entre a pessoa e os seus meios, marcada pela percepção de exigências que cobrem ou excedem os seus recursos de que podem perigar o seu bem-estar; está discrepância entre o que a pessoa sente que lhe é pedido e o que julga poder dar é sinalizada pelo organismo, em toda a sua globalidade e totalidade, isto é, nos níveis fisiológico (imunológico, neuronal, hormonal), psicológico (emocional, cognitivo, comportamental) e no social (a família, o trabalho e a comunidade” (RAMOS, 2001, p. 57).

Assim, o Estresse surge quando a fonte externa causadora é identificada e não pode ser removida, como em casos de mudança de emprego ou resolução de dificuldades amorosas e interpessoais, tornando-se imprescindível a utilização de soluções criativas para lidar com os sintomas. A carreira de docentes pode estar relacionada a um grande número de estressores externos, o que indica que o favorecimento da redução dos sintomas do Estresse, neste grupo, torna-se essencial.

O Estresse profissional, ou ocupacional, é entendido como a interação de condições laborais e de características do indivíduo, de tal modo que as exigências que lhe são criadas ultrapassam a capacidade de enfrentamento (GOMES e PEREIRA, 2008). No caso do professor, como a maior parte das vivências no trabalho se dá na relação com o aluno, esta pode ser tanto fonte de Estresse como de recompensas e gratificações (ZAFFARI et al., 2009).

Diferentes fontes de Estresse no trabalho docente têm sido apontadas. Entre essas fontes, verificam-se: lidar com incidentes envolvendo comportamento desafiador dos alunos (KELLY et al., 2007), comportamentos inadequados e indisciplina, excesso de trabalho e falta de tempo, diferenças de desenvolvimento e motivação dos alunos, e políticas educacionais, sobretudo em professores de séries iniciais do Ensino Fundamental (POCINHO e CAPELO, 2009).

No próximo item são apresentados os modelos para mensurar o Estresse e, também, o modelo escolhido para realizar a pesquisa: Questionário de Stress nos Professores: Ensino Básico e Secundário (QSPEBS).

### **2.3.1 Modelos para Mensurar Estresse**

Serão apresentados, brevemente, alguns modelos para mensurar o Estresse e será realizado o detalhamento do Questionário de Stress nos Professores: Ensino Básico e Secundário (QSPEBS), adaptado por Gomes et al (2010), e modelo escolhido para realizar a pesquisa.

O Modelo Teórico de Estresse, denominado SWS (*Self, Work and Social*), foi desenvolvido por Ostermann, em 1989. De acordo com Guimarães e MacFadden (2003), neste modelo, o Estresse é determinado por apoio e por estressores nas dimensões pessoal (*self*), profissional (*work*) e social (*social*). A dimensão pessoal está relacionada a componentes intrínsecos da pessoa, constituição pessoal e familiar; a profissional, se refere à relação pessoa/trabalho e a dimensão social avalia as vinculações das pessoas fora do trabalho. Estas três dimensões podem contribuir de forma negativa (Estresse) ou positiva (apoio), para as condições gerais de vida, e os fatores de apoio podem anular os efeitos danosos do Estresse.

O modelo *Effort Reward Imbalance (ERI)* é um modelo teórico sobre o Estresse Ocupacional. Nele, Siegrist e Peter (1996) postulam que o Estresse resulta do desequilíbrio entre um alto esforço dispendido continuamente e a baixa recompensa obtida na vida profissional.

Nessa perspectiva, o status profissional está associado com as opções de contribuir e atuar, ser recompensado ou valorizado e pertencer a um grupo. O esforço faz parte de um processo de troca social que culmina com as recompensas que podem acontecer de três formas: dinheiro, estima e oportunidade na carreira.

O Modelo de Estresse, elaborado por Niosh (1999), distingue um conjunto de fatores que podem causar o Estresse.

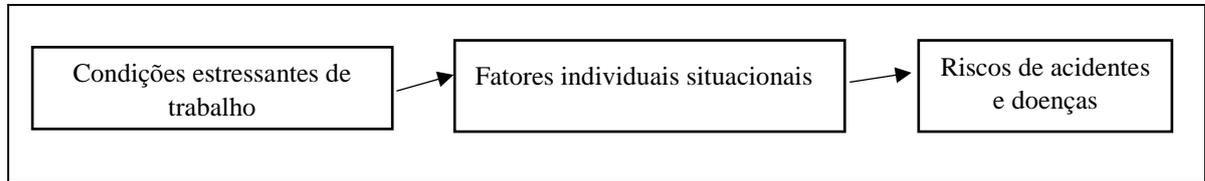
Quadro 12 – Fatores do modelo de estresse, elaborado por Niosh (1999)

1 – Desenho do trabalho (trabalho pesado, descanso infrequente, trabalhos em turnos, longas jornadas de trabalho e trabalho que tem pouco significado ou não utilizam as habilidades dos trabalhadores, gerando uma baixa sensação de controle).
2 – Estilo de gestão (pouca ou nenhuma participação na tomada de decisões, falta de comunicação, ausência de política favorável à vida familiar).
3 – Relações interpessoais (ambientes sociais inadequados, falta de apoio dos colegas de trabalho e supervisores).
4 – Papéis no trabalho (expectativas de trabalho não definidas ou difíceis de serem alcançadas, excesso de responsabilidade e múltiplas funções).
5 – Carreira (falta de segurança no trabalho, pouca oportunidade de investimento para o crescimento pessoal).
6 – Condições ambientais (locais desagradáveis e perigosos).

Fonte: Niosh (1999).

Na figura 2, demonstra-se a proposta de Niosh.

Figura 2 – Representação esquemática do modelo de Niosh



Fonte: Niosh (1999).

Esse modelo faz referências as condições estressantes do trabalho com os fatores individuais e situacionais, além dos riscos de acidentes e doenças, que podem vir a ocorrer com o tempo.

Já a descrição do Questionário de Stress nos Professores: Ensino Básico e Secundário (QSPEBS) foi adaptada por Gomes e colaboradores (2006, 2010) a partir dos trabalhos realizados por Cruz e Freitas (1988), Cruz e Mesquita (1988) e Kyriacou e Sutcliffe (1978). A primeira versão do instrumento era constituída por 27 itens relativos a potenciais fontes de Estresse na atividade docente (GOMES et al., 2006). Posteriormente, e tendo em vista a estabilização da estrutura fatorial de algumas dimensões do questionário, foi apresentada uma versão final com 36 itens divididos por seis fatores (GOMES et al., 2010).

O QSPEBS é constituído por duas partes distintas, sendo a primeira caracterizada por uma questão destinada a avaliar os níveis globais de Estresse dos professores, numa escala que varia entre 0 (nenhum Estresse) e 4 (elevado Estresse). Na segunda parte, são incluídos 36 itens correspondentes a diferentes fontes de Estresse colocadas aos docentes no processo de ensino, sendo respondidos numa escala de cinco pontos (0 = Nenhum Estresse; 2 = Moderado Estresse; 4 = Elevado Estresse).

O modelo é formado por seis dimensões de análise: comportamentos inadequados ou indisciplina dos alunos; pressões de tempo/excesso de trabalho; diferentes capacidades e motivações dos alunos; carreira docente; trabalho burocrático/administrativo; políticas disciplinares inadequadas.

Quadro 13 – Apresentação das dimensões para análise do questionário de estresse docente

<b>DIMENSÕES</b>	<b>CRITÉRIOS INDICADORES DE ESTRESSE</b>
1) Comportamentos inadequados ou indisciplina dos alunos	Estresse dos professores relacionado com os problemas de comportamento dos alunos e com as dificuldades em gerir a indisciplina na sala de aula.
2) Pressões de tempo/excesso de trabalho	Estresse dos professores relacionado com os impedimentos de tempo para a preparação adequada das aulas e cumprimento dos planos curriculares, bem como Estresse relacionado com os problemas associados ao excesso de trabalho decorrente das obrigações profissionais.
3) Diferentes capacidades e motivações dos alunos	Estresse dos professores relacionado com o ensino de alunos com níveis de aprendizagem distintos, bem como Estresse relacionado com as dificuldades em estabelecer objetivos específicos para cada um dos alunos.
4) Carreira docente	Estresse dos professores relacionado com vários aspectos da carreira profissional.
5) Trabalho burocrático e administrativo	Estresse dos professores relacionado com as obrigações burocráticas e de caráter administrativo inerente à atividade profissional.
6) Políticas disciplinares inadequadas	Estresse dos professores relacionado com as políticas disciplinares ao seu dispor, bem como com a pouca aceitação da sua autoridade e poder.

Fonte: Rui Gomes (QSPEBS). Universidade do Minho. Escola de Psicologia.

O quadro 14 apresenta uma breve explicação sobre cada uma das seis dimensões do Questionário de Stress nos Professores: Ensino Básico e Secundário (QSPEBS).

Quadro 14 – Apresentação das dimensões do questionário de estresse docente

<b>CRITÉRIOS</b>	<b>QUESTÕES</b>	<b>DIMENSÕES DO QUESTIONÁRIO DE ESTRESSE</b>
1) Comportamentos inadequados ou indisciplina dos alunos	1 a 12	Estresse dos professores relacionado com os problemas de comportamento dos alunos e com as dificuldades em gerir a indisciplina na sala de aula.
2) Pressões de tempo/excesso de trabalho	13 a 16	Estresse dos professores relacionado com os impedimentos de tempo para a preparação adequada das aulas e cumprimento dos planos curriculares, bem como Estresse relacionado com os problemas associados ao excesso de trabalho decorrente das obrigações profissionais.
3) Diferentes capacidades e motivações dos alunos	17 a 28	Estresse dos professores relacionado com o ensino de alunos com níveis de aprendizagem distintos, bem como estresse relacionado com as dificuldades em estabelecer objetivos específicos para cada um dos alunos.
4) Carreira docente	29 a 33	Estresse dos professores relacionado com vários aspectos da carreira profissional.
5) Trabalho burocrático e administrativo	34	Estresse dos professores relacionado com as obrigações burocráticas e de caráter administrativo inerente à atividade profissional.
6) Políticas disciplinares inadequadas	35 a 36	Estresse dos professores relacionado com as políticas disciplinares ao seu dispor, bem como com a pouca aceitação da sua autoridade e poder.

Fonte: Rui Gomes (QSPEBS). Universidade do Minho. Escola de Psicologia.

Maiores informações sobre as 36 variáveis do QSPEBS serão apresentadas no Capítulo 3 – Método da Pesquisa.

### **2.3.2 Estudos sobre Estresse com Docentes**

Muitas vezes o Estresse docente é confundido com outro conceito, o de mal-estar docente; na verdade, o Estresse é tido como um indicador ou fator desencadeante de doenças que, por sua vez, diz respeito aos efeitos conjuntos das situações que afetam a vida profissional e a personalidade dos docentes, abarcando assim diversos conceitos, como: Estresse, insatisfação, absenteísmo, desinvestimento, abandono da profissão, entre outros.

O Estresse tem correspondência com o bem-estar docente, um conjunto de estratégias de confronto e resolução dos problemas, que permitem aos docentes resistir as dificuldades da profissão, potencializando o seu desempenho. Para Rui Mota Cardoso, fundador e presidente do Instituto de Prevenção do Stress e Saúde Ocupacional (IPSSO), em uma entrevista à Revista dos Professores Portugueses, “todas as profissões que privilegiam a relação interpessoal, carregadas de conteúdo emocional e responsabilidade são particularmente vulneráveis ao Estresse”, Cardoso (2006, p. 23), provocando, por isso, grande interesse na comunidade científica nas áreas profissionais que se enquadram na definição quanto à saúde e à docência.

Gold e Roth (1993) declaram que “a docência é uma das três profissões mais estressantes, apresentando sintomas semelhantes aos experimentados pelos soldados em combate” (ERNESTO, 2008, p. 7). De acordo com a UNESCO (2018, p.1), os professores são “a força mais influente e poderosa para a equidade, acesso e qualidade na educação e desenvolvimento global sustentável”, enquanto para Nivagara (2011, p.316), são “para além da simples transmissão do conhecimento, um elemento fundamental no ensino e na educação em geral e na transformação da educação”.

O relatório da Comunidade Europeia (CEFAI et al., 2018) apresentou a proposta de educação emocional no currículo educativo, devido ao fato de muitas crianças chegarem à escola enquanto portadoras de fortes cargas sociais e emocionais como, por exemplo: pobreza, desigualdade social, *bullying*, conflitos familiares, dependência tecnológica, entre outras, que prejudicam a sua aprendizagem e o bem-estar psicológico, o que traz aos professores novas exigências e conteúdos a preparar. Ouelette e colaboradores (2018) referiram a escola como prestadora de cuidados de saúde mental as crianças, sobretudo em meios desfavorecidos nos Estados Unidos da América (EUA), com nova sobrecarga para os professores.

Em Portugal, em fevereiro de 2016, a Federação Nacional de Professores (FENPROF), realizou a conferência “O Estresse na profissão docente: causas, consequências, medidas a tomar”, tendo apresentado um estudo realizado entre 2010 e 2013 por Patrão (2016), que concluiu que o *Burnout* estava presente em 30% de uma amostra constituída por cerca de mil professores, de escolas portuguesas, que lecionavam para alunos do 2º e 3º Ciclo e do Secundário, correspondentes ao 2º e 3º anos do Ensino Médio, no Brasil.

Este valor era superior aos registrados em outros países, cerca de 15% a 25%, verificando-se que a maior parte dos professores que apresentavam *Burnout* tinham idades mais elevadas, em média 49 anos, e lecionavam no ensino secundário, e entre 20 a 25% sofriam de Estresse, ansiedade e depressão.

Nesse estudo, Patrão (2016) salientava ainda que *Burnout* constitui um risco, pois não só afeta o professor, mas também todo o contexto educacional, interferindo na realização dos objetivos pedagógicos, sendo fundamental intervir e prevenir.

Nos últimos anos, decorreram mudanças em nível social e político, bem como a crise econômica que afetou Portugal, tendo consequências no sistema de ensino como, por exemplo, o aumento de alunos por turma, sobrecarga de horário dos professores, congelamento das progressões na carreira ou adiamento da idade de aposentadoria. Esses fatores levaram Rita, Patrão e Sampaio (2010, p.1151) a alertarem que, atualmente, “as questões ligadas ao papel do professor, desde a avaliação do desempenho profissional até à utilização de estratégias eficazes em face de mudanças no contexto educativo, são consideradas de extrema importância para o seu bem-estar”.

Conforme Pocinho e Capelo (2009) averiguaram, as principais fontes de Estresse eram os comportamentos inadequados e a indisciplina dos alunos, seguido das pressões do tempo e excesso de trabalho, pois os professores sentiam que o tempo disponível era insuficiente para a quantidade de trabalho requerida. Encontraram ainda como fontes de insatisfação o salário, a progressão na carreira e o fraco relacionamento com os colegas como fonte de Estresse, pois a qualidade das relações que se estabelecem no local de trabalho afeta os níveis de *Burnout*, a saúde, o bem-estar e a produtividade organizacional (DAY e LEITER, 2014). Diante deste fato, lembra-se que, atualmente, decorre a discussão pública da contagem de anos de serviço docente (LOPES, 2018).

Desta forma, pode-se analisar que a carreira docente vem em um enfrentamento de Estresse, desde muitos anos, e não só no Brasil, mas estudos apresentados em outros países mostram que nestes ocorrem as mesmas dificuldades que se tem na sala de aula, atualmente, na questão salarial, entre outros já citados, sintomas de Estresse.

Ainda no que se refere aos efeitos do Estresse nos professores, Martins (2007) refere que dominam os sintomas psicológicos, nomeadamente irritabilidade excessiva, pensar constantemente num só assunto e sensibilidade emotiva, acompanhada de cansaço constante, sensação de desgaste físico e problemas de memória.

Entre as principais questões citadas pelos autores, está a exaustão emocional, que se caracteriza por um sentimento de desgaste emocional e esgotamento dos recursos emocionais, e o cinismo, que diz respeito a atitudes e sentimentos de indiferença e distanciamento em relação ao outro ao qual se presta serviço. Exemplo: os estudantes, representando o contexto interpessoal, e, por fim, a falta de realização pessoal e a tendência para o trabalhador se avaliar negativamente, existindo um sentimento de incompetência e insatisfação com o seu trabalho (LEITER e MASLACH, 2017).

Ao que se refere as fontes de Estresse no exercício da atividade docente, já na década de 1990, Kyriacou (1998) as agrupou em seis categorias, descritas no quadro 15.

Quadro 15 – Fontes de estresse em seis categorias

Comportamento dos alunos	Pressão do tempo	Carga de trabalho
Espírito de comunidade fraco	Fracas condições de trabalho	Poucas perspectivas sobre o salário e progressões na carreira

Fonte: Elaborado pela autora (2019).

Desse modo, leva-se em consideração o comportamento dos alunos e a indisciplina na sala de aula, sendo as fontes de Estresse mais reportadas pelos professores, apesar de alguns docentes também referirem que tentar encorajar alunos desmotivados contribuía para o sentimento de exaustão, para os autores que também estudam Estresse.

Finalmente, o Estresse no trabalho docente, muito presente no contexto atual devido as inúmeras transformações impostas aos profissionais da docência, provém da existência de pressão psicológica, falta de condições adequadas para exercer o trabalho, comportamentos inadequados dos alunos, sem falar na violência, agressão verbal e psicológica, alta carga de trabalho imposta em mais de uma escola, para completar a carga horária, a defasagem salarial e o salários dos últimos anos.

Assim, foram apresentados alguns estudos que foram realizados entre docentes em relação ao Estresse. No próximo item será abordada a relação entre a QVT e o Estresse no trabalho docente.

## 2.4 RELAÇÕES ENTRE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E ESTRESSE NO TRABALHO DOCENTE

Encontram-se numerosos estudos de caracterização, em diferentes países, informando que a carreira docente se encontra ligada a elevados níveis de Estresse. Para Witter (2002), instruir o docente para lidar com o Estresse traz consequências que vão além do que diz respeito à ele, ou seja, é algo que influencia o aluno e que pode refletir-se em todos os aspectos de sua vida acadêmica. Professores estressados podem criar um clima estressante na escola, levando os alunos à ansiedade, reduzindo a motivação, prejudicando o ensino e até contribuindo para a ocorrência de agressão na escola. Por isso, torna-se importante que os docentes aprendam técnicas de autocontrole para serem eficientes sob Estresse, como técnicas de relaxamento, sendo que, principalmente as utilizáveis em qualquer ambiente, podem ser muito úteis.

Segundo Lipp (2002), é muito importante que o ser humano aprenda a lidar com o Estresse do mundo moderno, considerando que seu organismo reage a situações estressantes fisicamente, da mesma maneira que seus antepassados. Porém, essa reação não é mais necessária, considerando que, apesar de o organismo se preparar para uma luta, a pessoa deve, na maioria das vezes, continuar enfrentando as adversidades de maneira sofisticada, com um sorriso no rosto. O Estresse pode causar sérios danos para o organismo, podendo ter efeitos positivos e negativos, levar ou não à um desgaste geral do organismo, dependendo de sua intensidade e habilidade da pessoa para administrá-lo, e vulnerabilidade, ou seja, algumas pessoas são mais suscetíveis ao Estresse. Características pessoais (predisposição genética) e ambientais (aprendizagens inadequadas para lidar com determinados eventos, por exemplo), podem explicar essa condição. As respostas mais comuns ao Estresse, segundo Lipp e Malagris (2001), são: hipertensão, diabetes, alergia (sintomas físicos), cansaço mental, perda de memória, crise de ansiedade (sintomas psicológicos), entre outros.

Zanelli (2010) argumenta que, dentre os agentes estressantes no contexto de trabalho, destacam-se: as demandas acima das condições efetivas de produção ou prestação de serviços com qualidade; pouco reconhecimento profissional; reduzida participação dos trabalhadores nas decisões da organização; longas jornadas de trabalho; dificuldades de promoção; pressão de tempo e excesso de burocracia, entre outros.

Ainda dentro desse argumento, Zanelli (2010) diz que a qualidade de vida no ambiente de trabalho envolve aspectos como o significado do trabalho para seu executor, as condições de trabalho, a segurança e os riscos envolvidos, a abertura para a criatividade e inovação, as consequências da participação efetiva nos processos de decisão, a percepção que se tem da

remuneração e recompensas, a possibilidade de desenvolvimento profissional e pessoal, o tratamento que é recebido, a sinceridade nas relações interpessoais, entre outros fatores. O autor também refere que as dificuldades na vida familiar acabam interferindo no desempenho profissional, completando-se, então, um ciclo vicioso, pois há novamente o aumento do nível de tensão e desgaste emocional do trabalhador, tensão esta que, juntamente com os estressores, podem desencadear um alto nível de Estresse que interferirá na vida pessoal e profissional do trabalhador.

Desse modo, considerando especialmente o Estresse, sinaliza-se a necessidade de as organizações atuarem no sentido de diagnosticar e intervir em condições disfuncionais de trabalho, condições essas que, de certa forma, influenciam na saúde e bem-estar do trabalhador e que devem receber a devida atenção. Essa preocupação vai além da busca de uma maior competitividade e qualidade nas relações pessoais e organizacionais, vem demonstrar o zelo que as organizações têm com as condições humanas das relações de trabalho, assumindo uma posição importante de responsabilidade social perante a comunidade que, de uma forma ou de outra, a mantém.

Esse conceito está de acordo com Codo (1986), que assinala serem as relações de trabalho determinantes do comportamento do homem, suas expectativas, projetos para o futuro, linguagem e afeto. Desse modo, cada gesto, palavra, reflexão e fantasia trazem a marca indiscutível de sua classe social, ou melhor, do lugar em que o indivíduo ocupa no sistema produtivo. Ainda, esse mesmo autor, reconhece que no trabalho está a possibilidade de realização do homem; convém assinalar que, dependendo das características que tal trabalho assume, vários podem ser os distúrbios por ele gerados.

Assim, existe a necessidade de atentar para as condições geradoras de doenças, não apenas físicas, mas, sobretudo, mentais, que podem estar afligindo os professores. Esta dedução é possível em face dos depoimentos dos entrevistados em estudos já realizados com professores.

No que tange ao aspecto do Estresse, muitas pessoas chegam a ter problemas, como pressão arterial muito alta, dor de estômago, entre outros sintomas, devido à grande carga de trabalho e a geração de Estresse. Este fato parece representar uma compensação para os efeitos negativos gerados pelo trabalho docente, pois é uma atividade que absorve muito, exige muito tempo, muita energia; quer dizer, o fato de ter que se dividir em vários para dar conta de várias atividades. Fisicamente e mentalmente é desgastante.

Segundo Dejours (1988, p.49), "executar uma tarefa sem investimento material ou afetivo exige a produção de esforço e de vontade, em outras circunstâncias suportadas pelo jogo da motivação e do desejo". O ser humano dedica grande parte do seu tempo ao trabalho e este

se converte em uma área central na vida dos indivíduos. Essa centralidade gera consequências paradoxais para a integridade física, psíquica e social dos trabalhadores (MENDES e CRUZ, 2004).

