



**UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ**  
**DIRETORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO**  
**ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA**



**ANGELINA RADIN**

**SATISFAÇÃO E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS  
PROFESSORES DA REDE PÚBLICA MUNICIPAL DE SÃO  
BERNARDO DO CAMPO – SP – UMA BUSCA INCESSANTE E  
NECESSÁRIA**

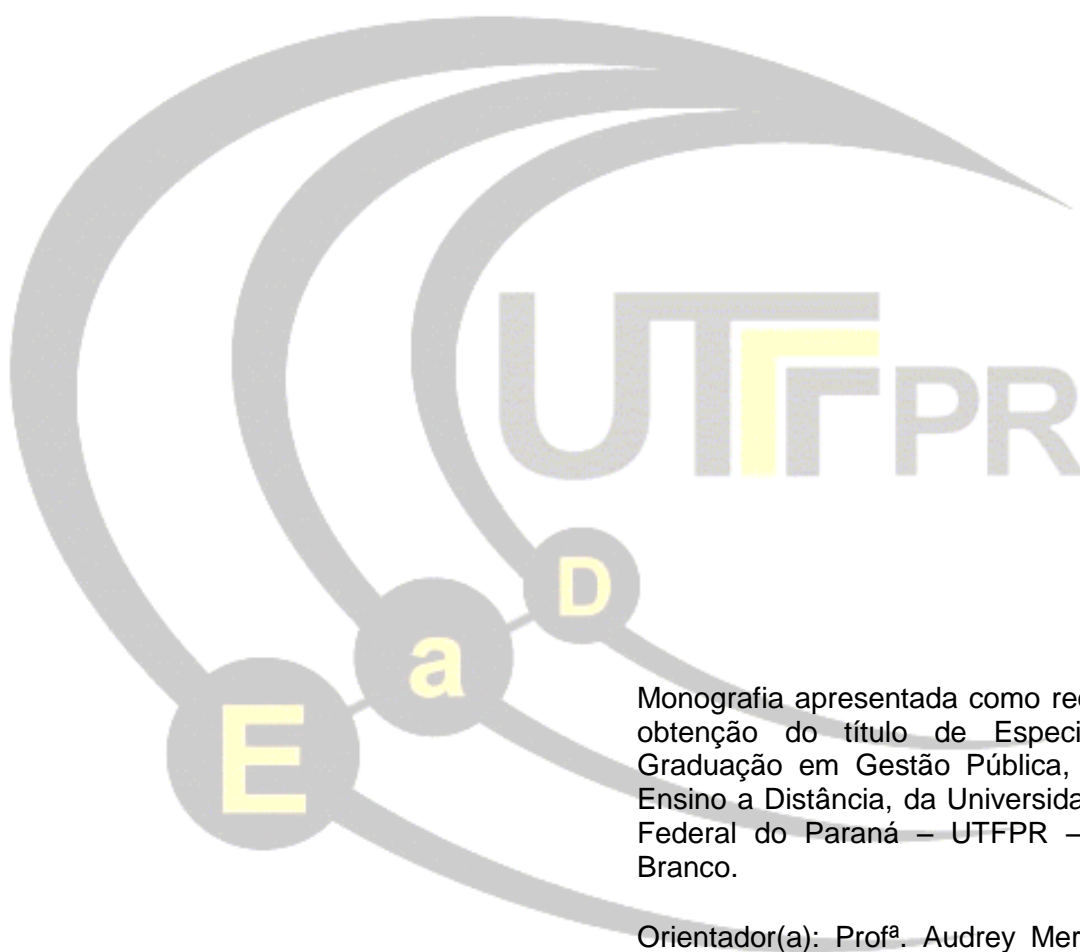
**MONOGRAFIA DE ESPECIALIZAÇÃO**

**PATO BRANCO**

**2014**

ANGELINA RADIN

**SATISFAÇÃO E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS  
PROFESSORES DA REDE MUNICIPAL DE SÃO BERNARDO DO  
CAMPO – SP – UMA BUSCA INCESSANTE E NECESSÁRIA**



Monografia apresentada como requisito parcial à obtenção do título de Especialista na Pós Graduação em Gestão Pública, Modalidade de Ensino a Distância, da Universidade Tecnológica Federal do Paraná – UTFPR – *Câmpus* Pato Branco.