Conforme Albrecht (1990), a capacidade de adaptação dos indivíduos está sendo colocada à prova, tanto nos níveis orgânico como psíquico, sendo o Estresse decorrente, provocando importantes alterações e transtornos responsáveis pela maioria dos males da modernidade. O professor, cada vez mais, tem se ressentido em seu cotidiano profissional. Sentimentos de desilusão e de desencantamento com a profissão são frequentemente relatados, evidenciando o quanto essa profissão está vulnerável ao Estresse e a sua QVT. A docência é uma das profissões que mais causam esse desgaste emocional (NAUJORKS, 2002).

A princípio, o Estresse do professor, no Brasil, parece estar associado aos baixos salários, à precariedade das condições de trabalho, as atribuições burocráticas desgastantes, ao elevado número de alunos por sala de aula, ao despreparo do professor diante das novas situações e emergências da época, as pressões exercidas pelos pais dos alunos e pela sociedade em geral, à violência instaurada nas escolas, entre outras causas (ESTEVE, 1999; CODO, 2004).

Ressalta Mattos (1994) o quanto as atividades pedagógicas dos professores são seguidas por circunstâncias desfavoráveis que forçam uma reorganização e improvisação no trabalho, tornando o trabalho real muito descaracterizado em relação ao processo como um todo, em termos de início, meio e fim. Os quadros de Estresse do professor devem ser compreendidos como uma ameaça ao seu bem-estar, autoestima, valor pessoal e doenças decorrentes, podendo levar ao desenvolvimento de sentimentos negativos que, na prática profissional, são demonstrados pela diminuição da qualidade das atividades desempenhadas no contexto escolar (GOMES et al., 2006).

Pereira (2001), analisando as relações entre o trabalho docente e a suscetibilidade ao Estresse, acrescenta um dado importante: os problemas de saúde psíquica encontram-se no topo da lista de preocupação dos professores, como o Estresse, a depressão e a fadiga mental, alguns dos males que os professores dizem estarem acometidos.

Esteve (1992) define o mal-estar docente como o conjunto de efeitos permanentes de caráter negativo que vai afetando a personalidade dos professores em virtude das condições psicossociais em que estes exercem a sua profissão. Este autor alerta, ainda, para as muitas consequências que o mal-estar docente pode provocar junto aos professores, não apenas no que se refere à sua prática educativa, mas, igualmente, no que diz respeito à sua saúde.

Queixas frequentes dos docentes evidenciam o agravamento do problema, como a quase inexistência de projetos de formação continuada que os capacitem para enfrentar essa nova demanda educacional; o elevado número de alunos por turmas; a infraestrutura física, na maioria das vezes, inadequada; a falta de trabalhos pedagógicos em equipe; o desinteresse da família em acompanhar a trajetória escolar de seus filhos; a indisciplina cada vez maior nas escolas; a desvalorização profissional dos educadores, entre outras. Essas condições revelam que, forçosamente, em seu cotidiano de trabalho, os professores acabam tendo que lidar com situações que fogem ao seu controle e podem estar sendo fonte geradora de Estresse nessa categoria profissional (NAUJORKS, 2002).

Ainda, para agravar a situação, a ausência de lazer, o sedentarismo, o excesso de uso do cigarro e bebidas alcoólicas são situações que também prejudicam o indivíduo e poderão conduzi-lo a situações de Estresse (BACCARO, 1997).

A saúde mental e física dos docentes está comprometida, tendo em vista que a maioria dos fatores relacionados ao contexto do trabalho acusa uma situação crítica. A precarização do trabalho docente fica mais evidente a partir da análise do contexto do ambiente institucional, evidenciando a evolução do seu estado crítico no decorrer do exercício profissional. A experiência negativa na sala de aula ficou bem caracterizada pelos fatores relacionados as péssimas condições de trabalho e ao ritmo desgastante do exercício profissional. Essas condições aparecem como fatores importantes para o agravamento do estado crítico, o qual está diretamente relacionado com o estresse e o adoecimento dos docentes (CARVALHO, 2011).

De acordo com Esteve (1999), tem aumentado as responsabilidades e as exigências que se projetam sobre os educadores, em face do novo processo histórico e das transformações que ocorrem no contexto sociocultural, as quais sinalizam, de forma bastante evidente, mudanças no papel do docente. No contexto atual, o papel do professor extrapolou a mediação do processo de conhecimento do aluno, ampliando-se a sua missão para além da sala de aula, a fim de garantir uma articulação entre a escola e a comunidade. O professor, além de ensinar, deve participar da gestão e do planejamento escolar, o que significa uma dedicação mais ampla, a qual se estende as famílias e à comunidade (GASPARINI et al., 2005).

A vida do professor está relacionada diretamente com fatores de natureza social, como trânsito, violência e insegurança. Situações que não funcionam como deveriam, também são causas, que, de certa forma, contribuem para a elevada incidência de Estresse entre esses profissionais.

Em suma, vários autores já identificaram relações entre as dimensões da QVT e do Estresse. Um dos objetivos da presente pesquisa é identificar como ocorrem (se é que ocorrem)

essas relações nos docentes de escolas estaduais do Ensino Fundamental e Médio, na cidade de Santa Maria – RS.

Além disso, o presente estudo tem por objetivo propor ações de melhoria dos níveis de Qualidade de Vida no Trabalho e diminuição dos níveis de Estresse desses professores. Desse modo passa-se para o próximo capítulo, que apresenta o método da pesquisa.

### 3 MÉTODO DA PESQUISA

Esse capítulo tem por objetivo delimitar e explicar os procedimentos metodológicos que foram utilizados nessa pesquisa. Desse modo, apresenta-se a abordagem metodológica, o tipo de pesquisa, os procedimentos adotados, a maneira como foram coletados e analisados os dados, enfim, todos os passos utilizados para atingir os objetivos do referido estudo.

No intuito de atender aos objetivos propostos, foi realizada a pesquisa descritiva, de caráter quantitativo. Segundo Sampieri, Collado e Lucio (2006) os estudos descritivos medem, valiam ou coletam dados sobre diversos aspectos, dimensões ou componentes do fenômeno a ser pesquisado, ou seja, em um estudo descritivo seleciona-se uma série de questões e mede-se ou coleta-se informações, sobre cada uma delas, para descrever o que se pesquisa.

Esse estudo também se classifica como quantitativo, pois mensura variáveis pré-determinadas, buscando averiguar sua influência sobre outras variáveis (CHIAZZOTI, 2003).

A pesquisa quantitativa busca quantificar os dados e generalizar os resultados da amostra para a população alvo, sempre se preocupando para que a amostra seja constituída por muitos casos representativos, para posterior análise dos dados por meio de técnicas estatísticas (MALHOTRA, 2006).

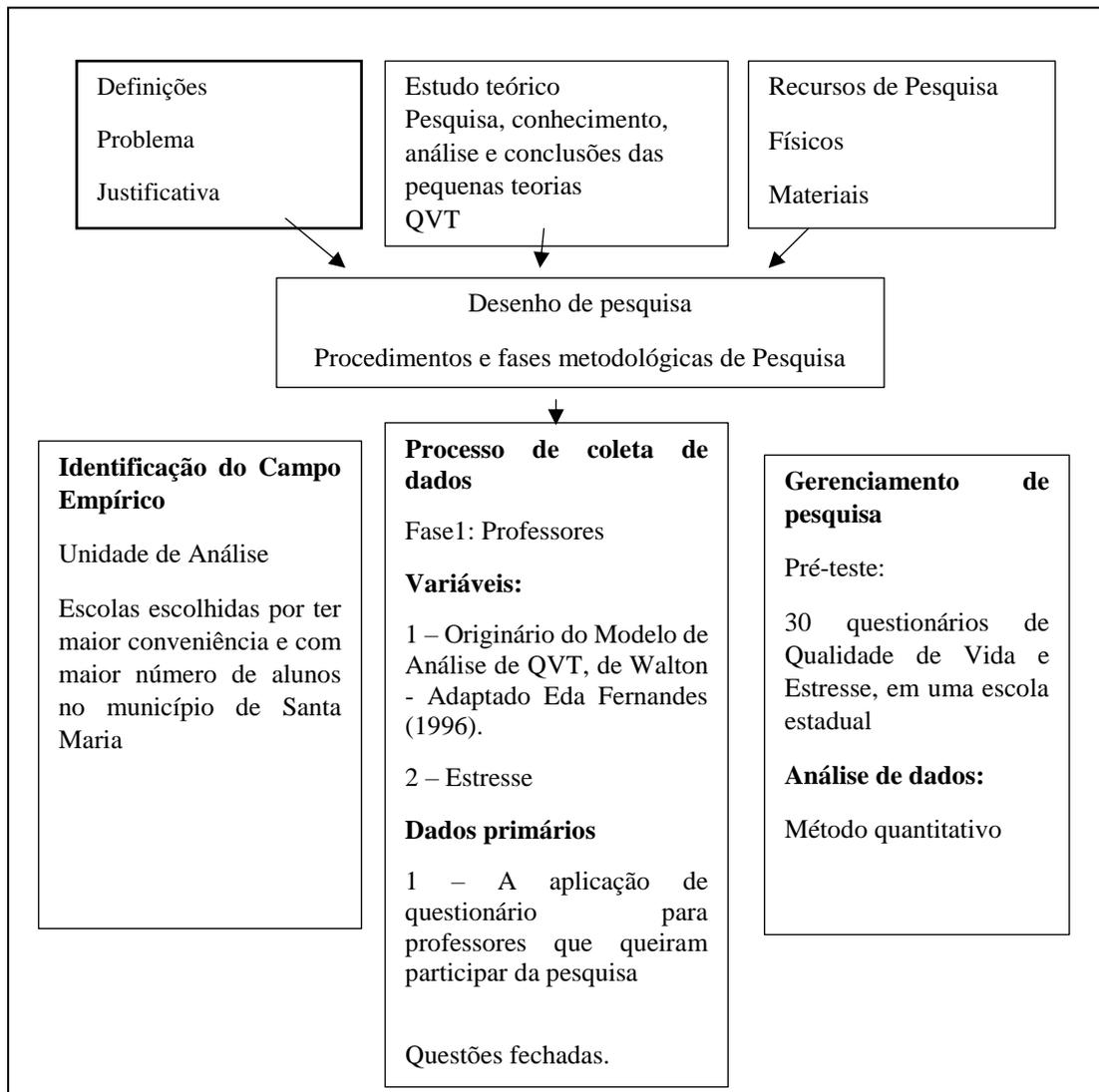
A partir daqui, segue-se apresentando o desenho da pesquisa, fases e procedimentos metodológicos ora em questão.

#### 3.1 DESENHO DA PESQUISA

Para a realização da pesquisa foram definidos o tema, os objetivos e o instrumento de coleta de dados, já validado na área de Qualidade de Vida no Trabalho e Estresse com Professores. Os recursos empregados na pesquisa foram humanos e financeiros.

A análise de dados foi através do método quantitativo e o resultados serão descritos com o objetivo de responder ao problema levantado na pesquisa, conforme a figura 3.

Figura 3 – Desenho da pesquisa



Fonte: Elaborado pela autora(2020).

Assim, o desenho da pesquisa está relacionado com o trabalho de pesquisa a que foi desenvolvido e apresenta as definições, os procedimentos que foram adotados, os recursos utilizados na pesquisa, a identificação do quadro empírico, o processo de coleta de dados e como aconteceu o gerenciamento da pesquisa com a aplicação do instrumento de trabalho, o questionário de forma impressa, a forma de análise de dados através do método quantitativo estatístico e a análise de variância para descrever os dados coletados da pesquisa e obter o resultado.

### 3.2 OBJETO DE ESTUDO

O objeto de estudo desse trabalho foram os professores das dez escolas estaduais escolhidas, do município de Santa Maria/RS, para realizar a pesquisa. O próximo item trará a descrição do desenvolvimento da pesquisa.

### 3.3 POPULAÇÃO E AMOSTRA

A pesquisa foi desenvolvida com professores das escolas estaduais do município de Santa Maria. Por uma questão de conveniência, optou-se por concentrar a pesquisa em 10 das 41 escolas estaduais do município. Para a definição de quais seriam essas escolas, utilizou-se os critérios de tamanho da escola, maior número de professores, maior número de alunos e distribuição geográfica (abrangendo vários bairros da cidade).

As escolas escolhidas foram: Colégio Estadual Manuel Ribas, Escola Estadual de Educação Básica Tancredo Neves, Escola Estadual de Educação Básica Margarida Lopes, Instituto Estadual de Educação Olavo Bilac, Escola Estadual de Educação Básica Irmão José Otão, Escola Estadual de Educação Básica João Link Sobrinho, Escola Estadual de Educação Básica Cícero Barreto, Escola Estadual de Educação Básica Cilon Rosa, Escola Estadual de Educação Básica Professora Maria Rocha e Escola Estadual de Educação Básica Dom Antônio Reis.

Dessa forma, a população da pesquisa foi composta pelos professores que atuam nestas 10 escolas, perfazendo um total de 590 professores em exercício. A amostra foi composta de 234 professores das 10 escolas escolhidas para a pesquisa. A amostragem foi por conveniência e pressupõe a divisão da população em subgrupos de itens similares, procedendo-se então a amostragem em cada grupo. Dispondo os itens da população em subgrupos homogêneos, a variabilidade é menor que a da população global, o que leva à necessidade de um menor tamanho da amostra.

Segundo Malhotra (2010), ela deve ser aplicada quando há a necessidade de dividir a população em estratos homogêneos, como, por exemplo, por classe social, faixa etária, sexo, entre outros. Este tipo de amostragem favorece o aumento da precisão das informações obtidas, por meio da amostra, sem aumentar os custos e pode ser associada a outra técnica de amostragem probabilística. A amostra estratificada também garante que todos os subgrupos sejam representados na amostra.

A amostra foi probabilística. Como o tamanho da população é conhecido (590), utilizou-se a fórmula que leva em conta a proporção populacional para determinar o tamanho de amostra necessário para um intervalo de confiança de 95%. A fórmula de para cálculo do tamanho da amostra (n) com base na estimativa da proporção populacional (p) para populações finitas é apresentada na figura 4.

Figura 4 – Fórmula para cálculo da amostra

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot (1-p)}{(N-1) \cdot e^2 + Z^2 \cdot p \cdot (1-p)}$$

Nessa pesquisa, os parâmetros utilizados foram: N = 590; p e q = 0,5; e = 0,05. Assim, efetuou-se o cálculo da amostra com os parâmetros definidos. O tamanho da amostra foi de 234 professores da rede estadual, no município de Santa Maria, o que representa uma proporção de 40% da população. O quadro 16 apresenta a listagem das 10 escolas selecionadas com seus respectivos números de professores (população) e o número de questionários que deverão ser aplicados em cada escola (amostra estratificada).

Quadro 16 – Amostra estratificada da pesquisa

<b>CÓDIGO</b>	<b>ESCOLA</b>	<b>POPULAÇÃO</b>	<b>AMOSTRA</b>
E1	Escola Estadual de Educação Básica – Manuel Ribas	80	32
E2	Escola Estadual de Educação Básica – Tancredo Neves	63	25
E3	Escola Estadual de Educação Básica – Margarida Lopes	66	26
E4	Escola Estadual de Educação Básica – Inst. Estadual de Educação Olavo Bilac	110	44
E5	Escola Estadual de Educação Básica – Irmão José Otão	35	14
E6	Escola Estadual de Educação Básica – João Link Sobrinho	46	17
E7	Escola Estadual de Educação Básica – Cicero Barreto	40	16
E8	Escola Estadual de Educação Básica – Cilon Rosa	60	24
E9	Escola estadual de Educação Básica – Professora Maria Rocha	55	22
E10	Escola estadual de Educação Básica – Dom Antônio Reis	35	14
Somatório		590	234

Fonte: Elaborado pela autora(2020).

Assim, no próximo item a ser apresentado consta o instrumento de coleta de dados que foi utilizado para a coleta de dados da pesquisa.

### 3.4 INSTRUMENTO DE COLETA DOS DADOS

O instrumento de coleta de dados utilizado para a pesquisa foi o questionário sobre Qualidade de Vida no Trabalho e Estresse no Trabalho. O instrumento de pesquisa, que foi aplicado na coleta de dados com os professores nas escolas, está no apêndice A.

A participação envolve o preenchimento de um questionário que sugere a escolha entre 1 a 5 para cada questão apontada, onde: 1 = Discordo Totalmente; 2 = Discordo; 3 = Neutro; 4 = Concordo e 5 = Concordo Totalmente. Para isso, foi escolhido o questionário do modelo Walton para a realização da coleta de dados para a pesquisa.

O questionário contou com questões fechadas, questões de perfil e mais três questões abertas. Está estruturado em duas partes. A primeira parte possui variáveis demográficas, com o intuito de traçar o perfil do respondente, para que posteriormente seja possível identificar as diferenças significativas entre sexo, idade, carga horária (horas), tempo de profissão (anos), tempo na instituição e formação.

A segunda parte, dividida em oito blocos, corresponde às oito Dimensões de Walton, cada qual contendo determinadas variáveis para medição: compensação justa e adequada, condições de trabalho seguras e saudáveis, oportunidade de uso e desenvolvimento das capacidades humanas, oportunidade de crescimento contínuo e segurança, integração social na organização, constitucionalismo na organização, trabalho e espaço total de vida e relevância social da vida no trabalho; e mais seis variáveis correspondentes ao questionário sobre Estresse: comportamentos inadequados ou indisciplina dos alunos, pressões de tempo/excesso de trabalho, diferentes capacidades e motivações dos alunos, carreira docente, trabalho burocrático e administrativo, e políticas disciplinares inadequadas. Por fim, o instrumento traz três questões abertas relacionadas ao tema de qualidade de vida no trabalho e o Estresse, que buscam compreender melhor as percepções dos docentes sobre este tema e auxiliar na proposta de melhoria.

Este instrumento, utilizado para a realização da pesquisa, já era validado com realização de pesquisa com professores. Para tanto, dividiu-se este tópico em escalas utilizadas, instrumento de pesquisa e procedimentos a serem adotados, que serão utilizados para a coleta de dados com os professores nas escolas estaduais de educação básica onde foi realizada a pesquisa. Partindo do questionário do modelo de Walton, adaptado por FERNANDES (1996) apresenta oito critérios e indicadores estabelecidos, sendo que as questões e os critérios para análise seguem estabelecidos no quadro 17.

Quadro 17 – Estrutura do questionário de qualidade de vida no trabalho para análise dos dados e critérios de análise dos dados

CRITÉRIOS	QUESTÕES	INDICADORES DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
D1 – Compensação justa e adequada	8 a 10	Você está satisfeita(o) com o seu salário Você está satisfeita(o) com o seu salário em comparação com o salário da rede particular Você está satisfeita(o) com os benefícios recebidos
D2 – Condições de trabalho seguras e saudáveis	11 a 17	Você está satisfeita(o) com a sua carga horária Você está satisfeita(o) com a quantidade de trabalho Você está satisfeita(o) com as condições físicas da sala de aula (iluminação, ruído.) Você está satisfeita(o) com a limpeza e organização da escola Você está satisfeita(o) com os materiais e equipamentos disponíveis Você está satisfeita(o) com a sua segurança pessoal dentro da escola Você está satisfeita(o) com os níveis de Estresse vivenciados no ambiente de trabalho.
D3 – Oportunidade de uso e desenvolvimento das capacidades humanas	18 a 21	Você está satisfeita(o) com o nível de autonomia para a realização das atividades que planeja Você está satisfeita(o) quanto ao uso de sua capacidade e habilidades nas tarefas que realiza. Você está satisfeita(o) quanto ao recebimento do feedback da avaliação do seu desempenho como um todo Você está satisfeita(o) quanto a importância do trabalho que realiza
D4 – Oportunidade de crescimento contínuo e segurança	22 a 23	Você está satisfeita(o) com a possibilidade de crescimento profissional Você está satisfeita(o) com a oportunidade de crescimento pessoal, ou seja, desenvolvimento de suas potencialidades
D5 – Integração social na organização	24 a 27	Você está satisfeita(o) com o relacionamento com o(s) seu(s) superior(es) Você está satisfeita(o) com o relacionamento com seus colegas de trabalho Você está satisfeita(o) com o relacionamento com alunos e pais. As suas características pessoais são aceitas positivamente pelos colegas e superiores
D6 – Constitucionalismo na organização	28 a 30	Você está satisfeita(o) com a sua privacidade dentro da escola Você está satisfeita(o) com a sua liberdade de expressão As normas da instituição favorecem a realização do seu trabalho
D7 – Trabalho e espaço total de vida	31	Você considera que há equilíbrio entre sua vida pessoal e profissional
D8 – Relevância social da vida no trabalho	32 a 34	Você está satisfeita(o) com a imagem da escola perante a comunidade Você está satisfeita(o) com a responsabilidade social da escola em relação aos serviços prestados. Você está satisfeita(o) com o tratamento recebido pelos gestores da escola

Fonte: Adaptado por Eda Fernandes (1996).

O questionário sobre Estresse é constituído por duas partes distintas, sendo a primeira caracterizada por uma questão destinada a avaliar os níveis globais de Estresse dos professores, numa escala que varia entre 0 (Nenhum Estresse) e 4 (Elevado Estresse). Na segunda parte, foram incluídos 36 itens, correspondentes a diferentes fontes de Estresse, colocados aos docentes no processo de ensino, sendo respondidos numa escala de cinco pontos (0 = Nenhum Estresse; 2 = Moderado Estresse; 4 = Elevado Estresse).

No quadro 18 as dimensões sobre Estresse e a numeração do instrumento que foi utilizado na análise da pesquisa.

Quadro 18 – Dimensões sobre estresse

NUMERAÇÃO	CRITÉRIOS	INDICADORES – DIMENSÕES ESTRESSE
39 a 45	Comportamentos inadequados e indisciplina dos alunos	Mau comportamento dos alunos em geral Comportamento indecente/descarado dos alunos Mau comportamento contínuo de alguns alunos Nível de barulho bastante elevado nas aulas Turmas difíceis Alunos barulhentos Problemas de comportamento difícil por parte dos alunos
46 a 51	Pressões de tempo/ excesso de trabalho	Falta de tempo para preparar as aulas Demasiado trabalho para fazer Falta de tempo para aprofundar o estudo de temas curriculares Exigências ou obrigações para além do período letivo Ritmo demasiado rápido do período letivo Falta de tempo para cumprir o programa
52 a 57	Diferentes capacidades e motivações dos alunos	Falta de iniciativa e vontade de trabalhar por parte dos alunos Alunos com baixas capacidades Disparidade nas capacidades dos alunos Alunos com capacidades muito diferentes Alunos que demonstram falta de interesse Alunos pouco motivados
58 a 63	Carreira docente	Salário inadequado Poucas oportunidades de promoção Baixo estatuto socioprofissional da profissão Carreira mal estruturada Falta de perspectivas de desenvolvimento e promoção na carreira Falta de estabilidade e segurança na carreira
64 a 68	Trabalho burocrático e administrativo	Trabalho administrativo Obrigações burocrático-administrativas Demasiado trabalho burocrático Excesso de tarefas de carácter burocrático Deveres e obrigações administrativas
69 a 74	Políticas disciplinares inadequadas	Existência de sanções disciplinares pouco adequadas Falta de aceitação da autoridade do professor Falta de poder e influência nas sanções disciplinares Problemas de comportamento difícil por parte dos alunos Políticas disciplinares inadequadas da escola e do ensino Falta de participação nas decisões disciplinares a tomar

Fonte: Rui Gomes (QSPEBS). Universidade do Minho. Escola de Psicologia.