Orientador(a): Profª. Audrey Merlin Leonardi de Aguiar

**EDUCAÇÃO À DISTÂNCIA**

PATO BRANCO

2014

Dedico este estudo aos professores da Educação da Rede Pública, muitas vezes pouco reconhecidos mas que tem função primordial na vida de qualquer ser humano. É o professor que nos torna leitores, escritores, motiva-nos a buscar sempre novos conhecimentos e com tudo isso podemos transformar nossas vidas e sociedade. É graças a um professor que cheguei até aqui e vou além.

## AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a minha Mãe. Foi ela que me deu a vida, me ensinou os primeiros passos, as primeiras palavras, esteve e sempre está ao meu lado.

A minha Irmã, que quantas vezes, desejando compartilhar algo e eu, isolada em algum canto da casa, estudando e estudando, não pude corresponder oferecendo-lhe minha companhia e amizade.

Ao meu querido Pai, que onde quer que esteja, tenho certeza que torce pelo meu sucesso.

Aos meus amigos e amigas que torceram e demonstraram afeto a cada manifestação minha de alegria ao alcançar notas acima da média.

Aos amigos que fiz dentro do curso e espero levar para toda a vida. Cada um tem um espaço reservado em meu coração.

À minha orientadora professora Audrey, que me orientou, pela sua disponibilidade, interesse e receptividade com que me recebeu e pela prestabilidade com que me ajudou.

Agradeço aos pesquisadores e professores do curso de Especialização em Gestão Pública, professores da UTFPR, *Campus* Pato Branco.

Agradeço aos tutores presenciais e a distância que nos auxiliaram no decorrer da pós-graduação.

Enfim, sou grata a todos que contribuíram de forma direta ou indireta para realização desta monografia.

“Se a Educação sozinha não pode transformar a sociedade,  
tão pouco sem ela a sociedade muda.”  
*Paulo Freire (1921-1997)*

## RESUMO

RADIN, Angelina. Satisfação e Qualidade de Vida no trabalho dos professores da rede municipal de São Bernardo do Campo – SP – Uma busca incessante e necessária. 2012. 38 folhas. Monografia (Especialização Gestão Pública). Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Pato Branco, 2014.

Este trabalho teve como temática a satisfação e qualidade de vida no trabalho dos professores da rede municipal de São Bernardo do Campo – uma busca incessante e necessária. Os objetivos do estudo foram identificar elementos que podem interferir na satisfação e qualidade de vida dos professores da rede pública de São Bernardo do Campo, verificar, segundo a percepção dos docentes, se os diferentes elementos elencados interferem na sua satisfação e qualidade de vida no trabalho e analisar quais elementos possuem impactos positivos e quais os que impactam negativamente para a percepção de satisfação e qualidade de vida no trabalho dos professores. Este estudo foi abordado com o propósito de alertar gestores das escolas para que repensem sobre o trabalho do professor e invista em projetos que viabilizem alternativas na expectativa de, se não acabar com o problema, minimize-os para que todos sejam contemplados com profissionais mais satisfeitos e, órgãos públicos, para que durante a elaboração de políticas públicas reflitam mais sobre esses profissionais, construindo melhores condições físicas e psíquicas para um bom desenvolvimento neste trabalho que o professor realiza tão importante para o desenvolvimento da comunidade e conseqüente de uma nação com pessoas mais preparadas para enfrentar um mercado de trabalho e a própria vida em sociedade. Foi realizado um levantamento da situação educacional no país e na cidade em questão. Levantamos conceitos importantes para um melhor entendimento do que é gestão pública, o que é qualidade, o que é satisfação e seus condicionantes motivacionais. A qualidade de vida no trabalho foi abordada com grande destaque para Walton e os oito fatores por ele apresentados. A hierarquia das necessidades de Maslow também foi citada no estudo. Existe também uma amostragem do local onde se situa o grupo de professores entrevistado. Item importante para uma análise profunda do trabalho realizado perante a comunidade e se a mesma colabora com o trabalho dos professores. Um questionário foi aplicado com um grupo de professores da rede municipal supra citada. As questões contidas nesse questionário utilizou como parâmetro os fatores para a qualidade de vida levantados por Walton. Esse questionário foi respondido individualmente. Um levantamento de dados pessoais traz uma idéia do quadro de professores. Foram levantadas as condições de trabalho, compensação justa, o uso de desenvolvimento e capacidades, as oportunidades de crescimento e segurança, a integração social na organização, o trabalho e espaço total de vida e a relevância social da vida no trabalho. As respostas nos trazem aspectos relevantes para a contribuição de uma satisfação no trabalho e qualidade de vida para esses profissionais. As respostas nos trazem aspectos relevantes para a contribuição de uma satisfação no trabalho e qualidade de vida para esses profissionais. Devido as constantes mudanças no ambiente de mercado, no mundo trabalho, na sociedade com inversões de valores e a cobrança que tudo isso traz para a área da educação e também o surgimento de inovações tecnológicas e organizacionais, tem surgido a necessidade de reavaliar as questões referentes à Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é irrelevante este e outros