Todas essas dimensões avaliadas referem-se ao Estresse no trabalho dos professores, relacionado à sala de aula, as tarefas atribuídas a mais para os professores e as transformações que estão ocorrendo no contexto atual da educação e da carreira docente.

No apêndice A está o questionário modelo de Qualidade de Vida no Trabalho, de Walton (1973), adaptado por Fernandes (1996), e de Estresse, utilizado para a coleta de dados para a pesquisa.

### 3.5 PROCEDIMENTO DE COLETA

O procedimento de coleta de dados da pesquisa foi dessa forma realizado: com a carta de apresentação emitida pela professora orientadora, a carta de intenção do projeto e a cópia do projeto, foi realizado o contato com a 8ª Coordenadoria Regional da Educação, solicitando permissão para fazer contato com as escolas e solicitar a participação voluntária dos professores. A 8ª CRE concedeu a autorização para a realização da pesquisa nas escolas do município de Santa Maria. A carta de apresentação para a 8ª CRE e a autorização para realizar a coleta de dados nas escolas encontra-se no apêndice B.

O procedimento de coleta de dados foi através de questionários impressos e aplicados de forma direta aos professores das escolas localizadas no município de Santa Maria/RS, em seu local de trabalho e estando condicionada à disponibilidade de tempo para o preenchimento dele. A aplicação foi precedida de breve explicação sobre os objetivos da pesquisa. A pesquisadora, ao apresentar o instrumento, esclareceu que a participação era voluntária e que a identidade dos respondentes seria preservada. A carta de apresentação está no apêndice C.

A coleta de dados aconteceu no mês de outubro, novembro e dezembro do ano letivo de 2019. Neste período aconteceu a deflagração de luta e de greve pelo sindicato que representa a categoria, ou seja, o Centro dos Professores do Estado do Rio Grande do Sul (CPERS). Mesmo a categoria estando em greve, professores que não aderiram à paralisação deflagrada pelo sindicato da categoria, continuaram trabalhando nas escola nos três turnos, ou seja, manhã, tarde e noite, o que permitiu a realização da pesquisa.

A pesquisa nas escolas foi realizada desse modo: após agendamento com a direção ou a coordenação pedagógica das escolas, foi apresentada a pesquisa e solicitada a participação voluntária dos professores. As direções e coordenações pedagógicas das escolas foram muito cordiais e atenderam à solicitação, liberando a participação dos professores que tivessem interesse em fazer parte da pesquisa como respondentes voluntários. A participação foi maciça, tendo somente um questionário invalidado.

### 3.6 ANÁLISE DOS DADOS

O objetivo desse trabalho foi de propor ações de melhoria dos níveis de Qualidade de Vida no Trabalho e diminuição dos níveis de Estresse dos professores das Escolas Estaduais de Educação Básica, da cidade de Santa Maria/RS.

Assim, os resultados obtidos, por meio de questionários, foram analisados através de duas etapas: preparação dos dados e análises estatísticas. Na parte de preparação dos dados, os resultados foram codificados e digitados no *Software* Microsoft Excel, revisados e, posteriormente, repassados para o *Software* PASW. Na etapa de análises dos dados, foram realizados diferentes procedimentos estatísticos, de acordo com os objetivos que foram propostos na introdução deste estudo. Tais procedimentos foram: análises de percentuais e distribuição de frequência, análises descritivas com cálculos de média e desvio-padrão, e testes de correlações.

Para a análise das questões abertas, foi utilizado o processo de codificação simples dos temas, uma das partes que compõem a Análise de Conteúdo. O quadro 19 apresenta a relação entre os objetivos da pesquisa e os procedimentos estatísticos adotados.

Quadro 19 – Objetivos da pesquisa e suas respectivas fases estatísticas

<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS DA PESQUISA</b>	<b>MÉTODOS ESTATÍSTICOS</b>
Analisar os indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho dos professores	Estatística descritiva (média e desvio-padrão)
Identificar os níveis e os principais fatores de Estresse dos professores	Estatística descritiva (média e desvio-padrão)
Relacionar os indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho com os fatores geradores de Estresse	Análise de correlações

Fonte: Elaborado pela autora (2020).

A caracterização da pesquisa permite ampla possibilidade de estudos. Para isso, segue descrito, no quadro 20, as características e tipo de pesquisa.

Quadro 20 – Resumo dos aspectos metodológicos da pesquisa

(continua)

<b>CARACTERÍSTICA</b>	<b>TIPO</b>
Quanto aos fins	Bibliográfica e de campo.
Quanto aos meios	Descritiva.
Abordagem	Quantitativa.
Objeto de estudo	O objeto de estudo desta pesquisa são os professores das escolas estaduais do município de Santa Maria/RS.
Objetivo geral	O objetivo geral foi propor estratégias para a melhoria dos níveis de Qualidade de Vida no Trabalho e diminuição dos níveis de Estresse dos professores das escolas estaduais de educação, no município de Santa Maria/RS.

## Quadro 20 – Resumo dos aspectos metodológicos da pesquisa

(conclusão)

<b>CARACTERÍSTICA</b>	<b>TIPO</b>
A população e a amostra	A população foi de 590 professores, sendo que a escolha foi feita pelos profissionais das maiores escolas estaduais do município de Santa Maria. A amostra foi de 234 professores.
Instrumento de coleta de dados	Questionário Estresse e QVT baseado no modelo de Walton, adaptado por Fernandes (1996).
Instrumento de análise	O instrumento de análise conta com questões sobre QVT e Estresse.
Localidade de pesquisa	Município de Santa Maria/RS – BRASIL.
O procedimento da Coleta	Através de questionários impressos foi aplicado de forma direta aos professores, nas escolas. Para isso foi emitida carta de autorização pela 8ª CRE.
Análise dos dados	Análises estatísticas.

Fonte: Elaborado pela autora (2020).

O quadro 20 resume os aspectos metodológicos que foram utilizados na pesquisa e descritos com detalhes ao longo deste capítulo. Assim, desse maneira, passamos para a apresentação e discussão dos resultados.

## **4 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÕES DOS RESULTADOS**

No presente capítulo buscaram-se os dados coletados tendo em vista os objetivos propostos a partir do problema de pesquisa. Assim, os resultados são apresentados visando entender a análise da Qualidade de Vida no Trabalho e os níveis de Estresse dos professores das escolas estaduais localizadas no município de Santa Maria/RS.

Para melhor compreensão do que segue, dividiu-se a análise dos resultados em: apresentação do perfil dos respondentes, avaliação dos indicadores de QVT, identificação dos níveis de Estresse, relações entre QVT e Estresse, percepções qualitativas dos professores e a proposta de ações de melhoria para a qualidade de vida e o Estresse dos professores.

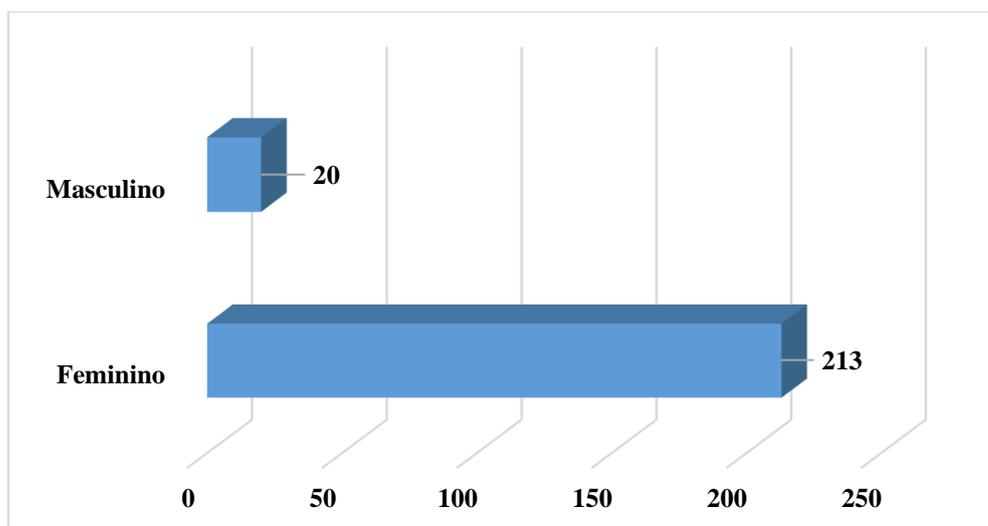
### **4.1 APRESENTAÇÃO DO PERFIL DOS RESPONDENTES**

Faz-se necessário conhecer a amostra pesquisada, que é composta por 234 professores das 10 escolas estaduais escolhidas para realizar a pesquisa.

Para tanto, as variáveis sociodemográficas (sexo, estado civil, filhos, idade dos respondentes) e profissionais (formação acadêmica, forma de deslocamento e tempo necessário, carga horária de trabalho, tempo de profissão e tempo necessário para deslocamento) são apresentadas a seguir.

No que se refere ao sexo dos respondentes, há uma predominância do sexo feminino com 91,4% (n=213) do total da amostra pesquisada. O sexo masculino aparece com 8,6% (n=20), conforme pode ser visualizado no gráfico 1.

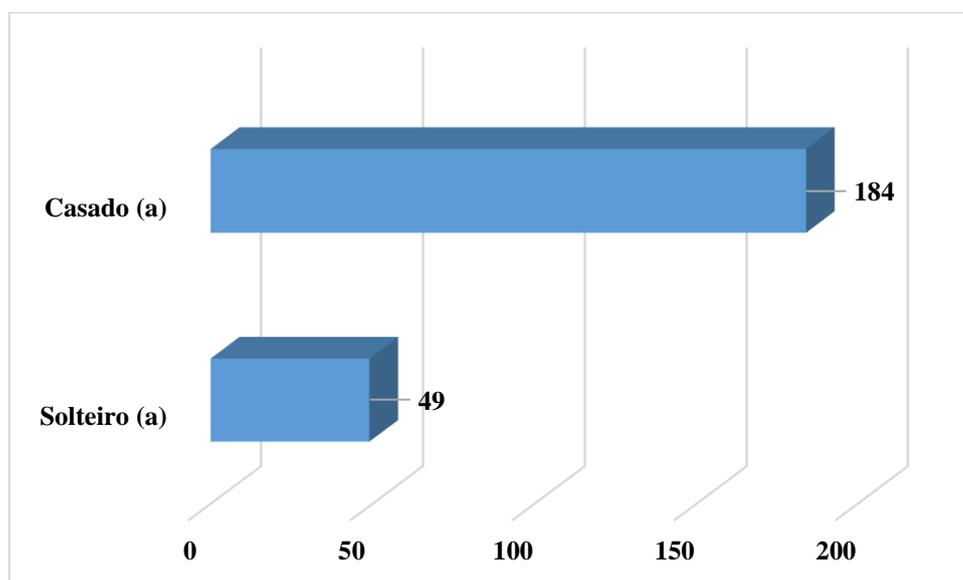
Gráfico 1 – Sexo dos respondentes



Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Quanto ao estado civil dos respondentes, visualiza-se, no gráfico 2, que a maior parte, cerca de 180 dos respondentes, são casados e 49 são solteiros.

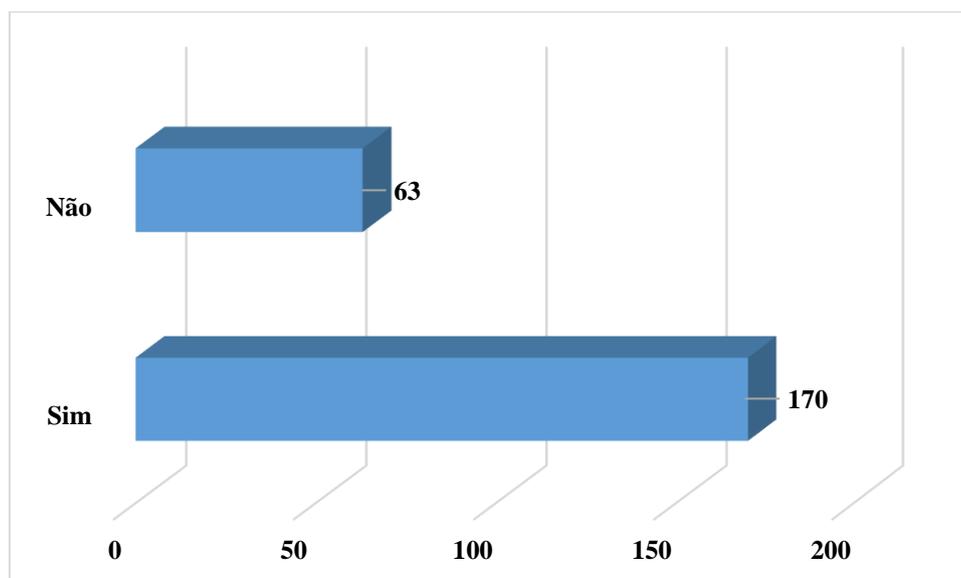
Gráfico 2 – Estado civil



Fonte: Dados da pesquisa (2019).

No que diz respeito aos filhos dos respondentes, no gráfico 3 pode-se perceber que 63 dos respondentes não tem filhos e 170 dos respondentes possuem filhos, ou seja, 27% (n=63) não possuem filhos e 73% (n=170) dos respondentes possuem filhos.

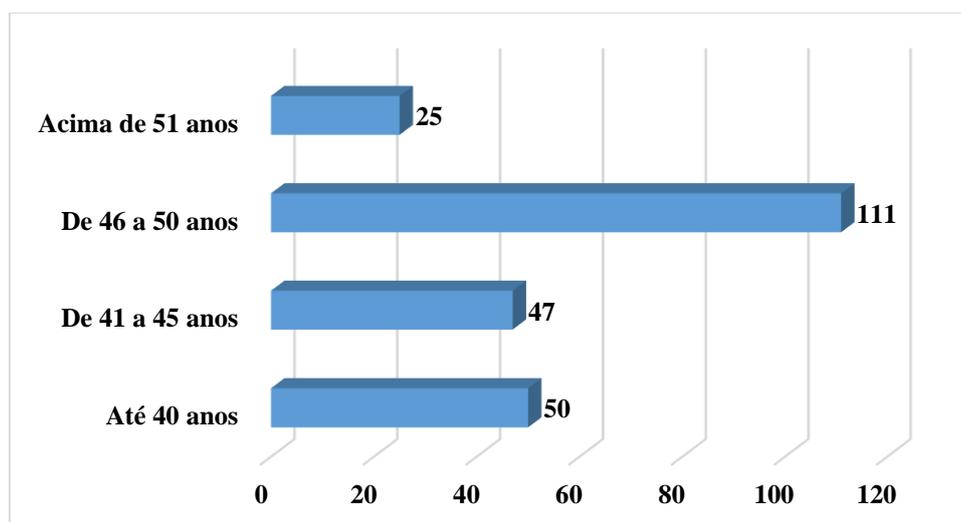
Gráfico 3 – Possui filhos



Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Quanto a idade dos respondentes, visualiza-se, conforme gráfico 4, que a maior parte, cerca de 47,6% (n=111) possui idade entre 46 e 50 anos; 21,5% (n=50) dos respondentes possuem idade até 40 anos; 20,2% (n=47) possuem idade entre 41 e 45 anos; e 10,7% (n=25) dos respondentes, acima de 51 anos.

Gráfico 4 – Idade dos respondentes

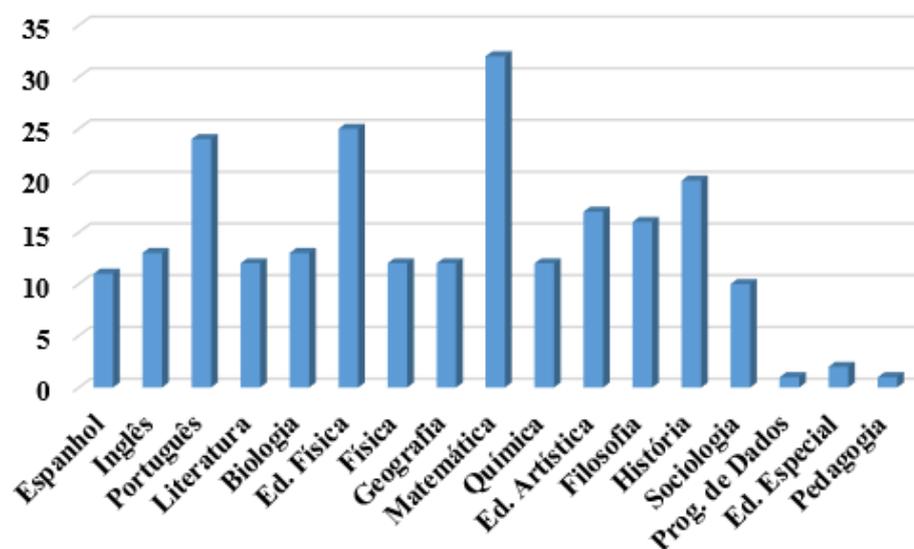


Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Portanto, considerada a primeira parte de avaliação, que chamamos de perfil sociodemográfico, foram demonstradas, através dos gráficos 1, 2 e 3 e 4, que a maioria são mulheres casadas e com filhos, com idade entre 46 e 50 anos. Passamos, assim, a análise das questões profissionais.

No que diz respeito à formação dos respondentes, conforme o gráfico 5, percebe-se que 13,7% (n=32) possuem formação em Matemática; 10,7% (n=25) possuem formação em Educação Física; 10,3% (n=24) possuem formação em Língua Portuguesa; 8,6% (n=20) possuem formação em História; 7,3% (n=17) possuem formação em Física; 6,8% (n=16) possuem formação em Filosofia; 5,6% (n=13) possuem formação em Inglês e Biologia; 5,2% (n=12) possuem formação em Literatura, Geografia e Química; 4,7% (n=10) possuem formação em Sociologia; 0,8% (n=2) possuem formação em Educação Especial; e 0,4% (n=1) possuem formação em Processamento de Dados em Pedagogia.

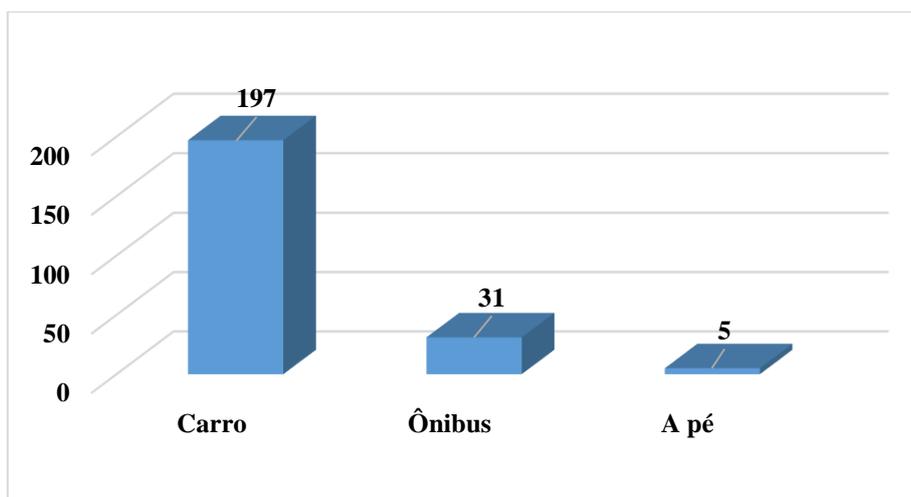
Gráfico 5 – Distribuição dos professores por formação acadêmica



Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Quanto aos deslocamentos dos respondentes, conforme gráfico 6, percebe-se que 84,5% (n=197) desloca-se com carro. Já 13,3% (n=31) dos respondentes usam para deslocamento o ônibus e 2,2% (n=5) dos respondentes fazem o deslocamento à pé.

Gráfico 6 – Forma de deslocamento



Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Conforme dados da pesquisa, quanto ao tempo de deslocamento dos professores, seja de casa até a escola ou de uma escola para a outra, como podemos visualizar no gráfico 6, os respondentes ficam, em média, 20,03 minutos, com um desvio-padrão elevado de 7,207 – o que mostra que o tempo que os professores levam para se deslocarem de casa até o trabalho é bem variado.

Em relação a carga horária de trabalho, as respostas dos participantes variaram entre 10 horas semanais a 40 horas semanais. A média de carga horária de trabalho é de 16,13 horas por semana, com desvio-padrão de 7,95.

Para encerrar a apresentação das variáveis profissionais, apresenta-se os resultados de tempo de profissão. Alguns professores estão iniciando na carreira acadêmica, com apenas poucos meses de atuação, e outros professores atuam como docentes há 24 anos. A média de tempo de atuação profissional é de 11,60 anos, com desvio-padrão de 5,16. A maior parte dos respondentes possuem 12 anos de profissão e, na sequência, 6 anos de profissão e 16 anos de profissão.

As variáveis sociodemográficas apresentadas indicam uma amostra bastante heterogênea, que contempla professores com perfis quase idênticos trabalhando em diferentes escolas, mas da mesma rede, ou seja, estadual. Como visualizado no gráfico 4, a amostra contempla a maioria dos professores com idades entre 46 e 50 anos, passando também pelas demais faixas etárias. Isso pode ser visualizado no tempo de serviço, tempo de deslocamento e, ao mesmo tempo, podemos observar no gráfico 1 que apresenta maioria significativa no gênero, com predominância considerável do sexo feminino.

## 4.2 AVALIAÇÃO DOS INDICADORES DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

As variáveis da dimensão de QVT têm como fonte o modelo que foi proposto por Walton (1973), adaptado por Eda Fernandes (1996, p48). O questionário que foi aplicado para a pesquisa, no modelo citado, encontra-se no apêndice C.

Todas as dimensões analisadas contam com critérios que foram divididos em questões e numerações, conforme se pode observar no quadro 21, sendo os critérios de cada dimensão visualizados no questionário. As primeiras 10 questões são relacionadas ao perfil.

Quadro 21 – Variáveis da dimensão qualidade de vida no trabalho

QUESTÕES	DIMENSÕES REPRESENTADAS
11 a 13	D1 – Compensação justa e adequada
14 a 18	D2 – Condições de trabalho seguras e saudáveis
19 a 23	D3 – Uso e desenvolvimento das capacidades humanas
24 a 27	D4 – Oportunidade de crescimento contínuo e segurança
28 a 30	D5 – Integração social na organização
31 a 32	D6 – Constitucionalismo na organização
33 a 36	D7 – Trabalho e espaço total de vida
37 a 38	D8 – Relevância social da vida no trabalho

Fonte: Eda Fernandes (1996, p.48).

As dimensões também estão sinalizadas pela abreviatura D e a numeração de 1 até 8, já que o modelo de Walton, com adaptação de Eda Fernandes (1996), contempla 8 dimensões para análise. A tabela 1 apresenta as médias e desvio padrão para cada um dos fatores e suas variáveis.

Tabela 1 – Média das variáveis – Dimensão qualidade de vida no trabalho

	<b>Média</b>	<b>Desvio padrão</b>
<b>Compensação justa e adequada</b>		
Você está satisfeita(o) com o seu salário.	1,52	0,566
Você está satisfeita (o) com o seu salário em comparação com o salário da rede particular	2,57	1,719
Você está satisfeita(o) com os benefícios recebidos	1,52	0,566
<b>Condições de trabalho seguras e saudáveis</b>		
Você está satisfeita(o) com a sua carga horária.	4,30	0,873
Você está satisfeita(o) com a quantidade de trabalho	2,57	1,719
Você está satisfeita(o) com as condições físicas da sala de aula (iluminação, ruído.)	4,52	0,573
Você está satisfeita(o) com a limpeza e organização da escola	4,55	0,571
Você está satisfeita(o) com os materiais e equipamentos disponíveis	4,55	0,571
Você está satisfeita(o) com a sua segurança pessoal dentro da escola	4,56	0,570
Você está satisfeita(o) com os níveis de Estresse vivenciados no ambiente de trabalho.	4,49	0,702
<b>Uso e desenvolvimento das capacidades humanas</b>		
Você está satisfeita(o) com o nível de autonomia para a realização das atividades que planeja	4,56	0,578
Você está satisfeita(o) quanto ao uso de sua capacidade e habilidades nas tarefas que realiza.	4,32	0,543
Você está satisfeita(o) quanto ao recebimento do feedback da avaliação do seu desempenho como um todo	4,29	0,565
Você está satisfeita(o) quanto a importância do trabalho que realiza	4,31	0,556
<b>Oportunidade de crescimento contínuo e segurança</b>		
Você está satisfeita(o) com a possibilidade de crescimento profissional	4,30	0,574
Você está satisfeita(o) com a oportunidade de crescimento pessoal, ou seja, desenvolvimento de suas potencialidades	4,28	0,577
<b>Integração social na organização</b>		
Você está satisfeita(o) com o relacionamento com o(s) seu(s) superior(es)	4,30	0,561
Você está satisfeita(o) com o relacionamento com seus colegas de trabalho	4,30	0,559
Você está satisfeita(o) com o relacionamento com alunos e pais	4,29	0,579
As suas características pessoais são aceitas positivamente pelos colegas e superiores	4,30	0,555
<b>Constitucionalismo na organização</b>		
Você está satisfeita(o) com a sua privacidade dentro da escola	4,31	0,532
Você está satisfeita(o) com a sua liberdade de expressão	4,31	0,534
As normas da instituição favorecem a realização do seu trabalho	4,31	0,532
<b>Trabalho e espaço total de vida</b>		
Você considera que há equilíbrio entre sua vida pessoal e profissional.	4,28	0,576
<b>Relevância social da vida no trabalho</b>		
Você está satisfeita(o) com a imagem da escola perante a comunidade	4,32	0,512
Você está satisfeita(o) com a responsabilidade social da escola em relação aos serviços prestados.	4,31	0,509
Você está satisfeita(o) com o tratamento recebido pelos gestores da escola	4,32	0,511

Fonte: Tabela adaptada por Eda Fernandes (1996), dados obtidos na pesquisa (2019).

Para análise das médias, dividiram-se as mesmas em 8 grupos, de acordo com as dimensões analisadas pelo modelo proposto, de acordo com a escala utilizada no instrumento de pesquisa.

Assim, foram escolhidas as maiores média de cada dimensão para caracterizar a concordância entre os professores pesquisados.

As medias variáveis na dimensão D1 – Compensação justa e adequada, que compreende as questões de número 8 a 10, são: “Você está satisfeita (o) com o seu salário” ( $X=1,52$  e  $\sigma =0,566$ ); “Você está satisfeita(o) com os benefícios recebidos” ( $X=1,52$  e  $\sigma =0,566$ ); “Você está satisfeita (o) com o seu salário em comparação com o salário da rede particular” ( $X=2,57$  e  $\sigma =1,719$ ) – obtendo a maior média na dimensão analisada.

Na dimensão D2 – Condições de trabalho seguras e saudáveis, que compreende as questões de número 11 a 17, as médias variáveis são: “Você está satisfeita(o) com a quantidade de trabalho” ( $X=2,57$  e  $\sigma =1,719$ ) – obtendo a menor média no que se refere a essa dimensão; “Você está satisfeita(o) com a sua segurança pessoal dentro da escola” ( $X=4,56$  e  $\sigma =0,702$ ) – obtendo a maior média, significando que os professores estão satisfeitos com a segurança pessoal dentro da escola; “Você está satisfeita(o) com a limpeza e organização da escola” ( $X=4,55$  e  $\sigma =0,571$ ) e “Você está satisfeita(o) com os materiais e equipamentos disponíveis” ( $X=4,55$  e  $\sigma =0,571$ ) – obtiveram a mesma média, significando que os professores respondentes estão, de maneira geral, satisfeitos com a limpeza e organização da escola e os materiais e equipamentos disponíveis; “Você está satisfeita(o) com as condições físicas da sala de aula (iluminação, ruído)” ( $X=4,52$  e  $\sigma =0,573$ ); “Você está satisfeita(o) com os níveis de Estresse vivenciados no ambiente de trabalho” ( $X=4,49$  e  $\sigma =0,702$ ); “Você está satisfeita(o) com a sua carga horária ( $X=4,30$  e  $\sigma =0,873$ )”.

Na dimensão D3 – Uso e desenvolvimento das capacidades humanas, que compreende as questões de número 18 a 21, as médias variáveis são: “Você está satisfeita(o) quanto ao recebimento do *feedback* da avaliação do seu desempenho como um todo” ( $X=4,29$  e  $\sigma =0,565$ ) – menor média nesta dimensão; “Você está satisfeita(o) quanto a importância do trabalho que realiza” ( $X=4,31$  e  $\sigma =0,556$ ); “Você está satisfeita(o) quanto ao uso de sua capacidade e habilidades nas tarefas que realiza” ( $X=4,32$  e  $\sigma =0,543$ ); “Você está satisfeita(o) com o nível de autonomia para a realização das atividades que planeja” ( $X=4,56$  e  $\sigma =0,578$ ) – maior média nessa dimensão.

As medias variáveis na dimensão D4 – Oportunidade de crescimento contínuo e segurança, que compreende as questões de número 22 a 23, são: “Você está satisfeita(o) com a oportunidade de crescimento pessoal, ou seja, desenvolvimento de suas potencialidades” ( $X=4,28$  e  $\sigma =0,577$ ); “Você está satisfeita(o) com a possibilidade de

crescimento profissional” ( $X=4,30$  e  $\sigma =0,574$ ) – nesta dimensão foi a que obteve a maior média.

Na dimensão que se refere a D5 – Integração social na organização, que compreende as questões de número 24 a 27, as médias variáveis são: “Você está satisfeita(o) com o relacionamento com alunos e pais” ( $X=4,29$  e  $\sigma =0,579$ ) – obtendo a menor média nesse critério dessa dimensão; “Você está satisfeita(o) com o relacionamento com o(s) seu(s) superior(es)” ( $X=4,30$  e  $\sigma =0,561$ ); “Você está satisfeita(o) com o relacionamento com seus colegas de trabalho” ( $X=4,30$  e  $\sigma =0,559$ ); “As suas características pessoais são aceitas positivamente pelos colegas e superiores” ( $X=4,30$  e  $\sigma =0,555$ ) – tendo esses três últimos critérios a mesma média, significando que os respondentes estão satisfeitos com o relacionamento com colegas, superiores e que suas características pessoais são aceitas pelos colegas e superiores.

As médias variáveis na dimensão D6 – Constitucionalismo na organização, que compreende as questões de 28 a 30, são: “Você está satisfeita(o) com a sua privacidade dentro da escola” ( $X=4,31$  e  $\sigma =0,532$ ); “Você está satisfeita(o) com a sua liberdade de expressão” ( $X=4,31$  e  $\sigma =0,534$ ); “As normas da instituição favorecem a realização do seu trabalho” ( $X=4,31$  e  $\sigma =0,532$ ). Nessa dimensão, os três critérios avaliados obtiveram a mesma média.

Na dimensão que se refere sobre D7 – Trabalho e espaço total na vida, que compreende a questão de número 31, segue a média variável: “Você considera que há equilíbrio entre sua vida pessoal e profissional” ( $X=4,28$  e  $\sigma =0,576$ ).

Na dimensão D8 – Relevância social da vida no trabalho, que compreende as questões de número 32 a 34, seguem as médias variáveis: “Você está satisfeita(o) com a responsabilidade social da escola em relação aos serviços prestados” ( $X=4,31$  e  $\sigma =0,509$ ); “Você está satisfeita(o) com a imagem da escola perante a comunidade” ( $X=4,32$  e  $\sigma =0,512$ ); “Você está satisfeita(o) com o tratamento recebido pelos gestores da escola” ( $X=4,32$  e  $\sigma =0,511$ ) – obtiveram a mesma média.

Por último, analisando as piores médias obtidas na pesquisa, temos a dimensão de Compensação justa e adequada, nos critérios “Você está satisfeita(o) com o seu salário” e “Você está satisfeita(o) com os benefícios recebidos”, apresentando a mesma média entre as piores ( $X=1,52$  e  $\sigma =0,566$ ), significando que os professores participantes da pesquisa não estão contentes com o salário e nem com os benefícios recebidos pelo seu trabalho. Entre as piores médias, ainda na dimensão de condições de trabalho, o critério “Você está satisfeita(o) com a quantidade de trabalho” apresentou a média ( $X=2,57$  e  $\sigma =1,719$ ).

De um modo geral, ao analisar os requisitos que se enquadraram nesse tópico, se buscou saber sobre a compensação justa e adequada, onde foi considerada as opções: discordo totalmente, discordo, neutro, concordo e concordo totalmente. As opções “concordo” e “concordo totalmente” são fatores determinantes de satisfação; “neutro” é fator equivalente à razoável; e as opções “discordo totalmente” e “discordo” são fatores de insatisfação.

Com base nos dados, pode-se dizer que, aqui, também prevaleceu a insatisfação, percebido pelos professores que participaram da pesquisa, em relação ao salário recebido, ao esforço, experiência e qualificação.

Portanto, pode-se observar nos resultados que o desvio padrão variou entre 0,566 e 1,719, o que indica que ocorreu discordância nas respostas entre as dimensões e os critérios analisados, com os professores pesquisados, prevalecendo uma insatisfação em relação as questões analisadas.

A proposição de melhoria para os critérios que obtiveram as piores médias se refere à questão salarial, aos benefícios recebidos e à quantidade de trabalho.

Nas melhores médias, da dimensão de condições de trabalho, está o critério “Você está satisfeita(o) com a sua segurança pessoal dentro da escola” ( $X=4,56$  e  $\sigma =0,570$ ), ficando em seguida entre as melhores e com médias iguais: “Você está satisfeita(o) com a limpeza e organização da escola” e “Você está satisfeita(o) com os materiais e equipamentos disponíveis” ( $X=4,55$  e  $\sigma =0,571$ ).

De um modo geral, ao analisar os requisitos que se enquadraram nesse tópico, se buscou saber sobre as condições de trabalho considerando as opções: discordo totalmente, discordo, neutro, concordo e concordo totalmente. As opções “concordo” e “concordo totalmente” são fatores determinantes de satisfação; “neutro” é fator equivalente à razoável; e as opções “discordo totalmente” e “discordo” são fatores de insatisfação. Com base nos dados, pode-se dizer que aqui, também, o que prevaleceu foi a satisfação em relação à segurança pessoal na escola, à limpeza, à organização e aos materiais e equipamentos disponíveis para os professores respondentes.

Com base nos resultados, pode-se observar que o desvio padrão variou entre 0,570 e 0,571, o que indica que houve pouca discordância nas respostas entre as dimensões e critérios analisados com os professores pesquisados.

Na sequência será exibida a tabela 2, que traz as médias das dimensões da QVT.

Tabela 2 – Médias das dimensões da qualidade de vida no trabalho

<b>Dimensão</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio padrão</b>
Compensação justa e adequada	1,87	0,691
Condições de trabalho seguras e saudáveis	4,22	0,536
Uso e desenvolvimento das capacidades	4,37	0,516
Oportunidade de crescimento e segurança	4,29	0,569
Integração social na organização	4,30	0,556
Constitucionalismo na organização	4,31	0,532
Trabalho e espaço total na vida	4,28	0,576
Relevância social da vida no trabalho	4,32	0,509

Fonte: Adaptada por Eda Fernandes (1996), dados da pesquisa (2019).

A avaliação por dimensões de Qualidade de Vida no Trabalho, no modelo de Walton, adaptado por Eda Fernandes (1996), é formada por 8 dimensões e critérios analisados e dispostos a seguir:

Compensação justa e adequada: renda adequada ao trabalho; equidade interna; equidade externa – média apresentada ( $X=1,87$  e  $\sigma =0,691$ ).

Condições de trabalho: jornada de trabalho; ambiente físico seguro e saudável – média apresentada ( $X=4,22$  e  $\sigma =0,536$ ).

Uso e desenvolvimento das capacidades humanas: autonomia; significado da tarefa; identidade da tarefa; variedade da habilidade; retro informação – média apresentada ( $X=4,37$  e  $\sigma =0,516$ ).

Oportunidade de crescimento contínuo e segurança: possibilidade de carreira; crescimento profissional; segurança no emprego – média apresentada ( $X=4,29$  e  $\sigma =0,569$ ).

Integração social na empresa: igualdade de oportunidades; relacionamento; senso comunitário – média apresentada ( $X=4,30$  e  $\sigma =0,556$ ).

Constitucionalismo na organização: respeito às leis e direitos trabalhistas; privacidade pessoal; liberdade de expressão; normas e rotinas – média apresentada ( $X=4,31$  e  $\sigma =0,532$ ).

Trabalho e espaço total de vida: papel balanceado no trabalho – média apresentada ( $X=4,28$  e  $\sigma =0,576$ ).

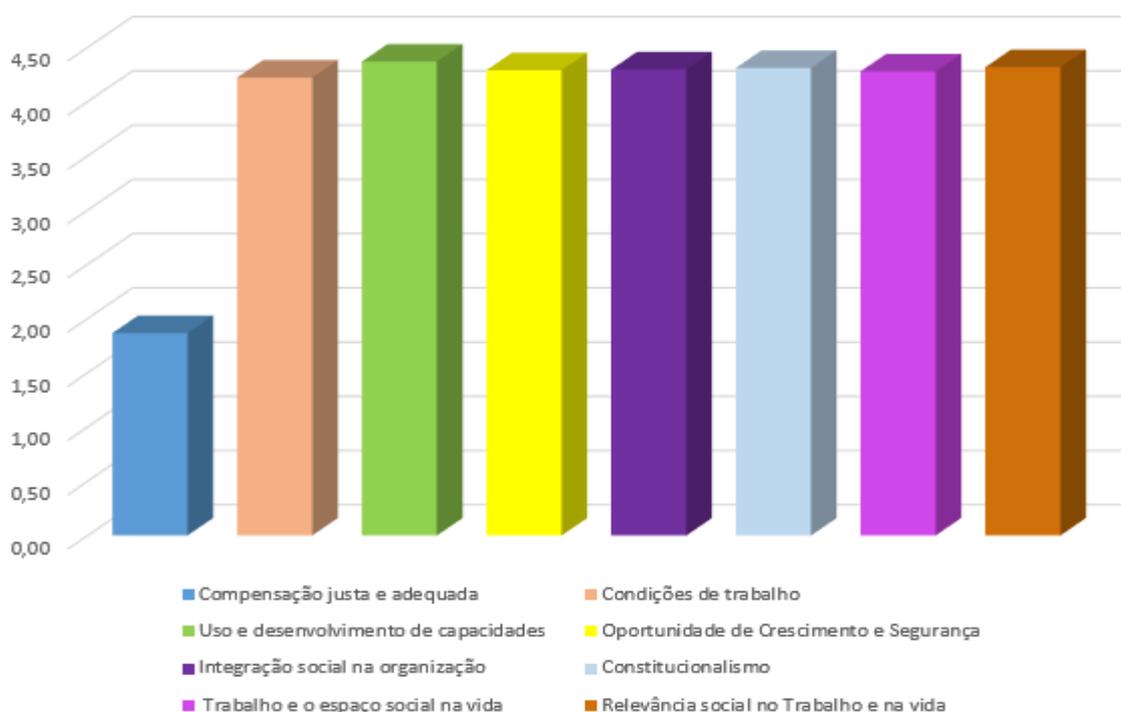
Relevância social da vida no trabalho: imagem da empresa; responsabilidade social pelos serviços, produtos e empregados – média apresentada ( $X=4,32$  e  $\sigma =0,509$ ). Esta foi a maior média apresentada.

As médias apresentaram uma variação entre 4,37 e 4,22, com base nos resultados. Já o desvio padrão variou entre 0,536 e 0,516, o que indica que houve pouca discordância nas respostas entre as dimensões e critérios analisados com os professores pesquisados.

A dimensão que apresentou a menor média entre todas as dimensões e critérios analisados corresponde à dimensão de Compensação justa e adequada, que tem por critérios a renda adequada ao trabalho; equidade interna; equidade externa – média apresentada ( $X=1,87$  e  $\sigma =0,691$ ). Menor média, significando insatisfação devido à toda situação, do contexto atual, em que os professores estaduais vêm enfrentando nas questões salariais decorrentes de alguns anos.

Para uma melhor visualização, o gráfico 7 apresenta o resultado das médias dos fatores da Qualidade de Vida no Trabalho.

Gráfico 7 – Distribuição das médias entre critérios de qualidade de vida no trabalho



Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Analisando a figura, em relação as dimensões e critérios já expostos, a dimensão que se apresenta com menor média é a dimensão de Compensação justa e adequada, significando que os professores participantes da pesquisa não estão contentes com os salários e benefícios recebidos. Isso demonstra que não existe benefício extra, apenas o vale alimentação e o vale transporte que é disposto aos professores. As outras dimensões estão visualmente coincidas, como podemos verificar no gráfico 7.

Analisando, também, que os docentes viajam aproximadamente 20 minutos de onde residem até onde exercem o magistério, o vale, ao invés do caráter de bônus, torna-se um sentimento de obrigação. A média apresentada de ( $X=1,87$  e  $\sigma =0,691$ ) compromete o alcance da QVT. A remuneração adequada é necessária para a satisfação das necessidades pessoais e dos padrões culturais, sociais e econômicos da sociedade na qual o trabalhador está inserido (SANTOS, 2012).

O plano de benefícios é um meio de atender as necessidades do funcionário, cujo impacto é capaz de proporcionar a vida tranquila e produtiva, tanto no caráter profissional quanto no pessoal (SANTOS, 2012).

Logo, se percebe que existe uma insatisfação em relação ao salário e aos benefícios recebidos, dentro da concepção dos professores das escolas analisadas, no município de Santa Maria, no estado do Rio Grande do Sul.

As maiorias médias das dimensões estão visualmente coincidadas (gráfico 7). A dimensão Uso e desenvolvimento das capacidades humanas, que se refere ao nível de autonomia para a realização das atividades que planeja, na dimensão Condições de Trabalho, obteve ótimas respostas à respeito das condições físicas da sala de aula (iluminação, ruído), limpeza e organização da escola, segurança pessoal dentro da escola, materiais e equipamentos disponíveis.

Verifica-se que todas as variáveis do critério condições de trabalho apresentam resultado superior a 3, caracterizando-se como fatores satisfatórios e favoráveis ao alcance da QVT nas escolas analisadas.

#### 4.3 AVALIAÇÃO DO ESTRESSE

As variáveis da dimensão de Estresse têm como fonte o QSPEBS, de Rui Gomes, da Universidade do Minho, Escola de Psicologia. O questionário que foi aplicado para a pesquisa, no modelo já citado, encontra-se no apêndice A.

Todas as dimensões analisadas contam com critérios que foram divididos em questões e numerações, conforme podemos observar no quadro 22, sendo que os critérios de cada dimensão podem ser visualizados no questionário.

As variáveis da dimensão Estresse estão distribuídas conforme quadro 22.

## Quadro 22 – Variáveis da dimensão estresse

QUESTÕES	DIMENSÕES REPRESENTADAS
39 a 45	Comportamento Inadequado ou Indisciplina de Alunos
46 a 51	Pressões de Tempo e Excesso de Trabalho
52 a 57	Diferentes Capacidades e Motivações dos Alunos
58 a 63	Carreira Docente
64 a 68	Trabalho Burocrático e Administrativo
69 a 74	Políticas Disciplinares Inadequadas

Fonte: Rui Gomes (QSPEBS). Universidade do Minho. Escola de Psicologia.

Inicialmente, por uma questão que avalia os níveis globais de Estresse dos professores, com base numa escala uma pontuação que varia de 0 (Nenhum Estresse) a 4 (Elevado Estresse), são apresentadas as médias das variáveis das 6 dimensões do Estresse. A seguir, a apresentação e discussão delas através da tabela 3, que apresenta as médias e o desvio padrão para cada um dos fatores e suas variáveis.

Tabela 3 – Média das variáveis – Dimensão de estresse

(continua)		
Variável	Média	Desvio Padrão
<b>Comportamento inadequado ou indisciplina dos alunos</b>		
Mau comportamento dos alunos em geral	3,64	0,623
Comportamento indecente/descarado dos alunos	3,64	0,616
Mau comportamento contínuo de alguns alunos	3,64	0,614
Nível de barulho bastante elevado nas aulas	3,64	0,616
Turmas difíceis	3,64	0,616
Alunos barulhentos	3,64	0,615
Problemas de comportamento difícil por parte dos alunos	3,64	0,615
<b>Pressões de tempo e excesso de trabalho</b>		
Falta de tempo para preparar as aulas	3,43	0,613
Demasiado trabalho para fazer	3,42	0,612
Falta de tempo para aprofundar o estudo de temas curriculares	3,42	0,612
Exigências ou obrigações para além do período letivo	3,42	0,612
Ritmo demasiado rápido do período letivo	3,42	0,612
Falta de tempo para cumprir o programa	3,42	0,612
<b>Diferentes capacidades e motivações dos alunos</b>		
Falta de iniciativa e vontade de trabalhar por parte dos alunos	3,57	0,620
Alunos com baixas capacidades	3,57	0,620
Disparidade nas capacidades dos alunos	3,57	0,620
Alunos com capacidades muito diferentes	3,56	0,621
Alunos que demonstram falta de interesse	3,57	0,620
Alunos pouco motivados	3,56	0,621
<b>Carreira docente</b>		
Salário inadequado	3,29	0,532
Poucas oportunidades de promoção	3,03	0,499
Baixo estatuto socioprofissional da profissão	3,03	0,495
Carreira mal estruturada	3,02	0,504
Falta de perspectivas de desenvolvimento e promoção na carreira	3,02	0,504
Falta de estabilidade e segurança na carreira	3,02	0,500

Tabela 3 – Média das variáveis – Dimensão de estresse

(conclusão)		
Variável	Média	Desvio Padrão
<b>Trabalho burocrático e administrativo</b>		
Trabalho administrativo	2,95	0,607
Obrigações burocrático-administrativas	2,94	0,606
Demasiado trabalho burocrático	2,94	0,602
Excesso de tarefas de caráter burocrático	2,93	0,598
Deveres e obrigações administrativas	2,93	0,598
<b>Políticas disciplinares inadequadas</b>		
Existência de sanções disciplinares pouco adequadas	2,47	0,580
Falta de aceitação da autoridade do professor	2,46	0,572
Falta de poder e influência nas sanções disciplinares	2,46	0,580
Problemas de comportamento difícil por parte dos alunos	2,45	0,564
Políticas disciplinares inadequadas da escola e do ensino	2,45	0,572
Falta de participação nas decisões disciplinares a tomar	2,45	0,572

Fonte: Rui Gomes (QSPEBS). Universidade do Minho. Escola de Psicologia. Dados da pesquisa (2019).