trabalhos que surgirão no meio acadêmico para que se compreenda que a escola é essencialmente um trabalho coletivo. E esse trabalho realizado com a troca de experiências, o debate franco, políticas educacionais e o projeto político pedagógico e a execução dessas políticas e projeto teremos uma educação de qualidade para todos.

**Palavras-chave:** elementos.percepção.impactos.educacional.fatores.

## ABSTRACT

RADIN, Angelina Satisfaction and Quality of Life in the work of the municipal teachers of São Bernardo do Campo - SP - An incessant and necessary search. 2012. Ano. 38 folhas. Monografia (Especialização em Gestão Pública). Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Pato Branco, ano 2014.

This work had as its theme the satisfaction and quality of work life of teachers in the municipal São Bernardo do Campo - a relentless and necessary search. The study objectives were to identify factors that may interfere with the satisfaction and quality of life of teachers in public schools in São Bernardo do Campo, verify, as perceived by the teachers, the different elements listed interfere in your satisfaction and quality of work life and analyze which elements have positive impacts and which impact negatively to the perception of satisfaction and quality of work life of teachers. This study was approached with the purpose of alerting managers of schools to rethink about the teacher's work and invest in projects that allow alternatives in anticipation of, if not end the problem, minimize them so that all are covered with more satisfied professionals and public agencies, so that during the development of public politics reflect more about these professionals, building better physical and mental conditions for a successful development in this work that the teacher performs so important to community development and the consequent of a nation with more people prepared to face a labor market and life in society. A survey was conducted of the educational situation in the country and in the city in question. Raised important for a better understanding of what public management, what quality, what is your satisfaction and motivational concepts constraints. The quality of work life was discussed with great emphasis on Walton and the eight factors presented by him. The hierarchy of needs Maslow was also cited in the study. There is also a sample of where the interview teacher group is located. Item important for a thorough analysis of the work done in the community and whether it contributes to the work of teachers. A questionnaire was administered to a group of teachers from the municipal network mentioned above. The questions contained in this questionnaire the factors used as a parameter for the quality of life raised by Walton. This questionnaire was answered individually. A survey of personal data provides an idea of the faculty. Working conditions, fair compensation, the use and development of skills, opportunities for growth and security, social integration in the organization, work and overall living space and the social relevance of work life were raised. The answers bring the relevant aspects of the contribution of a job satisfaction and quality of life for these professionals. The answers bring the relevant aspects of the contribution of a job satisfaction and quality of life for these professionals . Due to the constant changes in the market environment, in the workplace, in society with reversals and recovery values that all this brings to the field of education and also the emergence of technological and organizational innovations, has arisen the need to reassess the issues concerning the Quality of Work Life ( QWL ) is irrelevant this and other works that will arise in academia in order to understand that school is essentially a collective work . And that work with the exchange of experiences, frank discussion, educational policies and pedagogical policy design and implementation of these policies and we will design a quality education.

**Keywords:** elements, perception, impacts, educational, factors.



## LISTA DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> – Pirâmide da Hierarquia de Maslow .....	28
--	----

## LISTA DE TABELA

<b>Tabela 1</b> – Número de matrículas no Estado de São Paulo .....	21
<b>Tabela 2</b> – Número de unidades escolares na rede municipal de ensino, São Bernardo do Campo, 2000 a 2010.....	22
<b>Tabela 3</b> – Professores da Rede Municipal, por tipo de ensino, São Bernardo do Campo, 2009 e 2010 .....	22
<b>Tabela 4</b> – Média de alunos por turma e horas-aula diárias 2010.....	23

## LISTA DE GRÁFICOS

<b>Gráfico 1</b> – Média de idade dos docentes .....	35
<b>Gráfico 2</b> – Carga horária.....	35
<b>Gráfico 3</b> – Ambiente Físico .....	37
<b>Gráfico 4</b> – Salário .....	38
<b>Gráfico 5</b> – Feedback .....	39
<b>Gráfico 6</b> – Plano de Carreira .....	40
<b>Gráfico 7</b> – Relacionamento entre professores .....	41
<b>Gráfico 8</b> - Liberdade de expressão .....	42
<b>Gráfico 9</b> – Administração vida profissional x vida pessoal .....	43
<b>Gráfico 10</b> – Prestação de serviços de qualidade aos alunos .....	44