Assim, foram escolhidas as maiores médias de cada dimensão para caracterizar a concordância entre os professores pesquisados. Podemos concluir que as médias apresentadas, por serem consideradas as menores, são as que causam menos Estresse nos professores.

Na variável Comportamento inadequado ou Indisciplina dos alunos, onde os critérios analisados compreendem as questões de números 35 a 41, seguindo a ordem do questionário que foi aplicado, que está em apêndice: “Mau comportamento dos alunos em geral” ( $X=3,64$  e  $\sigma =0,623$ ); “Comportamento indecente/descarado dos alunos” ( $X=3,64$  e  $\sigma =0,616$ ); “Mau comportamento contínuo de alguns alunos” ( $X=3,64$  e  $\sigma =0,614$ ); “Nível de barulho bastante elevado nas aulas” ( $X=3,64$  e  $\sigma =0,616$ ); “Turmas difíceis” ( $X=3,64$  e  $\sigma =0,616$ ); “Alunos barulhentos” ( $X=3,64$  e  $\sigma =0,615$ ); e “Problemas de comportamento difícil por parte dos alunos” ( $X=3,64$  e  $\sigma =0,615$ ). Podemos observar que em todas as variáveis e critérios obtivemos a mesma média.

Nas variáveis referente as Pressões de tempo e Excesso de Trabalho, que compreendem as questões de número 42 a 47, os critérios foram: “Falta de tempo para preparar as aulas” ( $X=3,43$  e  $\sigma =0,613$ ) – obteve a maior média, sendo a maior queixa dos professores; “Demasiado trabalho para fazer” ( $X=3,42$  e  $\sigma =0,612$ ); “Falta de tempo para aprofundar o estudo de temas curriculares” ( $X=3,42$  e  $\sigma =0,612$ ); “Exigências ou obrigações para além do período letivo” ( $X=3,42$  e  $\sigma =0,612$ ); “Ritmo demasiado rápido do período letivo” ( $X=3,42$  e  $\sigma =0,612$ ); “Falta de tempo para cumprir o programa” ( $X=3,42$  e  $\sigma =0,612$ ).

Na variáveis que correspondem as Diferentes Capacidades e Motivações dos alunos, em que estão as questões de número 48 a 53, seguem os critérios: “Falta de iniciativa e vontade de trabalhar por parte dos alunos” ( $X=3,57$  e  $\sigma =0,620$ ); “Alunos com baixas capacidades” ( $X=3,57$  e  $\sigma =0,620$ ); “Disparidade nas capacidades dos alunos” ( $X=3,57$  e  $\sigma =0,620$ ); “Alunos que demonstram falta de interesse” ( $X=3,57$  e  $\sigma =0,620$ ). Estes critérios obtiveram médias iguais, ou seja, há um consenso entre os professores pesquisados que, mesmo sem combinação, apresentam, através da pesquisa, resultados que ressaltam os trabalhos dos autores que estudam o Estresse e apontam os fatores estressantes nos profissionais da docência. “Alunos com capacidades muito diferentes” ( $X=3,56$  e  $\sigma =0,621$ ) e “Alunos pouco motivados” ( $X=3,56$  e  $\sigma =0,621$ ) foram os critérios que obtiveram a menor média.

Na variável que corresponde à Carreira Docente, que compreende as questões de número 54 a 59, o critério avaliado foi: “Salário inadequado” ( $X=3,29$  e  $\sigma =0,532$ ) – obteve a maior média. Atualmente, no contexto da carreira docente, tem acontecido muitas transformações, com pressões de tempo e aumento de carga horária, entre outras já citadas no trabalho. A questão salarial é a única questão que não acompanha as transformações, não são dados os aumentos, não é repostos o índice de inflação, não é motivacional para exercer a profissão. Nos critérios “Poucas oportunidades de promoção” ( $X=3,03$  e  $\sigma =0,499$ ) e “Baixo estatuto socioprofissional da profissão” ( $X=3,03$  e  $\sigma =0,495$ ) obteve-se as mesmas médias da questão Carreira Docente, como já foi mencionado, não tendo valorização da profissão. Nos critérios “Carreira mal estruturada” ( $X=3,02$  e  $\sigma =0,504$ ); “Falta de perspectivas de desenvolvimento e promoção na carreira” ( $X=3,02$  e  $\sigma =0,504$ ); e “Falta de estabilidade e segurança na carreira” ( $X=3,02$  e  $\sigma =0,500$ ) as médias foram as mesmas.

Na variável que corresponde ao Trabalho burocrático e administrativo, que tem os números de questões 60 a 64, os critérios analisados são os seguintes: “Trabalho administrativo” ( $X=2,95$  e  $\sigma =0,607$ ) – obteve a maior média; “Obrigações burocrático-administrativas” ( $X=2,94$  e  $\sigma =0,606$ ); “Demasiado trabalho burocrático” ( $X=2,94$  e  $\sigma =0,602$ ); “Excesso de tarefas de caráter burocrático” ( $X=2,93$  e  $\sigma =0,598$ ); e “Deveres e obrigações administrativas” ( $X=2,93$  e  $\sigma =0,598$ ), as questões que se referem à variável do trabalho burocrático obtiveram média iguais e parecidas, podendo concluir-se que são causadoras de Estresse e médio Estresse na profissão docente.

Nas variáveis de Políticas disciplinares inadequadas, que correspondem as questões de número 65 a 70, conforme questionário utilizado na pesquisa, os critérios avaliados

foram os seguintes: “Existência de sanções disciplinares pouco adequadas” ( $X=2,47$  e  $\sigma =0,580$ ); “Falta de aceitação da autoridade do professor” ( $X=2,46$  e  $\sigma =0,572$ ); “Falta de poder e influência nas sanções disciplinares” ( $X=2,46$  e  $\sigma =0,580$ ); “Problemas de comportamento difícil por parte dos alunos” ( $X=2,45$  e  $\sigma =0,564$ ); “Políticas disciplinares inadequadas da escola e do ensino” ( $X=2,45$  e  $\sigma =0,572$ ); e “Falta de participação nas decisões disciplinares a tomar” ( $X=2,45$  e  $\sigma =0,572$ ).

Por fim, vale ressaltar que a dimensão que obteve as menores médias foram as de Políticas disciplinares inadequadas, nos critérios analisados: “Problemas de comportamento difícil por parte dos alunos” ( $X=2,45$  e  $\sigma =0,564$ ); “Políticas disciplinares inadequadas da escola e do ensino” ( $X=2,45$  e  $\sigma =0,572$ ); e “Falta de participação nas decisões disciplinares a tomar” ( $X=2,45$  e  $\sigma =0,572$ ). Essas dimensões estão relacionadas com Estresse dos professores, relacionado com as políticas disciplinares ao seu dispor, bem como a pouca aceitação da sua autoridade e poder. Ao mesmo tempo, observa-se que o desvio padrão ficou entre 0,564 e 0,572. Na tabela 4 são apresentadas as médias da dimensão Estresse.

Tabela 4 – Médias das dimensões estresse

<b>Dimensão</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio padrão</b>
Comportamento Inadequado ou Indisciplina de Alunos	3,64	0,609
Pressões de Tempo e Excesso de Trabalho	3,42	0,607
Diferentes Capacidades e Motivações dos Alunos	3,57	0,615
Carreira Docente	3,07	0,462
Trabalho Burocrático e Administrativo	2,94	0,596
Políticas Disciplinares Inadequadas	2,46	0,567

Fonte: Rui Gomes (QSPEBS). Universidade do Minho. Escola de Psicologia. Dados da pesquisa (2019).

“Mau comportamento contínuo de alguns alunos”; “Nível de barulho bastante elevado nas aulas”; “Turmas difíceis”; “Alunos barulhentos”; e “Problemas de comportamento difícil por parte dos alunos” obtiveram a média ( $X=3,64$  e  $\sigma =0,609$ ), dentro da dimensão Comportamento inadequado ou Indisciplina dos alunos.

Na dimensão que se refere a Pressões de Tempo e Excesso de Trabalho, os critérios analisados são: “Falta de tempo para preparar as aulas”; “Demasiado trabalho para fazer”; “Falta de tempo para aprofundar o estudo de temas curriculares”; “Exigências ou obrigações para além do período letivo”; “Ritmo demasiado rápido do período letivo”; e “Falta de tempo para cumprir o programa” obtiveram a média ( $X=3,42$  e  $\sigma =0,607$ ).

Na dimensão Diferentes capacidades e Motivações dos alunos, os critérios analisados são: “Falta de iniciativa e vontade de trabalhar por parte dos alunos”; “Alunos com baixas capacidades”; “Disparidade nas capacidades dos alunos”; “Alunos com capacidades muito diferentes”; “Alunos que demonstram falta de interesse”; e “Alunos pouco motivados” a média obtida foi ( $X=3,57$  e  $\sigma =0,615$ ).

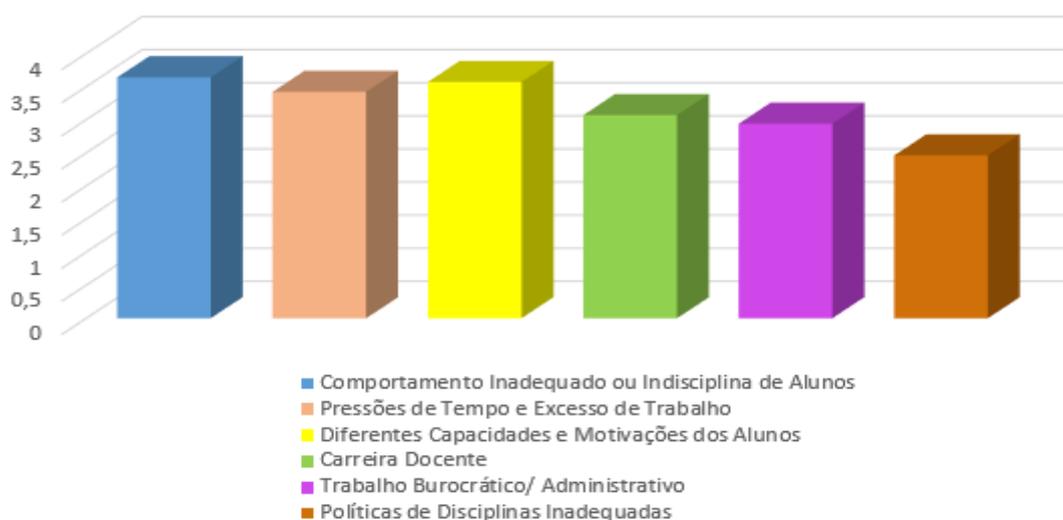
Já na dimensão Carreira Docente, os critérios analisados são: “Salário inadequado”; “Poucas oportunidades de promoção”; “Baixo estatuto socioprofissional da profissão”, “Carreira mal estruturada”; “Falta de perspectivas de desenvolvimento e promoção na carreira”; e “Falta de estabilidade e segurança na carreira” obtiveram a média ( $X=3,07$  e  $\sigma =0,462$ ).

Na dimensão sobre Trabalho burocrático e administrativo, os critérios avaliados são os que seguem: “Trabalho administrativo”; “Obrigações burocrático-administrativo”; “Demasiado trabalho burocrático”; “Excesso de tarefas de caráter burocrático”; e “Deveres e obrigações administrativas” obtiveram a média ( $X=2,94$  e  $\sigma =0,596$ ).

Por fim, na dimensão de Políticas disciplinares inadequadas, os critérios avaliados são: “Existência de sanções disciplinares pouco adequadas”; “Falta de aceitação da autoridade do professor”; “Falta de poder e influência nas sanções disciplinares”; “Problemas de comportamento difícil por parte dos alunos”; “Políticas disciplinares inadequadas da escola e do ensino”; e “Falta de participação nas decisões disciplinares a tomar” obtiveram média ( $X=2,46$  e  $\sigma =0,567$ ).

No gráfico 8 apresenta-se o resultado das médias dos fatores, para uma melhor visualização. Vale ressaltar que, no caso da dimensão Estresse, as médias consideradas ruins são aquelas mais altas, pois quanto mais alta média, maior o nível de Estresse sinalizado.

Gráfico 8 – Média das dimensões de estresse



Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Analisando o gráfico 8, em relação as dimensões e critérios já expostos, a dimensão que apresenta menor média é a dimensão de Políticas disciplinares inadequadas, podendo-se afirmar que essa dimensão é a que gera menor grau de Estresse. As demais dimensões estão visualmente coincidadas, constatando-se que são as geradoras de Estresse, em médio e alto grau, para os profissionais da carreira docente.

Em síntese, o segundo objetivo desse trabalho: Identificar os níveis e os principais fatores de Estresse dos professores, aponta que as maiores médias são as causadores do elevado Estresse, ficando por conta da dimensão de Comportamento Inadequado ou Indisciplina dos alunos, sendo que os critérios avaliados foram os seguintes: “Mau comportamento dos alunos em geral”; “Comportamento indecente/descarado dos alunos”; “Mau comportamento contínuo de alguns alunos”; “Nível de barulho bastante elevado nas aulas”; “Turmas difíceis”; “Alunos barulhento”; e “Problemas de comportamento difícil por parte dos alunos” – todas com a mesma média, ou seja, ( $X=3,64$ ), sendo que ocorreu uma variação do desvio padrão nos critérios de “Alunos barulhentos” e “Problemas de comportamento difícil por parte dos alunos”, com desvio padrão em 0,615. “Mau comportamento dos alunos em geral”; “Nível de barulho bastante elevado nas aulas” e “Turmas difíceis” obtiveram o desvio padrão igual, ou seja, 0,616.

O desvio padrão com média menor ficou em “Mau comportamento contínuo de alguns alunos”, com 0,614. Já o desvio padrão com média maior e o que causa maior

Estresse nos professores, segundo os dados da pesquisa, ficou em 0,623. Observou-se, então, que existe uma proximidade entre as médias e o desvio padrão, identificado assim os níveis e os principais fatores de Estresse dos professores respondentes, no que tange aos critérios analisados.

Podemos observar que o exercício profissional da docência representa uma ocupação com elevada natureza estressante. As exigências impostas à este profissional extrapolam sua carga de trabalho dentro da instituição escolar, sendo um fator primordial para o desenvolvimento do Estresse, pois além de muitos possuírem carga horária semanal elevada (40h), ainda há a preparação de aulas, correção de trabalhos, reuniões, planejamentos, conversa com os pais de alunos, entre outros, tornando-se também um trabalho extraescolar.

Conforme Carlotto (2010) aponta, docentes do ensino médio apresentam uma maior probabilidade de desenvolver Estresse, devido as características da faixa etária com que trabalham, alunos na adolescência, pois é nela que ocorrem os maiores conflitos na relação professor-aluno, sendo frequente as queixas relacionadas ao comportamento, indo ao encontro dos fatores geradores de Estresse.

Analisando estes estudos anteriores e os resultados obtidos nessa pesquisa, foi possível observar que ambos são semelhantes no que diz respeito aos níveis de Estresse, evidenciando o problema. É importante notar que a maioria dos docentes participantes do presente estudo foram, em sua grande maioria, mulheres, valor que pode ser atribuído à expansão do sistema educacional que se iniciou no país na metade do século XX. À docência considera-se própria das mulheres devido a sua similaridade com o trabalho educativo da mãe para com os filhos (SERVILHA e PEREIRA, 2008). Para complementar, nessa pesquisa obteve-se a maioria de mulheres, com 91,4% do total da amostra pesquisada. O sexo masculino aparece com 8,6%.

Em relação as maiores médias, no caso das geradores de Estresse para os docentes, trazendo as sugestões dos professores, sugere-se implementar um programa de apoio psicológico nas escolas para os professores, através da realização de um convênio entre a 8ª CRE e a Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), com o centro de Psicologia, oferecendo e desenvolvendo alguns projetos com os professores na escola, podendo ser atendimento individual mensal ou palestras abordando os temas que foram apontados nos resultados como causadores de maior Estresse, para, desse modo, promover a diminuição dos níveis de Estresse dos professores das escolas estaduais de Santa Maria, localizada no Estado do Rio Grande do Sul.

Para medir os níveis de Estresse, conforme Gomes (2010), avalia-se as potenciais fontes de Estresse no exercício da atividade profissional de professores, compreendendo duas partes distintas. A primeira parte apresenta uma questão destinada a avaliar os níveis globais de Estresse, numa escala que varia entre zero e quatro pontos (0 = “Nenhum Estresse”; 4 = “Elevado Estresse”). Na segunda parte são indicados 32 itens destinados a avaliar 8 fatores de Estresse: os itens são respondidos numa escala de quatro pontos (0 = “Nenhum Estresse”; 4 = “Elevado Estresse”). Os valores totais de cada subescala são calculados através da soma e divisão dos itens de cada dimensão. Neste sentido, os resultados podem variar entre zero e quatro pontos, representando os valores máximos ou maiores níveis de Estresse. Então, a pesquisa apresenta que os níveis de Estresse dos professores das escolas estaduais de Santa Maria, no que se refere ao Comportamento inadequado ou Indisciplina dos alunos, a média geral calculada é 4 e a média apontada na pesquisa pelos professores é ( $X=3,64$  e  $\sigma =0,609$ ), sendo assim, podemos considerar que os níveis de Estresse dos professores é elevado.

#### 4.4 RELAÇÕES ENTRE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E ESTRESSE

Dando prosseguimento à análise, se investigou se há relação entre as dimensões de Qualidade de Vida no Trabalho e Estresse e os resultados apresentam-se na sequência.

Buscando analisar a relação existente entre as dimensões, ou seja, se a Qualidade de Vida no Trabalho se relaciona com os níveis de Estresse sentidos pelos professores e vice-versa, foram utilizados cálculos de correlações que visam identificar se há e qual é o grau de dependência entre as duas variáveis (no caso, entre as dimensões de QVT e do Estresse)

A tabela 5 apresenta os resultados dos testes das correlações entre as dimensões de Qualidade de Vida no Trabalho e Estresse. Foram realizadas análises de correlação de Person. As correlações são estatisticamente significativas quando os valores do cálculo de significância forem inferiores a 0,05. Além disso, não é desejável que as correlações sejam superiores a 0,90, fato que demonstra que as dimensões analisadas são extremamente semelhantes e confundem-se entre si. Outro aspecto importante é o valor da correlação, caso seja positivo, o grau de dependência tem mesma direção e, caso negativo, o grau de dependência tem direção inversa (HAIR, et al. 2009).

Tabela 5 – Correlação entre dimensões de qualidade de vida e estresse

		Comportamento Inadequado ou Indisciplina de Alunos	Pressões de Tempo e Excesso de Trabalho	Diferentes Capacidades e Motivações dos Alunos	Carreira Docente	Trabalho Burocrático e Administrativo	Política Disciplinar Inadequada
Compensação justa e adequada	Correlação de Pearson	<b>-0,477**</b>	<b>-0,392**</b>	<b>-0,452**</b>	-	<b>-0,428**</b>	-0,031
	Sig.	0,000	0,000	0,000	<b>0,398**</b>	0,000	0,632
Condições de Trabalho	Correlação de Pearson	<b>-0,181**</b>	-0,100	-0,116	-	<b>-0,329**</b>	<b>-0,138*</b>
	Sig.	0,006	0,129	0,078	<b>0,253**</b>	0,000	0,036
Uso e Desenvolvimento de Capacidades	Correlação de Pearson	-0,030	0,074	0,006	<b>-0,141*</b>	<b>-0,283**</b>	<b>-0,241**</b>
	Sig.	0,653	0,261	0,927	0,032	0,000	0,000
Oportunidade Crescimento e Segurança	Correlação de Pearson	-0,035	0,074	-0,005	-0,124	<b>-0,261**</b>	<b>-0,245**</b>
	Sig.	0,594	0,262	0,939	0,060	0,000	0,000
Integração Social na Organização	Correlação de Pearson	-0,072	0,003	-0,007	<b>-0,158*</b>	<b>-0,292**</b>	<b>-0,256**</b>
	Sig.	0,273	0,966	0,920	0,016	0,000	0,000
Constitucionalismo	Correlação de Pearson	-0,119	0,003	-0,070	-	<b>-0,307**</b>	<b>-0,251**</b>
	Sig.	0,070	0,967	0,288	<b>0,180**</b>	0,000	0,000
Trabalho e o Espaço Social na Vida	Correlação de Pearson	-0,067	0,051	-0,028	<b>-0,153*</b>	<b>-0,288**</b>	<b>-0,241**</b>
	Sig.	0,309	0,438	0,668	0,019	0,000	0,000
Relevância social no Trabalho e vida	Correlação de Pearson	-0,085	0,005	-0,052	-0,116	<b>-0,301**</b>	<b>-0,207**</b>
	Sig.	0,197	0,944	0,432	0,076	0,000	0,001

\*\* significativo ao nível de 0,01; \* significativo ao nível de 0,05

Fonte: Adaptação por Eda Fernandes (1996). Rui Gomes (QSPEBS). Universidade do Minho. Escola de Psicologia. Resultados da pesquisa (2019).

A dimensão de QVT – Compensação justa e adequada possui relação com praticamente todas as dimensões de Estresse, excetuando-se políticas disciplinares inadequadas. Todas as correlações apresentaram sinal negativo, que demonstra que as relações são inversas, ou seja, quanto menor a percepção de uma compensação justa e adequada, maior são os níveis de Estresse.

A Compensação justa e adequada se relaciona com Estresse gerado por Comportamento inadequado ou Indisciplina de alunos (correlação de -0,477 e significância de 0,000); Pressão de tempo e Excesso de trabalho (correlação de -0,392 e significância de 0,000); Diferentes capacidades e Motivações dos alunos (correlação de -0,452 e significância de 0,000); Carreira docente (correlação de -0,398 e significância de 0,000); Trabalho burocrático ou administrativo (correlação de -0,428 e significância de 0,000).

Observa-se que os valores das correlações são considerados médios (variando entre 0,40 e 0,50), tal fato indica que há uma relação moderada entre compensação justa e adequada e as dimensões de Estresse.

A dimensão de QVT – Condições de trabalho possui relação com quatro dimensões de Estresse, excetuando-se Pressões de tempo e Excesso de trabalho, e Diferentes capacidades e Motivações dos alunos. As correlações apresentaram sinal negativo, que demonstra que as relações são inversas, ou seja, quanto menor a percepção de uma boa condição de trabalho, maior são os níveis de Estresse.

As Condições de Trabalho se relacionam com Estresse gerado por Comportamento inadequado ou Indisciplina de alunos (correlação de -0,181 e significância de 0,006); Carreira docente (correlação de -0,253 e significância de 0,000); Trabalho burocrático ou administrativo (correlação de -0,329 e significância de 0,000); Políticas disciplinares inadequadas (correlação de -0,138 e significância de 0,036).

Observa-se que os valores das correlações são considerados baixos (variando entre 0,15 e 0,33), tal fato indica que há uma relação baixa entre condições de trabalho e as dimensões de Estresse.

A dimensão de QVT – Uso e desenvolvimento das capacidades humanas possui relação com três dimensões de Estresse, excetuando-se Comportamento inadequado ou Indisciplina de alunos, Pressões de tempo e Excesso de trabalho, e Diferentes capacidades e Motivações dos alunos. Todas as correlações apresentaram sinal negativo, que demonstra que as relações são inversas, ou seja, quanto menor a percepção de um bom uso e desenvolvimento de suas capacidades, maior os níveis de Estresse percebidos pelos docentes pesquisados.

O uso e desenvolvimento das capacidades se relaciona com Estresse gerado por Carreira docente (correlação de -0,141 e significância de 0,032); Trabalho burocrático ou administrativo (correlação de -0,283 e significância de 0,000); Políticas disciplinares inadequadas (correlação de -0,241 e significância de 0,036).

Observa-se que os valores das correlações são considerados baixos (variando entre 0,3 e 0,15), tal fato indica que há uma relação baixa entre condições de trabalho e as dimensões de Estresse. Destaca-se que esses resultados apontam que os docentes consideram que realizar trabalhos burocráticos ou ter que se preocupar em disciplinar alunos não contribui para o uso e desenvolvimento de suas capacidades.

A dimensão de QVT – Oportunidade de crescimento contínuo e segurança possui relação com apenas duas dimensões de Estresse. Não há relação com as dimensões de

Comportamento inadequado ou Indisciplina de alunos, Pressões de tempo e Excesso de trabalho, Diferentes capacidades e Motivações dos alunos e Carreira docente. As correlações apresentaram sinal negativo, que demonstra que as relações são inversas, ou seja, quanto menor a percepção de oportunidade de crescimento e segurança, maior são os níveis de Estresse.

A Oportunidade de crescimento e segurança profissional se relaciona com Estresse gerado por Trabalho burocrático ou administrativo (correlação de -0,261 e significância de 0,000); Políticas disciplinares inadequadas (correlação de -0,245 e significância de 0,000).

Observa-se que os valores das correlações são considerados baixos (em torno de 0,25), tal fato indica que há uma relação baixa entre oportunidade de crescimento e segurança profissional e as dimensões de Estresse dos professores estaduais. Os professores que participaram da pesquisa são funcionários públicos, que têm uma progressão de carreira definida e que isso pode impactar no resultados encontrados.

A dimensão de QVT – Integração social na organização não tem relação com três dimensões de Estresse (Comportamento inadequado ou Indisciplina de alunos, Pressões de tempo e Excesso de trabalho, e Diferentes capacidades e Motivações dos alunos). As correlações apresentaram sinal negativo, que demonstra que as relações são inversas, ou seja, quanto menor a percepção de integração social na organização maior são os níveis de Estresse.

A Integração social na organização se relaciona com Estresse gerado pela Carreira docente (correlação de -0,158 e significância de 0,016); Trabalho burocrático ou administrativo (correlação de -0,292 e significância de 0,000); Políticas disciplinares inadequadas (correlação de -0,256 e significância de 0,000).

Observa-se que os valores das correlações são considerados baixos (entre 0,15 a 0,30), tal fato indica que há uma relação baixa entre integração social na organização e as dimensões de Estresse dos professores estaduais.

A dimensão Constitucionalismo na organização não tem relação com três dimensões de Estresse (Comportamento inadequado ou Indisciplina de alunos, Pressões de tempo e Excesso de trabalho, e Diferentes capacidades e Motivações dos alunos). As correlações apresentaram sinal negativo, que demonstra que as relações são inversas, ou seja, quanto menor a percepção de constitucionalismo, maior são os níveis de Estresse.

O Constitucionalismo relaciona-se com Estresse gerado pela Carreira docente (correlação de -0,180 e significância de 0,006); Trabalho burocrático ou administrativo

(correlação de -0,307 e significância de 0,000); Políticas disciplinares inadequadas (correlação de -0,251 e significância de 0,000).

Observa-se que os valores das correlações são considerados baixos (entre 0,15 a 0,30), tal fato indica que há uma relação baixa entre constitucionalismo e as dimensões de Estresse dos professores estaduais.

A dimensão de QVT – Trabalho e espaço total de vida possui relação com três dimensões de Estresse. Não há relação com Comportamento inadequado ou Indisciplina de alunos, Pressão de tempo e Excesso de trabalho, e Diferentes capacidades e Motivações dos alunos. Todas as correlações apresentaram sinal negativo, que demonstra que as relações são inversas, ou seja, quanto maior a percepção de que há uma boa distribuição entre o trabalho e a vida pessoal do docente, menor é seu nível de Estresse.

Trabalho e o espaço total de vida se relacionam com Estresse gerado por Carreira docente (correlação de -0,153 e significância de 0,019); Trabalho burocrático ou administrativo (correlação de -0,288 e significância de 0,000); Políticas disciplinares inadequadas (correlação de -0,241 e significância de 0,000). Os valores das correlações apontam que os valores de dependência são baixos.

Para encerrar as análises de relações entre as dimensões de QVT e de Estresse, observa-se que a dimensão Relevância social da vida no trabalho apresenta relações de dependência com duas dimensões do Estresse. Não há relações com as dimensões de Comportamento inadequado ou Indisciplina de alunos, Pressão de tempo e Excesso de trabalho, Diferentes capacidades e Motivações dos alunos, e Carreira docente.

A Relevância social da vida no trabalho se relaciona com Estresse gerado pelo Trabalho burocrático ou administrativo (correlação de -0,301 e significância de 0,000) e Políticas disciplinares inadequadas (correlação de -0,207 e significância de 0,001). Os valores das correlações apontam que os valores de dependência são baixos.

O terceiro e último objetivo específico desse trabalho foi o de relacionar os indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho com os fatores geradores de Estresse. Os resultados apresentados na tabela 5 apontam que há relação entre as dimensões de Qualidade de Vida no Trabalho e Estresse: das 48 correlações possíveis, 25 apresentaram significância estatística, ou seja, mais de 50% das correlações foram significativas. A dimensão da Qualidade de Vida no Trabalho que mais interfere nos níveis de Estresse dos docentes é a Compensação justa e adequada, impactando em cinco dimensões do Estresse e com os maiores valores de correlações.

O par de fatores que mais provoca elevados níveis de Estresse nos docentes e que prejudica sua qualidade de vida é a percepção de que eles não recebem Compensação justa e adequada, somado com os altos níveis de Estresse provocados pelo Comportamento inadequado e Indisciplina dos alunos (correlação de 47,7%).

Para complementar essa discussão, o Estado do Rio Grande do Sul tem passado por uma crise econômica, nos últimos anos, a qual afetou grande parte da população, em especial os servidores públicos. Isto ocorreu devido à decisão do governo de minimizar gastos, na tentativa de restabelecer uma situação estável ao Estado, o que resultou no parcelamento do salário dos professores. Apesar disso, estes não tiveram poder de opinião sobre nenhuma das decisões que lhes afetaram, sendo obrigados a se sujeitarem as determinações estaduais. Sendo assim, os docentes precisaram adaptar os seus gastos e reorganizar sua agenda de pagamentos, o que gerou grande preocupação, além de não saberem quanto iriam receber.

A insatisfação dos docentes apresentou-se na média de Compensação justa e adequada que sentem ao receberem seus salários parcelados. Sabemos que, infelizmente, o piso salarial da categoria já não é valorizado e o parcelamento de salário é uma medida que tem atingido muito servidores públicos do Estado e não apenas os professores.

Por outro lado, a dimensão do modelo de Estresse que mais afetou nos níveis de Qualidade de Vida no Trabalho foi a de Trabalho burocrático e administrativo, esse resultado aponta que a qualidade de vida dos docentes é prejudica pelo fato deles necessitarem realizar esse tipo de atividade.

Dentre dos conceito de QVT apresentado (Limongi – França 1996), vê-se que a Qualidade de Vida no Trabalho precisa ser pensada no crescimento no trabalho de modo que exista uma perspectiva de futuro, sendo, tudo isso, apoiado pela sobrevivência com dignidade.

Os professores pesquisados se preocupam bastante com a questão salarial e há indícios de que, quanto mais horas trabalhadas, mais são os ganhos financeiros, ao passo de que horas trabalhadas afetam consideravelmente a saúde, o que deve ser enfatizado nesse aspecto e olhar em que direção caminha a QVT para os profissionais da docência.

Numa análise mais detalhada dos eventuais motivos que podem contribuir para esta situação, observamos os fatores de Estresse percebidos como mais relevantes por parte dos docentes. Assim, a Compensação justa e adequada de Qualidade de Vida no Trabalho, que envolve a questão salarial e a indisciplina dos alunos, foram percebidos como mais

relevantes e como causadores de Estresse. Já as políticas disciplinares inadequadas de Estresse foram percebidas como menos perturbadoras para os professores.

Com base nos materiais investigados, nota-se que muitas pesquisas já foram realizadas, porém, a investigação nunca terá um fim devido as mudanças de tempo e locais onde cada ser humano for investigado, pois o meio em que ele habita e os hábitos que são praticados a sua vista interferem nos seus gostos e em suas vontades que, conseqüentemente, culminam com resultados satisfatórios ou insatisfatórios. Em Estresse e Qualidade de Vida no Trabalho, quanto melhor a QVT percebida, menor é o Estresse percebido pelos professores.

Desse modo, com base na pesquisa, passamos a apresentar as percepções qualitativas dos respondentes participantes da pesquisa, ou seja, os professores das escolas estaduais, ambas localizadas no município de Santa Maria no Estado do Rio Grande do Sul.

#### 4.6 PROPOSTA DE AÇÕES DE MELHORIA PARA A QUALIDADE DE VIDA E O ESTRESSE DOS PROFESSORES

A proposta de ações de melhoria para a Qualidade de Vida no Trabalho e a diminuição do Estresse é o objetivo geral desse trabalho. O objetivo geral consiste em propor ações de melhoria dos níveis de Qualidade de Vida no Trabalho e diminuição dos níveis de Estresse dos professores das escolas estaduais de educação, no município de Santa Maria/RS.

A dimensão da Qualidade de Vida no Trabalho que mais interfere nos níveis de Estresse dos docentes é a Compensação justa e adequada, impactando em cinco dimensões do Estresse e com os maiores valores de correlações. Ao analisar as médias das Dimensões da Qualidade de Vida no Trabalho, conforme está descrito na tabela 2, a média obtida foi na dimensão sobre a Compensação justa e adequada, cujos critérios são estes: “Você está satisfeita(o) com o seu salário”; “Você está satisfeita(o) com o seu salário em comparação com o salário da rede particular”; “Você está satisfeita(o) com os benefícios recebidos” – a média obtida foi de ( $\bar{x}=1,87$  e  $\sigma =0,691$ ).

Estas médias refletem a atual conjuntura que os profissionais da educação, da Rede estadual do Rio Grande do Sul, vêm enfrentando no que faz referência a satisfação salarial, benefícios recebidos e equiparação salarial com a rede particular. Está bem claro que a questão salarial é um fator impactante, quando se fala em Qualidade de Vida no Trabalho, e aqui vem todas as questões que os professores expõem, não tendo incentivo na formação,

e os professores que o fazem são por conta própria, além de outros investimentos na carreira, entre outros fatores que já foram mencionados no decorrer desse trabalho.

Na sequência, conforme já foi apresentada na tabela 4, podemos considerar a média, ou seja, a média com maior percepção de Estresse – Comportamento Inadequado ou Indisciplina de Alunos, cujo os critérios analisados são: “Mau comportamento dos alunos em geral”; “Comportamento indecente/descarado dos alunos”; “Mau comportamento contínuo de alguns alunos”; “Nível de barulho bastante elevado nas aulas”; “Turmas difíceis”; “Alunos barulhentos”; “Problemas de comportamento difícil por parte dos alunos” – apresentaram a média ( $X=3,64$  e  $\sigma =0,609$ ).

A dimensão de QVT – Compensação justa e adequada possui relação com praticamente todas as dimensões de Estresse, excetuando-se políticas disciplinares inadequadas. Todas as correlações apresentaram sinal negativo, que demonstra que as relações são inversas, ou seja, quanto menor a percepção de uma Compensação justa e adequada, maior são os níveis de Estresse.

Na tabela 5, a correlação apresenta a Compensação justa e adequada relacionada com Estresse gerado por Comportamento inadequado ou Indisciplina de alunos (correlação de -0,477 e significância de 0,000); Pressão de tempo e Excesso de trabalho (correlação de -0,392 e significância de 0,000); Diferentes capacidades e Motivações dos alunos (correlação de -0,452 e significância de 0,000); Carreira docente (correlação de -0,398 e significância de 0,000); Trabalho burocrático ou administrativo (correlação de -0,428 e significância de 0,000).

Por outro lado, a dimensão do modelo de Estresse que mais afetou os níveis de Qualidade de Vida no Trabalho foi a de Trabalho burocrático e administrativo, esse resultado aponta que a qualidade de vida dos docentes é prejudica pelo fato deles necessitarem realizar esse tipo de atividade.

O par de fatores que mais provoca elevados níveis de Estresse nos docentes e que prejudica sua qualidade de vida é a percepção de que eles não recebem Compensação justa e adequada somado com os altos níveis de Estresse provocados pelo Comportamento inadequado e Indisciplina dos alunos (correlação de 47,7%).

A terceira questão aberta do questionário, conforme foi exibido no quadro 23, foi: “Deixe sua sugestão de implementações de programa de qualidade de vida no trabalho da sua escola”. Como sugestões dos professores que participaram da pesquisa, carecem de apoio psicológico na escola e implementação de atividades físicas como meio de aliviar o Estresse nos professores das escola da rede estadual de educação.

A partir dos resultados obtidos através da pesquisa, como proposta de ações de melhoria para a Qualidade de Vida no Trabalho e a diminuição do Estresse dos professores, a autora vai levar ao conhecimento do coordenador da 8ª CRE o resultados obtido na pesquisa e a proposta de ação de melhoria. A realização de um convênio com a UFSM e a 8ª Coordenadoria Regional de Educação. Sugere-se a realização desse convênio entre as instituições com os centros de Educação Física da UFSM e o centro de Psicologia da mesma instituição. Na UFSM existe um programa que chamado Saúde e Qualidade de Vida, que está inserido no espaço alternativo, oferecido para os servidores da UFSM.

Se a 8ª CRE tiver interesse em formalizar o convênio com a UFSM e os respectivos centros já citados, pode ser estendido a participação no espaço alternativo, também, para os servidores estaduais, no caso professores. E o convênio com o centro de psicologia, em relação as sugestões dos professores para que se inclua apoio psicológico nas escolas, pode ser em forma de atendimento individual mensal e palestras abordando os temas, para que se possa diminuir o Estresse nos professores.

E, por fim, se forem firmados os convênios entres a instituições já citadas, pensando na proposta de ações de diminuição dos níveis de Estresse do professores, certamente vão ocorrer mudanças significativas na Qualidade de Vida no Trabalho da escola e na vida dos professores, como um todo. Finalmente, com os resultados encontrados foi possível apontar algumas questões que vão contribuir com a superação ou amenização de alguns dos problemas apontados: manter uma política de remuneração adequada à função do servidor; priorizar a realização de atividades focadas na promoção da qualidade de vida; e manter um plano de carreira atualizado, priorizando a qualificação e o crescimento profissional.

Conforme Silva e Marci (1997) confirmam, as afirmações dos professores quanto aos programas de Qualidade de Vida no Trabalho são pertinentes, considerando-os eficientes ferramentas para elevar a resistência ao Estresse, promovendo um ganho de estabilidade emocional, de motivação e de eficiência no trabalho, além da autoimagem e relacionamento.

Portanto, investir em QVT não representa apenas benefícios ao professor, mas, em particular, passa a contar com um docente mais motivado, dando um retorno positivo na qualidade dos serviços prestados à comunidade atendida por ele. No quadro 23 visualiza-se a proposta de ações.

**Quadro 23 – Proposta de ações de melhoria para a qualidade de vida e a diminuição do estresse dos professores**

Pesquisa	Sugestão	Ações
Apresentar o resultado da pesquisa para o coordenador da 8ª CRE.	Realizar um convênio com a UFSM e os departamentos de Educação Física e Centro de Psicologia.	Participar das ações promovidas pelo programa Saúde e Qualidade de Vida, inserido no espaço alternativo, na UFSM, e das palestras oferecidas pelo Centro de Psicologia.

Fonte: Elaborado pela autora (2020).

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Essa pesquisa abordou o tema Qualidade de Vida no Trabalho e diminuição dos níveis de Estresse dos professores, das escolas estaduais de Santa Maria/RS, por considerar fundamental frente as demandas que os professores têm sido submetidos. Ainda nesse mesmo pensamento, Martin e Stockler (1998) definem a QVT como a distância entre a expectativa individual e a realidade, sendo que quanto menor a distância, melhor a QVT.

Conforme Lipp e Rocha (1996) definem, QVT é viver de forma boa e compensatória em pelo menos quatro áreas: social, afetiva, profissional e saúde. Para que a pessoa possa ser considerada como tendo uma boa QVT, torna-se necessário que ela tenha sucesso em todos esses quadrantes. Não adianta ter muito sucesso só na sua carreira ou só na área social e não o ter nas outras áreas. Os mesmos autores defendem que, por meio do processo de melhoria da QVT, busca-se um estado permanente de equilíbrio entre a saúde física, o domínio, a vivência das emoções e a elevação da consciência através de valores e crenças.

Nessa mesma linha de pensamento, a dissertação teve como objetivo geral propor ações para a melhoria dos níveis de Qualidade de Vida no Trabalho e diminuição dos níveis de Estresse dos professores das escolas estaduais de educação, no município de Santa Maria/RS.

Além do objetivo principal, três objetivos específicos nortearam esta pesquisa e esta seção visa reavê-los no sentido de indicar quais foram atingidos.

O primeiro foi de analisar os indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho dos professores da rede estadual, do município de Santa Maria. Segundo dados da pesquisa, a avaliação das oito dimensões correspondentes à Qualidade de Vida no Trabalho, ficou assim descrita e podemos destacar, em primeiro lugar com a média, a dimensão D3- Uso e desenvolvimento das capacidades humanas – média de ( $X=4,37$  e  $\sigma =0,516$ ). Os critérios avaliados nessa dimensão são o nível de autonomia para a realização das atividades que planeja, o uso de capacidade e habilidades nas tarefas que realiza, o recebimento de *feedback* da avaliação do seu desempenho, como um todo, e a importância do trabalho que realiza.

Em segundo lugar, a dimensão de D8 – Relevância social da vida no trabalho, com a média de ( $x=4,32$  e  $\sigma =0,0509$ ). Essa dimensão avalia a imagem da escola perante a comunidade, as responsabilidades sociais da escola em relação aos serviços prestados, e o tratamento recebido pelos gestores da escola.

Em terceiro lugar, a dimensão de D6 – Constitucionalismo na organização, com a média de ( $X=4,31$  e  $\sigma =0,532$ ). Essa dimensão avalia a satisfação com a privacidade dentro da escola, a liberdade de expressão e se as normas da instituição favorecem a realização do trabalho.

Em quarto lugar, a dimensão de D5 – Integração social na organização, com a média de ( $x=4,30$  e  $\sigma =0,556$ ). Essa dimensão avaliou os critérios de relacionamento com seus superiores, com os colegas de trabalho, com alunos e pais, e se as características pessoais são aceitas positivamente pelos colegas de trabalho.

Em quinto lugar, a dimensão D4 – Oportunidade de crescimento contínuo e segurança, com a média de ( $x=4,29$  e  $\sigma =0,569$ ). Essa dimensão avaliou a possibilidade de crescimento profissional e a oportunidade de crescimento pessoal, ou seja, o desenvolvimento das potencialidades.

Em sexto lugar, a dimensão de D7 – Trabalho e espaço total de vida, com a média de ( $x=4,28$  e  $\sigma =0,576$ ). Essa dimensão avaliou o equilíbrio entre a vida pessoal e vida profissional.

Em sétimo lugar, a dimensão de D2 – Condições de Trabalho, com a média de ( $x=4,22$  e  $\sigma =0,536$ ) avaliou os critérios: satisfação com a carga horária, com a quantidade de trabalho, com as condições físicas da sala de aula (iluminação e ruídos), com os materiais e equipamentos disponíveis na escola, com a segurança pessoal dentro da escola, e com os níveis de Estresse vivenciados no ambiente de trabalho.

Em oitavo lugar, a dimensão avaliada foi a de D1 – Compensação justa e adequada, com a média, menor, de ( $x=1,87$  e  $\sigma =0,691$ ). Essa dimensão avaliou a satisfação com o salário, a comparação do salário com a rede pública e os benefícios recebidos. Na maioria das dimensões avaliadas as médias foram muito próximas umas das outras, com exceção da dimensão que avaliou os critérios na questão salarial e benefícios recebidos.

Segundo a bibliografia pesquisada em Zanelli (2010), a qualidade de vida no ambiente de trabalho envolve aspectos como o significado do trabalho para seu executor, as condições de trabalho, a segurança e os riscos envolvidos, a abertura para a criatividade e inovação, as consequências da participação efetiva nos processos de decisão, a percepção que se tem da remuneração e recompensas, a possibilidade de desenvolvimento profissional e pessoal, o tratamento que é recebido, a sinceridade nas relações interpessoais, entre outros fatores.

Segundo Walton (1974, p. 11), a expressão Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) tem sido usada para designar a preocupação com o resgate de “valores humanísticos e ambientais” que vêm sendo negligenciados em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico.

Por último, em relação aos benefícios da implantação de programas de Qualidade de Vida no Trabalho, principalmente na rede de ensino, pode-se dizer que propicia um salto de qualidade no ensino prestado pelo corpo docente de instituições públicas, beneficiando diretamente o aluno e elevando o nível da educação formal, tão clamado pela sociedade.

O segundo objetivo específico foi identificar os níveis e os principais fatores de Estresse dos professores. Para identificar os níveis levou-se em consideração que 0 é nenhum Estresse e 4 é elevado Estresse. Os valores totais de cada subescala são calculados através da soma e divisão dos itens de cada dimensão. Neste sentido, os resultados podem variar entre zero e quatro pontos, representando, os valores máximos, maiores níveis de Estresse. Identificando os níveis de Estresse a partir das medias obtidas, a dimensão com a média é a Comportamento Inadequado ou Indisciplina de alunos ( $X=3,64$  e  $\sigma =0,609$ ). Essa dimensão avaliou os critérios que podemos considerar como fatores causadores de Estresse, que são: o mau comportamento dos alunos, os alunos incidentes e descarados, de maus comportamentos contínuos, com muito barulho nas aulas, turmas difíceis, alunos barulhentos, problemas de comportamento difíceis por parte dos alunos – maiores fatores desencadeantes de Estresse nos professores, com base nos dados da pesquisa. A dimensão de Diferentes capacidades e Motivações dos alunos também obteve uma média próxima da média de elevado Estresse, pois ficou em ( $X=3,57$  e  $\sigma =0,615$ ), Essa dimensão avaliou os fatores: falta de iniciativa e vontade de trabalhar por parte dos alunos, alunos com baixa capacidades, disparidade na capacidade dos alunos, alunos que demostram falta de interesse, e alunos poucos motivados.

Lipp (1996) identificou alguns estressores ocupacionais em professores, tais como: a falta de apoio da administração, o trabalho com os alunos, a falta de segurança financeira, o relacionamento com os colegas, a sobrecarga de trabalho, o mau comportamento dos alunos, a falta de tempo e de recursos, a necessidade de reconhecimento profissional e as condições ambientais. Pode-se relacionar, através do resultado da pesquisa, que o que se refere ao comportamento dos alunos é o maior causador de Estresse.

Como terceiro e último objetivo específico, relacionar os indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho com os fatores geradores de Estresse, observou-se as correlações das dimensões entre Qualidade de Vida no Trabalho e Estresse. A dimensão de QVT – Compensação justa e adequada possui relação com praticamente todas as dimensões de Estresse, excetuando-se políticas disciplinares inadequadas. Todas as correlações apresentaram sinal negativo, que demonstra que as relações são inversas, ou seja, quanto menor a percepção de uma compensação justa e adequada, maior são os níveis de Estresse.

A Compensação justa e adequada se relaciona com Estresse gerado por Comportamento inadequado ou Indisciplina de alunos (correlação de -0,477 e significância de 0,000); Pressão de tempo e Excesso de trabalho (correlação de -0,392 e significância de 0,000); Diferentes capacidades e Motivações dos alunos (correlação de -0,452 e significância de 0,000); Carreira docente (correlação de -0,398 e significância de 0,000); Trabalho burocrático ou administrativo (correlação de -0,428 e significância de 0,000).

Observa-se que os valores das correlações são considerados médios (variando entre 0,40 e 0,50), tal fato indica que há uma relação moderada entre Compensação justa e adequada e as dimensões de Estresse.

A dimensão de QVT – Condições de trabalho possui relação com quatro dimensões de Estresse, excetuando-se Pressões de tempo e Excesso de trabalho, e Diferentes capacidades e Motivações dos alunos. As correlações apresentaram sinal negativo, que demonstra que as relações são inversas, ou seja, quanto menor a percepção de uma boa condição de trabalho, maior são os níveis de Estresse.

As Condições de Trabalho se relacionam com Estresse gerado por Comportamento inadequado ou Indisciplina de alunos (correlação de -0,181 e significância de 0,006); Carreira docente (correlação de -0,253 e significância de 0,000); Trabalho burocrático ou administrativo (correlação de -0,329 e significância de 0,000); Políticas disciplinares inadequadas (correlação de -0,138 e significância de 0,036). Observa-se que os valores das correlações são considerados baixos (variando entre 0,15 e 0,33), tal fato indica que há uma relação baixa entre condições de trabalho e as dimensões de Estresse.

O par de fatores que mais provoca elevados níveis de Estresse nos docentes e que prejudica sua qualidade de vida é a percepção de que eles não recebem Compensação justa e adequada, somado com os altos níveis de Estresse provocados pelo Comportamento inadequado e Indisciplina dos alunos (correlação de 47,7%).

Essas dimensões têm, como fatores indicadores, não ter remuneração justa e adequada, e benefícios recebidos, aliados com o fator gerador de Estresse: o comportamento inadequado dos alunos, maior agente causador resultando em Estresse.

Ainda que chegando à conclusão de que o fator mais estressante do professor é a indisciplina dos alunos, não podemos também ignorar os outros fatores, pois o grupo menor é igualmente importante como pessoa e como profissional. Finalizando, com base nos dados da pesquisa, os professores analisados são professores que têm relação com os indicadores de fatores geradores de Estresse.

Portanto, a pesquisa aponta que os professores analisados das escolas estaduais de Santa Maria, no estado do Rio Grande do Sul, confirmam o que outros estudos já vem apontando: o Estresse em professores tem sido associado a inúmeras variáveis relacionadas com o seu desempenho, entre elas destacam-se: os baixos salários; a precariedade das condições de trabalho; a grande exigência de tarefas burocráticas; o elevado número de turmas e de alunos; o mau comportamento dos alunos; a falta de formação e competências face a situações novas; a pressão de tempo para o desempenho das tarefas; as exigências na relação com alunos e pais; e as suas preocupações pessoais extra escola (RITA, PATRÃO e SAMPAIO, 2010).

Portanto, respondidos aos objetivos específicos, passamos ao problema de pesquisa deste estudo que foi “Como estão os níveis de Qualidade de Vida no Trabalho e de Estresse dos docentes das Escolas Estaduais de Santa Maria e se há relação entre esses temas? “. Então, respondendo ao problema da pesquisa, os níveis de QVT analisados nas dimensões nos apontam que os níveis de QVT estão alinhados, ressaltando aqui que a pior média da avaliação é na dimensão de Compensação justa e adequada, que corresponde aos critérios de análise referentes ao salário e aos benefícios recebidos pelos professores, e que há relação entre os temas estudados, conforme apontou os resultados da própria pesquisa.

A dimensão da Qualidade de Vida no Trabalho que mais interfere nos níveis de Estresse dos docentes é a Compensação justa e adequada, impactando em cinco dimensões do Estresse e com os maiores valores de correlações.

Por outro lado, a dimensão do modelo de Estresse que mais afetou os níveis de Qualidade de Vida no Trabalho foi a de Trabalho burocrático e administrativo. Esse resultado aponta que a qualidade de vida dos docentes é prejudica pelo fato deles necessitarem realizar esse tipo de atividade. Observa-se que existe uma relação com os temas estudados, Qualidade de Vida no Trabalho e níveis de Estresse dos professores. Esse estudo caracteriza-se como abordagem de pesquisa quantitativa.

Finalmente, com os resultados encontrados foi possível apontar algumas questões que vão contribuir com a superação ou amenização de alguns dos problemas apontados. Quanto a relevância, as contribuições desta pesquisa buscam melhorar as ações de enfrentamento, assim como fornecer subsídios para elaboração de política e programas de QVT, observando o interesse das instituições em trabalhar ações de QVT. A partir dos resultados obtidos através da pesquisa, obteve-se base para uma proposta de ações de melhoria para a qualidade de vida e a diminuição do Estresse dos professores, objetivo desse trabalho.

Ao concluir o curso de Mestrado em Gestão de Organizações Públicas, na Universidade Federal de Santa Maria, a autora vai levar ao conhecimento do coordenador da 8ª CRE os

resultados obtidos na pesquisa com a sugestão de proposta de ação de melhoria. A proposta de ação de melhoria para a Qualidade de Vida no Trabalho e a diminuição dos níveis de Estresse dos professores das escolas de Santa Marias/RS, é a realização de um convênio com a UFSM e a 8ª Coordenadoria Regional de Educação. Sugere-se a realização desse convênio entre as instituições com o Centro de Educação Física da UFSM e o Centro de Psicologia da mesma instituição.

Na UFSM existe um programa chamado Saúde e Qualidade de Vida, inserido no espaço alternativo oferecido para os servidores da UFSM. Se a 8ª CRE tiver interesse em formalizar o convênio com a UFSM e os respectivos centros já citados, pode ser estendido para a participação no espaço alternativo, também, aos servidores estaduais, no caso professores. E o convênio com o Centro de Psicologia, em relação às sugestões dos professores para que se inclua apoio psicológico nas escolas, pode ser em forma de atendimento individual mensal e palestras abordando os temas para que possa diminuir o Estresse nos professores.

Por fim, se firmados os convênios entre as instituições já citadas, pensando na proposta de ação de diminuição dos níveis de Estresse dos professores, certamente vão ocorrer mudanças significativas na Qualidade de Vida no Trabalho da escola e na vida dos professores, como um todo.

Manter uma política de remuneração adequada à função do servidor, priorizar a realização de atividades focadas na promoção da qualidade de vida, e manter um plano de carreira atualizado, priorizando a qualificação e o crescimento profissional. Dessa maneira pode-se buscar propor ações de melhorias, junto à direção das escolas e à 8ª Coordenadoria de Educação, no que se refere a questões mais básicas que foram apontadas como importantes na pesquisa.

Na questão salarial, sobre o recebimento dos benefícios ou o recebimento parcelado, a categoria, através de suas lideranças, deve buscar apoio para pleitear aumento e regularização dos salários. As limitações deste estudo foram na coleta de dados, pois aconteceu no segundo semestre do ano letivo 2019, ano que foi deflagrada greve na maioria das escolas estaduais. Para coletar os dados foi necessário ir às escolas em mais de um turno, para aplicar os questionários a um número de professores suficientes e pré-estabelecido. Ainda, outra limitação foi de não ter tido tempo de escutar os professores, porque as vezes eles querem expor suas decepções e expectativas. Além disso, o questionário conter somente perguntas fechadas, com três questões abertas, mas direcionadas, não ofereceu chance de nenhum respondente contribuir com sugestões nos temas abordados, ou seja, na Qualidade de Vida no Trabalho e os níveis de Estresse.

Como sugestão, pode-se realizar trabalhos de pesquisa em outros municípios, do estado do RS, ou em outros estados, envolvendo o mesmo número de professores para realizar comparações de resultados. Com a sobrecarga em que os professores estão atualmente, a questão de Estresse, no que se trata da indisciplina dos alunos, é uma questão em que os professores sugeriram programas de implementação de apoio psicológico para os professores nas escolas.



## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AFONSO, Antero, et al. **Sentido da escolaridade, indisciplina e stress nos professores**. Porto: ASA, 1999.

ALBRECHT, K. **O gerente e o estresse: faça o estresse trabalhar para você**. (2. ed.) Rio de Janeiro: Zahar, 1990.

ALFENAS, R. A. S; RUIZ, M. V. Um panorama sobre qualidade de vida no trabalho na administração pública brasileira no período de 2007 a 2013. **Organizações em Contexto**, São Paulo, v.11, n.22, p. 143-167, jul./dez. 2015.

ANDRADE, P. S.; CARDOSO, T. A. O. Prazer e dor na docência: revisão bibliográfica sobre a Síndrome de Burnout. **Saúde e Sociedade**, São Paulo, v. 21, n.1, p. 129-140, jan./mar. 2012.

ARAÚJO, J.N.G. (2010). **Qualidade de vida no trabalho: controle e escondimento do mal-estar do trabalhador**. Trab. Educ. Saúde, 7 (3), 573-585.

BACCARO, A. **Vencendo o stress**. 4 ed., Petrópolis: Vozes, 1997.

BAIÃO, L. P. M.; CUNHA, R. G. Doenças e/ou disfunções ocupacionais no meio docente: uma revisão de literatura -**Revista Formação@Docente** – Belo Horizonte – vol. 5, no 1, jan/jun, 2013. Disponível em: [www.scielo.br/pdf/edreal/v40n4/2175-6236-edreal-51546.pdf](http://www.scielo.br/pdf/edreal/v40n4/2175-6236-edreal-51546.pdf). Acesso em: 15 jul. 2019.

BATISTA, J. B. V. et al. Prevalência da Síndrome de Burnout e fatores sócio demográficos e laborais em professores de escolas municipais da cidade de João Pessoa, PB. **Revista Brasileira de Epidemiologia**, São Paulo, 13(3), 502-512. 2010.

BRASIL. Constituição (1998). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília. DF: Senado, 1988.

BRASIL. Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional. **Lei número 9394**, 20 de dezembro de 1996.

BRASIL. Ministério da Educação e do Desporto. Secretaria de Educação Fundamental. **Parâmetros curriculares nacionais terceiro e quarto ciclos do ensino fundamental: introdução aos parâmetros curriculares nacionais**. Brasília, DF: MEC/SEF, 1998.

CABRAL JÚNIOR, U. B. **O ambiente de Trabalho dos profissionais de educação**. In: CABRAL JÚNIOR, U. B. et al. (Org). **Qualidade de Vida no ambiente de trabalho de profissionais da Educação**. Rio de Janeiro: Ed. DP Editora Ltda., p. 11-194, 2013.

CANAVARRO, M. C., VAZ SERRA, A., PEREIRA, M., SIMÕES, M. R., QUINTAIS, L., QUARTILHO, M. J., CARONA, C. **WHOQOL-Bref: Instrumento de avaliação da qualidade de vida da Organização Mundial de Saúde**. In M. R. Simões, C. Machado, M. Gonçalves, & L. Almeida (Orgs.), **Avaliação Psicológica-Instrumentos validados para a população portuguesa** (pp. 77-99). Coimbra: Quarteto. 2007.

CARDOSO, Onésimo de Oliveira. Comunicação empresarial versus comunicação organizacional: novos desafios teóricos. **Revista de Administração Pública**. Rio de Janeiro, n. 40, v. 6, p. 1123-44, Nov. /Dez. 2006. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rap/v40n6/10.pdf>>. Acesso em: 8 abril. 2019.

CARDOSO, Mauricio F.; CARDOSO, Janice de F.; SANTOS, Simone R. O impacto da rotatividade e do absenteísmo de pessoal sobre o custo do produto: um estudo em uma indústria gaúcha. In: **Anais do XIX Congresso Brasileiro de Custos**. Bento Gonçalves: ABC/UCS/UFSC, 2012.

CARLOTTO, M. S. **Síndrome de Burnout**: o estresse ocupacional do professor. Canoas, Editora ULBRA, 2010.

CARVALHO, V. Ética e valores na prática profissional em saúde: considerações filosóficas, pedagógicas e políticas. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, v. 45 no. spe2, São Paulo, dec. 2011. Disponível em <https://doi.org/10.1590/S0080-62342011000800028>. Acesso em: 19 fev. de 2019.

CEFAI, C.; Bartolo P.A.; CAVIONI, V.; DOWNES, P. Strengthening Social and Emotional Education as a core curricular area across the EU. **A review of the international evidence**, NESET II report. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2018. Disponível em <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/c7fae112-1529-11e8-9253-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF>. Acesso em Março 2019.

CHIZZOTTI, A. A pesquisa qualitativa em ciências humanas e sociais: evolução e desafios. **Revista Portuguesa de Educação**. Braga-PT, v. 16, n. 2, p. 221-236, 2003.

CODO, W. **Relações de trabalho e transformação social**. In: LANE, S.T.M.; CODO, W. (Org.). *Psicologia social: o homem em movimento*. São Paulo: Brasiliense, 1986.

CODO, W. **O trabalho enlouquece?** Um encontro entre a clínica e o trabalho. Petropolis: Vozes, 2004.

COSTA, Melissa S. **Estudo sobre o efeito do programa de qualidade de vida nos índices de absenteísmo de uma agência bancária**. TCC (Especialização em Gestão de Negócios Financeiros), UFRGS, Porto Alegre. 2011.

CRUZ, J. F., FREITAS, M. Prevalência e fontes de stress nos professores: Um estudo comparativo. Comunicação apresentada na “**First International Conference on Counselling Psychology and Human Development**”. Porto, Portugal, Junho, 1988.

CRUZ, J. F., MESQUITA, A. Incidence and sources of stress in teaching. Comunicação apresentada na “**13th Conference of the Association for Teacher Education in Europe**”. Barcelona, Espanha, Setembro, 1988.

CURY JUNIOR, C. H. Qualidade de vida no trabalho e subjetividades docentes. **Revista Evidência**, v. 6, n. 6, p. 89-110, 2012.

DAY, A.; LEITER, M.P. The good and bad of working relationships: implications for burnout. In: LEITER, M.P.; BAKKER, A.B.; MASLACH, C. (Eds.). **Burnout at work: a psychological perspective**. London: Psychology Press, p. 56-79, 2014.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. São Paulo: Cortez, 1988.

DUSSEL, Inés. **Impactos de los cambios en el contexto social y organizacional del oficio docente**. In: DUSSEL, Inés. El oficio de docente: vocación, trabajo y profesión en el siglo XXI. Buenos Aires: Sigla XXI, p. 35-40, 2006.

ERNESTO, F. J. D. **Stresse e bem-estar na profissão docente: Estudo longitudinal de acordo com o modelo de Karasek**. Dissertação de Mestrado em Psicologia, Universidade de Lisboa, Lisboa, 2008.

ESTEVE, J. M. **O mal-estar docente**. Lisboa: Fim do Século Edições, 1992.

ESTEVE, J. M. **O mal-estar docente: a sala de aula e a saúde dos professores**. Bauru: Edusc, 1999.

FANFANI, E. T. Considerações sociológicas sobre profesionalización docente. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 28, n. 99, p. 335-354, maio/ago. 2007.

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

FERNANDES, E. C. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar**. Fernandes, G.F.M. **Qualidade de vida: representações sociais de docentes de enfermagem**. Tese (Doutorado). Universidade Federal de Santa Catarina, 2007.

FERREIRA, M. C. **A ergonomia da atividade pode promover a qualidade de vida no trabalho?** Reflexões trabalho. Producción de subjetividad en la organización del trabajo (pp. 191-209). Montevideo: Psicolibros, 2011.

FLECK, M. P. A.; LOUZADA, S.; XAVIER, M.; CHACHAMOVICH, E.; VIEIRA, G.; SANTOS, L.; PINZON, V. Aplicação da versão em português do instrumento de avaliação de qualidade de vida da Organização Mundial da Saúde (Whoqol-100). **Revista de Saúde Pública**, v. 33, n. 2, p. 198-205, 1999.

FLECK, Marcelo P. A. et al. Aplicação da versão em português do instrumento abreviado de avaliação de qualidade de vida "WHOQOL-bref". Porto Alegre: **Revista de Saúde Pública**, v.34, n.2, p.178-183. 1999.

GARCIA, Carlos Marcelo. **A formação de professores: novas perspectivas baseadas na investigação sobre o pensamento do professor**. IN: NOVOA, Antônio. Os professores e sua formação. Lisboa: Publicações Dom Quixote, 1995.

GASPARINI, S. M.; BARRETO, S. M.; ASSUNÇÃO, A. A. O professor, as condições de trabalho e os efeitos sobre sua saúde. **Educação e Pesquisa**, v. 31, n. 2, 189-99, 2005.

GOLD, Y.; ROTH A. **Teachers managing stress and preventing burnout: The professional health solution.** Falmer Press, 4 John street, London, 1993.

GOMES, A. R.; SILVA, M. J.; MORISCO, S.; SILVA, S.; MOTA, A.; MONTENEGRO, N. Problemas e Desafios no Exercício da Atividade Docente: Um Estudo sobre o Estresse, “Burnout”, Saúde Física e Satisfação Profissional em Professores do 3º Ciclo e Ensino Secundário. **Revista Portuguesa de Educação**, Braga Portugal, v. 19, n. 1, p. 67-93, 2006.

GOMES, A. R.; SILVA, M. J.; MOURISCO, S.; MOTA, A.; MONTENEGRO, N. Problemas e desafios no exercício da actividade docente: Um estudo sobre o stresse, “burnout”, saúde física e satisfação profissional em professores do 3º ciclo e ensino secundário. **Revista Portuguesa de Educação**, 19, 67-93, 2006. Disponível em <http://hdl.handle.net/1822/5619> .

GOMES, R. M. S.; PEREIRA, A. M. S. Estratégias de *coping* em educadores de infância portugueses. **Psicologia Escolar e Educacional**, Campinas, v. 12, n. 2, p. 319-326, 2008.

GOMES, A. Rui et al. Stress ocupacional no ensino: um estudo com professores dos 3º ciclo e ensino secundário. **Psicologia & Sociedade**, Campinas, v. 22, n. 3, p. 587-597, 2010.

GOMES, A. R.; MONTENEGRO, N.; PEIXOTO, A. B.; PEIXOTO, A. R. Stress ocupacional no ensino: Um estudo com professores do 3º ciclo e ensino secundário. **Psicologia & Sociedade**, 22(3), 587-597, 2010. Disponível em <http://hdl.handle.net/1822/11845> .

GOMES, Tais B. et al. Avaliação da qualidade de vida pós-implante de marcapasso cardíaco artificial. **Goiânia: Revista Eletrônica de Enfermagem**, v.13, n.4, 2011.

GORDIA, A. P. et. al. Qualidade de vida: contexto histórico, definição, avaliação e fatores associados. **Revista brasileira de qualidade de vida**, 3(1), 40-52, 2011.

GUIMARÃES, L. A., Mac Fadden, M. A. J. **Validação para o Brasil do SWS survey©** – Questionário sobre estresse, saúde mental e trabalho. In: L. A. M. Guimarães & S. Grubits (Orgs.), *Série saúde mental e trabalho*, 1 (pp. 189-208). São Paulo: Casa do Psicólogo, 2003.

HACKMAN, R.; OLDHAM, G.R. Development of the Job Diagnostic Survey. **Journal of Applied Psychology**, v.60, n.2, p. 159-170. 1975.

HAIR Jr., J.F.; BLACK, W.C.; BABIN, B.J.; ANDERSON, R.E. & TATHAM, R.L. **Análise multivariada de dados**. 6.ed. Porto Alegre, Bookman, 688p, 2009.

HIPÓLITO et al. Quality of working life: assessment of intervention studies. **Revista Brasileira de Enfermagem, Brasília**, v. 70, n. 1, p. 178-86, 2017.

HUNG, C.L. Coping strategies of primary school teachers in Taiwan experiencing stress because of teacher surplus. **Social Behavior and Personality**, v. 39, n. 9, p. 1161-1174, 2011. Doi:10.2224/sbp.2011.39.9.1161.

JOHNSON, J. V. Conceptual and methodological developments in occupational stress research: an introduction to state-of-the-art reviews I. **Journal of Occupational Health Psychology**, v 1, p. 6-8, 1996.

- KAWAKAME, P. M. G.; MIYADAHIRA, A. M. K. Qualidade de vida de estudantes de graduação em enfermagem. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, São Paulo, v. 39, n. 2, p. 164-172, jun. 2005.
- KELLY, A. et al. Challenging behavior: principals' experience of stress and perception of the effects of challenging behavior on staff in special schools in Ireland. **European Journal of Special Needs Education**, v. 22, n. 2, p. 161-181, 2007.
- KYRIACOU, C., & SUTCLIFFE, J. Teacher stress: Prevalence, sources and symptoms. **British Journal of Educational Psychology**, 48, 159-16, 1978.
- KYRIACOU, C. Teacher stress: Past and Present. In J. Dunham & V. Varma (Eds.), **Stress in teachers: Past, present and future** (pp. 1-13). London: Whurr, 1998.
- LANDSHEERE, G. O novo papel dos professores face às mudanças sociais e económicas e os consequentes desafios a empreender pelos sistemas educativos. In J.Garrido; R.Carneiro; S.Fowell, F.Chung & G. de Landsheere, **A Educação do Futuro. O Futuro da Educação** (pp. 85-96). Porto: Edições Asa, 1996.
- LEITER, M. P.; MASLACH, C. Burnout and engagement: contributions to a new vision. **Burnout Research**, n. 5, p. 55-57, 2017. Doi:10.1016/j.burn.2017.04.003.
- LIPP, M. N. **Pesquisas sobre stress no Brasil: saúde, ocupações e grupos de risco**. Campinas: Papirus, 1996.
- LIPP, Marilda; E. N.; ROCHA, J. C. **Stress, hipertensão e qualidade de vida**. Campinas: Papirus, 1996.
- LIPP, M. E. N., MALAGRIS, L. E. N. **O stress emocional e seu tratamento**. In B. Rangé (Org.), **Psicoterapias cognitivo-comportamentais: um diálogo com a psiquiatria** (pp.475-490). Porto Alegre: Artmed, 2001.
- LIPP, M. **O stress do professor**. Campinas: Papirus. 2002.
- LOPES, A.C. Competências na organização curricular da reforma do ensino médio. **Boletim Técnico do SENAC**, Rio de Janeiro, v. 27, n. 3, p. 1-20, 2001.
- LOPES, Amélia. Mal-estar na docência? **Visões, razões e soluções**. Porto: ASA, 2001
- LOPES, M. **BE questiona Governo sobre contagem parcial do tempo de serviço público de professores**. Out. 2018. Disponível em: <https://www.publico.pt/2018/03/01/sociedade/noticia/bequestiona-governo-sobre-contagem-parcial-do-tempo-de-servico-de-professores1805044>>. Acesso em: 15. mai.2019.
- MACHADO, Eduarda L. et al. Qualidade de vida dos docentes: um estudo de caso. Três Corações: **Revista da Universidade Vale do Rio Verde**, v.9, n.2, p. 255-263. 2011.
- MALHOTRA, N. **Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada**. 4.ed. Porto Alegre: Bookman, 2006.
- MALHOTRA, N. **Pesquisa de marketing**. 3.ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.

MARTIN, A. J.; STOCKLER, M. Quality of life assessment in health care research and practice. **Evolution and Health Professions**, v.21, n.2, p. 141-156, 1998.

MARTINS, M.G.T. Sintomas de stress em professores brasileiros. **Revista Lusófona de Educação**, n. 10, p. 109-128, 2007. Disponível em:

<<http://revistas.ulusofona.pt/index.php/rleducacao/article/view/637>>. Acessado em: 17 set.2018.

MARZEC, Mary L; SCIBELLI, Andrew; EDINGTON, Dee. Impact of changes in medical condition burden index and stress on absenteeism among employees of a US utility company. **International Journal of Workplace Health Management**, v.8, n.1, p.15-33. 2015.

MATTOS, M. G. **Vida no trabalho e sofrimento mental do professor de Educação Física da escola municipal**: implicações de seu desempenho e na sua vida pessoal. Tese (Doutorado). São Paulo: Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, 1994.

MENDES, A.M & CRUZ, R.M. Trabalho e saúde no contexto organizacional: Vicissitudes teóricas. In: A. Tamayo (Org.), **Cultura e saúde nas organizações** (pp. 39- 55). Porto Alegre: Artmed, 2004.

MOREIRA, H. de R. et al. Qualidade de vida no trabalho e perfil do estilo de vida individual de professores de Educação Física ao longo da carreira docente. Motriz: **Revista de Educação Física**, v. 16, n. 4, p. 900-912, 2010. Disponível em: <https://doi.org/10.5016/1980-6574.2010v16n4p900> Acesso em: 23 jan. 2019.

NAHAS, M. V. **Atividade física, saúde e qualidade de vida**: conceitos e sugestões para um estilo de vida ativo. 3. ed. Londrina: Midiograf, 2003.

NAHAS, M. V. **Perfil de ambiente e condições de trabalho**. In: BARROS, M. V. G. (Coord.) **Gestão e promoção de saúde na empresa**. Monografia (Pós-graduação (latu sensu) em Gestão e Promoção de Saúde na Empresa). FURB, Blumenau, 2003.

NAUJORKS, M. I. Estresse e inclusão: indicadores de stress em professores frente à inclusão de alunos com necessidades educacionais especiais. **Educação Especial**, n. 20, p. 117-125, 2002. Disponível em: Acesso em: 3 nov. 2019.

NATIONAL INSTITUTE FOR OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH. **Stress at work**, 1999. Disponível em <Http://www.cdc.gov/niosh/atwork>. Acesso em: 3 nov. 2019.

NIVAGARA, D.D. Papel do professor no desenvolvimento da educação. **Psicologia, Educação e Cultura**, v. 15, n. 2, p 316-336, 2011. Disponível em: <<http://pec.ispgaya.pt/edicoes/2011/PEC2011N2/index.html>>. Acesso em: 12 out. 2018.

OCDE. ORGANIZAÇÃO PARA COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO. **Professores são importantes**. Atraindo, desenvolvendo e retendo professores eficazes. São Paulo: Coedição Moderna: OCDE, 1989.

OLIVEIRA, Dalila Andrade. A reestruturação do trabalho docente: precarização e flexibilização. **Educação e sociedade**, Campinas, v. 25, n. 89, p.1127-1144, set./dez. 2004.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Promoción de la salud**. Glossário. Genebra: OMS, 1998.

OSTERMANN, R. F. **The SWS stress/support model: School of Psychology**: Farleigh Dickinson University. Paramus, New York: Free Press, 1989

OUELLETTE, R. R. et al. Teacher job stress and satisfaction in urban schools: disentangling individual, classroom, and organizational level influences. **Behavior Therapy**, v. 49, n. 4, p. 494-508, 2018.

PADILHA, V. Qualidade de vida no trabalho num contexto de precarização: A panaceia delirante. **Trabalho, Educação e Saúde**, 7(3), 549-563. 2010.

PATRÃO, I. Estresse na profissão docente. **FENPROF**. Fev. 2016.

PEREIRA, Anabela M. S. Resiliência, personalidade, stress e estratégias de coping. In. TAVARES, José P. da Costa (Org.). **Resiliência e educação**. São Paulo: Cortez, 2001.

PEREIRA, Ayle Azevedo Gonçalves. **O que está dentro é que define o preço: ajudando alunos com problemas de auto estima por razões físicas**. 2004. Monografia de (Pós Graduação *latu Sensu*) – Faculdade de Educação, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2004.

PIZIO, A.; KLEIN, K. Qualidade de vida no trabalho e adoecimento no cotidiano de docentes do ensino superior. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 36, n. 131, p. 493-513, abr./ jun. 2015.

POCINHO, M.; CAPELO, M. Vulnerabilidade ao stress, estratégias de coping e auto eficácia em professores portugueses. **Educação e Pesquisa**, v. 35, n. 2, p. 351-367, 2009. Doi:10.1590/s1517- 97022009000200009.

RAMOS, Marise. **Da qualificação à competência**: deslocamento conceitual na relação trabalho-educação. Niterói. Tese (dout.) Faculdade de Educação da Universidade Federal Fluminense, 2001.

RITA, J.; PATRÃO, I.; SAMPAIO, D. Burnout, stress profissional e ajustamento emocional em professores portugueses do ensino básico e secundário. In. C. Nogueira et al. (Eds.). **Actas do VII Simpósio Nacional de Investigação em Psicologia**. Braga: Universidade do Minho. Portugal, 2010. pp. 1151-1161.

ROCHA, V. M. da; FERNANDES, M. H. Qualidade de vida de professores do ensino fundamental: uma perspectiva para a promoção da saúde do trabalhador. **Jornal Brasileiro de Psiquiatria**, n. 57, v.1, p. 23-27, 2008. Disponível em: Acesso em: 09 out. 2019.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de vida no trabalho** – Evolução e Análise no nível gerencial. Rio de Janeiro: Vozes, 1994.

RODRIGUES, Marcus Vinicius Carvalho. **Qualidade de Vida no Trabalho**: Evolução e Análise no Nível Gerencial. 4 ed. Vozes, Petrópolis, RJ, 1998.

RODRIGUES, Marcus V. C. **Qualidade de Vida no Trabalho**: evolução e análise no nível gerencial. Petrópolis: Editora Vozes, 206p., 1999.

SAMPERI R. H. COLLADO, C. H.; LUCIO P. B. **Metodologia da pesquisa**. São Paulo: McGraw-HILL, 2006.

SANTOMÉ, J. **A desmotivação dos professores**. Mangualde: Edições Pedagogo, Ltda, 2006.

SAXENA, S., & ORLEY, J. Quality of life assessment: The World Health Organization perspective. **European Psychiatry**, 12, 263-266. 1997.

SEIDL, Eliane M. F.; ZANNON, Célia M. L. C. Qualidade de vida e saúde: aspectos conceituais e metodológicos. Rio de Janeiro: **Cadernos de Saúde Pública**, v.20, n.2, p. 580-588. 2004.

SERVILHA, E.A.M.; PEREIRA, P.M. Condições de trabalho, saúde e voz em professores universitários. **Rev. Ciên. Med.** 17(1):21-31, 2008.

SIEGRIST, J.; PETER, R. Threat to occupational status control and cardiovascular risk. **Israel Journal of Medical Science**, v. 32, p. 179, 1996.

SILVA, M. A DIAS DA E DE MARCHI, RICARDO. **Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho**. São Paulo: Editora Best Seller, 1997.

SOARES, Ana H. R. et al. Qualidade de vida de crianças e adolescentes. Rio de Janeiro: **Ciência & Saúde Coletiva**, v.16, n.7. 2011.

SOUZA, Celina. Políticas Públicas: Questões Temáticas e de Pesquisa, **Caderno CRH 39**: 11-24. 2003.

SOUZA, Janice Aparecida J. de; COSTA, Vânia Medianeira F.; PEIXOTO, Adriano de Lemos A.; MENEZES, Igor. Práticas inovadoras de gestão e implementação de programas de qualidade de vida no trabalho. In: **ENCONTRO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓSGRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**, 27, 2003, Atibaia. Anais... Atibaia: ANPAD, 2003. CD-ROM.

SOUZA, K. R. et al. Trajetória do Sindicato Estadual dos Profissionais da Educação do Rio de Janeiro (SEPE-RJ) na luta pela saúde no trabalho. **Ciência e Saúde Coletiva**, v. 8, n. 4, p. 1057-1068, 2003.

TEDESCO, Juan Carlos. **A modo de conclusión**: una agenda de política para el sector docente. In: TEDESCO, Juan Carlos. El oficio de docente: vocación, trabajo y profesión en el siglo XXI. Buenos Aires: Siglo XXI, p. 13-15, 2006.

TEODORO, A (org). **Os professores situação profissional e carreira docente**, Lisboa: Texto Editora, 1990.

UNESCO. **Teachers**. 2018. Disponível em <http://en.unesco.org/themes/teachers> Acessado Março 2019

VASQUES-MENEZES, I.; CODO, W. **O que é burnout?** In: CODO, W. (Coord.). Educação: carinho e trabalho. Petrópolis: Vozes, p. 237-254, 2000.

VAZ SERRA, A. **O stress na vida de todos os dias.** O stress na vida de todos os dias  
Coimbra: Edições do Autor, 1999.

VEDOVATO, Tatiana G.; MONTEIRO, Maria I. Perfil sócio demográfico e condições de saúde e trabalho dos professores de nove escolas estaduais paulistas. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**. Vol. 42, nº 2, p. 290-297, 2008.

VIANA, Vanda A. B. **Absenteísmo e Qualidade de Vida no Trabalho:** um estudo de caso da Prefeitura Municipal de Ouro Branco. Monografia (Graduação em Administração de Empresas), UNIPAC/FATEC, Conselheiro Lafaiete, 2009.

WALTON, R. E. Quality of working life: what is it? **Sloan Management Review**, v.15, n.1. 1973.

WALTON, R. E. Improving the quality of work life. **Harvard Business Review**, v.12, n.155, p.12-9, 1974.

WERTHER, W. B.; DAVIS, K. Administração de pessoal e recursos humanos. São Paulo: McGraw-Hill, 1983.

WESTLEY, W. A. Problems and solutions in the quality of working life. **Human Relations**, v.32, n. 2, p. 113-123. 1979.

WHOQOL Group. The World Health Organization Quality of Life assessment (WHOQOL): position paper from the World Health Organization. **Soc. Sci. Med.**, v.41, n.10, p.1403-1409. 1995.

WHOQOL GROUP. **O desenvolvimento do WHOQOL-100.** Porto Alegre: UFRGS, 1998.

WITTER, G. P. **Produção Científica e estresse do professor.** Em M. Lipp (org.) O stress do professo (pp. 127-134). Campinas: Papyrus, 2002.

WITTER, G. P. (2003). **Teses e Dissertações da Faculdade de Educação da USP (1995-2001).** Anais do VI Congresso Nacional de Psicologia Escolar e Educacional. Salvador, Bahia: Faculdade Ruy Barbosa, 120-121, 2003.

ZAFFARI, N.T. et al. Síndrome de burnout e estratégias de coping em professores: diferença entre gêneros. **Revista de Psicologia IESB** – Instituto de Educação Superior de Brasília, Brasília, v. 1, n. 2, p. 1-12, 2009.

ZANELLI, J. C. **Estresse nas organizações de trabalho:** Compreensão e intervenção baseadas em evidências. Porto Alegre: Artmed, 2010.



**APÊNDICES**



## APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO BASEADO NO MODELO DE WALTON E STRESS NO TRABALHO

### PESQUISA SOBRE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E STRESS NO TRABALHO

**DADOS DO RESPONDENTE:**
**1-Sexo:**
 Feminino  Masculino

**2-Idade:** \_\_\_\_\_

**3- Estado civil:**
 solteiro  
 casado/união estável  
 outro(s)

**4 – Tem filhos:**
 Sim  Não

**5. Escola:** \_\_\_\_\_

**6. Carga horária de trabalho (em horas semanais):** \_\_\_\_\_

**7. Tempo de profissão:** \_\_\_\_\_

**8. Tempo de instituição:** \_\_\_\_\_

**9. Formação:** \_\_\_\_\_

**10. Forma e tempo de deslocamento da residência até a escola:** \_\_\_\_\_

IDENTIFIQUE SEU GRAU DE CONCORDÂNCIA, EM RELAÇÃO A SUA QUALIDADE DE VIDA NO  
TRABALHO, UTILIZANDO A ESCALA PARA RESPONDER AS AFIRMAÇÕES:

1	2	3	4	5
<b>Discordo Totalmente</b>	<b>Discordo</b>	<b>Neutro</b>	<b>Concordo</b>	<b>Concordo Totalmente</b>

	<i>Concordância</i>				
<b>Compensação justa e adequada</b>					
11-Você está satisfeita(o) com a sua carga horária.	1	2	3	4	5
12-Você está satisfeita(o) com as condições físicas da sala de aula (iluminação, ruído.)	1	2	3	4	5
13-Você está satisfeita(o) com a quantidade de trabalho	1	2	3	4	5
<b>Condições de trabalho</b>					
14-Você está satisfeita(o) com a limpeza e organização da escola	1	2	3	4	5
15-Você está satisfeita(o) com os materiais e equipamentos disponíveis	1	2	3	4	5
16-Você está satisfeita(o) com a sua segurança pessoal dentro da escola	1	2	3	4	5
17-Você está satisfeita(o) com os níveis de estresse vivenciados no ambiente de trabalho.	1	2	3	4	5
18-Você está satisfeita(o) com o nível de autonomia para a realização das atividades que planeja	1	2	3	4	5
<b>Uso e desenvolvimento de capacidades</b>					
19-Você está satisfeita(o) quanto ao uso de sua capacidade e habilidades nas tarefas que realiza.	1	2	3	4	5
20-Você está satisfeita(o) quanto ao recebimento do feedback da avaliação do seu desempenho como um todo	1	2	3	4	5
21-Você está satisfeita(o) quanto a importância do trabalho que realiza	1	2	3	4	5
22-Você está satisfeita(o) com a possibilidade de crescimento profissional	1	2	3	4	5
23-Você está satisfeita(o) com a oportunidade de crescimento pessoal, ou seja, desenvolvimento de suas potencialidades	1	2	3	4	5
<b>Oportunidade de crescimento e segurança</b>					
24-Você está satisfeita(o) com o relacionamento com o(s) seu(s) superior(es)	1	2	3	4	5
25-Você está satisfeita(o) com o relacionamento com seus colegas de trabalho	1	2	3	4	5
26-Você está satisfeita(o) com o relacionamento com alunos e pais	1	2	3	4	5
27-As suas características pessoais são aceitas positivamente pelos colegas e superiores	1	2	3	4	5

<b>Integração social na instituição</b>	<b>Concordância</b>				
28-Você está satisfeita(o) com a sua privacidade dentro da escola	1	2	3	4	5
29-Você está satisfeita(o) com a sua liberdade de expressão	1	2	3	4	5
30-As normas da instituição favorecem a realização do seu trabalho	1	2	3	4	5
<b>Constitucionalismo</b>	<b>Concordância</b>				
31-Você considera que há equilíbrio entre sua vida pessoal e profissional.	1	2	3	4	5
32-Você está satisfeita(o) com a imagem da escola perante a comunidade	1	2	3	4	5
<b>O trabalho e o espaço social na vida</b>	<b>Concordância</b>				
33-Você está satisfeita(o) com a responsabilidade social da escola em relação aos serviços prestados.	1	2	3	4	5
34-Você está satisfeita(o) com o tratamento recebido pelos gestores da escola	1	2	3	4	5
35-Você está satisfeita(o) com a imagem da escola perante a comunidade	1	2	3	4	5
36-Você está satisfeita(o) com o nível de autonomia para a realização das atividades que planeja	1	2	3	4	5
<b>Relevância social no trabalho e na vida</b>	<b>Concordância</b>				
37-Você está satisfeita(o) com o seu salário.	1	2	3	4	5
38-Você está satisfeita(o) com os benefícios recebidos	1	2	3	4	5

IDENTIFIQUE COMO CADA SITUAÇÃO ABAIXO INTERFERE NO SEU NÍVEL DE STRESS NO TRABALHO, UTILIZANDO A ESCALA:

<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
<b>Nenhum stress</b>	<b>Pouco stress</b>	<b>Neutro</b>	<b>Médio stress</b>	<b>Elevado Stress</b>

<b>Comportamento inadequado ou indisciplina de alunos</b>	<b>Nível de stress</b>				
39-Mau comportamento dos alunos em geral	0	1	2	3	4
40-Comportamento indecente/descarado dos alunos	0	1	2	3	4
41-Mau comportamento contínuo de alguns alunos	0	1	2	3	4
42-Nível de barulho bastante elevado nas aulas	0	1	2	3	4
43-Turmas difíceis	0	1	2	3	4
44-Alunos barulhentos	0	1	2	3	4
45-Problemas de comportamento difícil por parte dos alunos	0	1	2	3	4
<b>Pressões de tempo e excesso de trabalho</b>	<b>Nível de stress</b>				
46-Falta de tempo para preparar as aulas	0	1	2	3	4
47-Demasiado trabalho para fazer	0	1	2	3	4
48-Falta de tempo para aprofundar o estudo de temas curriculares	0	1	2	3	4
49-Exigências ou obrigações para além do período letivo	0	1	2	3	4
50-Ritmo demasiado rápido do período letivo	0	1	2	3	4
51-Falta de tempo para cumprir o programa	0	1	2	3	4
<b>Diferentes Capacidades e motivações dos alunos</b>	<b>Nível de stress</b>				
52-Falta de iniciativa e vontade de trabalhar por parte dos alunos	0	1	2	3	4
53-Alunos com baixas capacidades	0	1	2	3	4
54-Disparidade nas capacidades dos alunos	0	1	2	3	4
55-Alunos com capacidades muito diferentes	0	1	2	3	4
56-Alunos que demonstram falta de interesse	0	1	2	3	4
57-Alunos pouco motivados	0	1	2	3	4
<b>Carreira Docente</b>	<b>Nível de stress</b>				
58-Salário inadequado	0	1	2	3	4
59-Poucas oportunidades de promoção	0	1	2	3	4
60-Baixo estatuto socioprofissional da profissão	0	1	2	3	4
61-Carreira mal estruturada	0	1	2	3	4
62-Falta de perspectivas de desenvolvimento e promoção na carreira	0	1	2	3	4
63-Falta de estabilidade e segurança na carreira	0	1	2	3	4
<b>Trabalho Burocrático /administrativo</b>	<b>Nível de stress</b>				
64-Trabalho administrativo	0	1	2	3	4
65-Obrigações burocrático-administrativas	0	1	2	3	4
66-Demasiado trabalho burocrático	0	1	2	3	4
67-Excesso de tarefas de carácter burocrático	0	1	2	3	4
68-Deveres e obrigações administrativas	0	1	2	3	4

<i>Políticas de Disciplinas Inadequadas</i>	<i>Nível de stress</i>				
69-Existência de sanções disciplinares pouco adequadas	0	1	2	3	4
70-Falta de aceitação da autoridade do professor	0	1	2	3	4
71-Falta de poder e influência nas sanções disciplinares	0	1	2	3	4
72-Problemas de comportamento difícil por parte dos alunos	0	1	2	3	4
73-Políticas disciplinares inadequadas da escola e do ensino	0	1	2	3	4
74-Falta de participação nas decisões disciplinares a tomar					

75-O que é fundamental para a qualidade de vida no trabalho?

76-O que lhe causa maior stress no trabalho?

77-Deixe a sua sugestão de implementações de programa de qualidade de vida no trabalho na escola?

**MUITO OBRIGADO PELA PARTICIPAÇÃO!**



## APÊNDICE B – AUTORIZAÇÃO DA 8ª CRE PARA A REALIZAÇÃO DA PESQUISA



### AUTORIZAÇÃO

Vimos pelo presente autorizar a aplicação de um questionário que é instrumento de coleta de dados para o pré-projeto de pesquisa intitulado **“A qualidade de vida no trabalho e os níveis de stress dos professores das escolas estaduais: a proposição de melhorias”**, proposto pelo Programa de Pós-graduação em Gestão de Organizações Públicas, da mestranda Angeluce Comoretto Parcianello e orientado pela professora Dra. Márcia Zampieri Grohmann que terá como sujeitos de pesquisa os professores das escolas estaduais de educação básica de abrangência dessa coordenadoria que quiserem participar do referido estudo.

A participação das escolas será voluntária e mediante a assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

Santa Maria, 30 de outubro de 2018.

Atenciosamente

JOSÉ LUIS VIERA EGGRES  
Coordenador Regional de Educação - 8ª CRE  
ID: 238151300  
Atosim 13302017 - D.O. 07/09/2017



## APÊNDICE C – SOLICITAÇÃO PARA DESENVOLVIMENTO DA PESQUISA JUNTO À 8ª CRE

Santa Maria, 08 de outubro de 2018

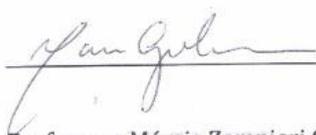
Professora Marta Segatto  
Departamento Pedagógico  
8ª Coordenadoria Regional de Educação – Santa Maria

Prezada professora Marta,

Gostaria de apresentar minha orientanda, no Programa de Pós-Graduação em Gestão de Organizações Públicas da Universidade Federal de Santa Maria, ANGELUCE COMORETTO PARCIANELLO e solicitar autorização para o desenvolvimento de uma pesquisa sobre Qualidade de Vida e Stress no Trabalho entre os professores da rede estudual da cidade de Santa Maria.

Maiores informações sobre a pesquisa, que fará parte da Dissertação de Mestrado na aluna, encontra-se em documento anexo.

Grata pela atenção,



Professora Márcia Zampieri Grohmann  
Departamento de Ciências Administrativas - UFSM  
Programa de Pós-Graduação em Gestão de Organizações Públicas - UFSM



Ministério da Educação  
Universidade Federal de Santa Maria  
Departamento de Ciências Administrativas



Márcia Zampieri Grohmann  
Prof. Dr.ª em Engenharia de Produção

Av. Forquilha, Nº1000, Cidade Universitária  
Prédio 74C - Sala 4313  
CEP: 97105-900 - Camobi - Santa Maria-RS - Brasil  
Fone: (55) 3220-9297 / 29  
E-mail: marcazg@gmail.com