## SUMÁRIO

1	Introdução .....	13
1.1	Justificativa .....	15
1.2	Objetivos .....	16
1.2.1	Objetivo Geral .....	16
1.2.2	Objetivos Específicos .....	16
2	Fundamentação Teórica .....	17
2.1	Conceito de Gestão Pública e seus Princípios .....	17
2.2	A Educação no contexto Brasileiro .....	19
2.3	A Gestão do Comportamento Organizacional na Esfera Pública .....	23
2.4	A Qualidade de Vida no Trabalho sob a abordagem de Walton .....	25
2.5	Hierarquia das Necessidades de Maslow .....	28
3	Processos Metodológicos .....	30
3.1	Abordagem Qualitativa .....	30
3.2	Universo e Amostra .....	32
3.3	Técnica de Coleta e Análise dos Dados .....	33
4	Resultados e Discussão .....	34
5	Considerações Finais e Sugestão .....	45
6	Referências .....	47

## 1 INTRODUÇÃO

Um profissional capaz de transformar as percepções das pessoas a partir de estímulos positivos para que possam utilizar suas potencialidades no sentido de mobilizar-se para o seu próprio desenvolvimento e de todos a sua volta, pode quebrar paradigmas e transformar positivamente a sociedade contemporânea.

As muitas mudanças ocorridas na sociedade, na estrutura familiar, na concepção de religião, na aplicação de políticas, mudança de valores e na própria maneira de enxergar a educação têm afetado diretamente a relação do professor com o seu próprio trabalho e também com a sociedade. Atualmente, o professor não pode ser somente um mero transmissor de conhecimentos, nem o aluno um expectador, seu papel é de sujeito da sua própria história e de muitas outras.

De maneira geral, a vida atribulada da sociedade contemporânea vem impactando significativamente, nos níveis de estresse dos profissionais, submetidos ao acúmulo de tarefas a serem desenvolvidas, às cobranças geradas, responsabilidades assumidas, compromissos que exigem sua presença física ou virtual, além da necessidade de atualização constante e ainda as responsabilidades e preocupações da vida pessoal e social.

O professor também é alvo dessas novas exigências e responsabilidades do mundo moderno. O mundo nunca parou de evoluir, mas esta evolução se dava de tal maneira que o indivíduo, com algum esforço, muitas vezes, conseguia acompanhá-la. Hoje as coisas não se dão bem assim: o homem vê mudar completamente o universo físico e sócio-cultural em que se encontra e sente dificuldade em situar-se. O professor vem cada vez mais como um intermediário entre essas mudanças e situar o educando nesse novo mundo, ele interfere diretamente na formação das pessoas, assumindo atribuições e obrigações antes designadas à família. Essa complexidade de papéis e responsabilidades trouxe à tona, acúmulo significativo de trabalho dentro e fora do ambiente escolar, a necessidade de estar sempre a par do que acontece no mundo e ter senso crítico, e saber colocar-se, imparcial, para abrir oportunidades de novas idéias sem se deixar levar por suas próprias opiniões

Da mesma forma, discussões sobre propostas pedagógicas, qualidade de ensino, políticas de remuneração, violência ou mesmo expectativas do mercado na qualificação dos futuros profissionais, têm estado presente no âmbito da Educação nacional, atingindo, direta ou indiretamente, toda a população, haja vista, que a educação se constitui como um bem primordial à sociedade.

Nesse sentido, “cabe ao professor oferecer segurança e motivar a investigação, ou seja, a função de orientar a investigação, colocar questões para que ela progrida, auxiliar com o fornecimento de fontes e informações, assim como colocar desafio para que o aluno perceba as diferentes perspectivas possíveis do problema AQUINO (2007, p. 81).” Assim, o ideal para o desempenho de funções tão relevantes, é que o professor tenha, não apenas as habilidades e a capacitação necessárias, mas condições de trabalho apropriadas, ou seja, ambiente de trabalho positivo, acesso aos recursos didáticos essenciais e disponibilidade de tempo e estímulos ao seu comprometimento.

Dentro dessa perspectiva a implantação e o desenvolvimento de ações que propiciem ambientes de trabalho mais favoráveis, políticas públicas centradas em condições adequadas dependem de gestores comprometidos com a qualidade e a preocupação com a valorização dos seus colaboradores. Assim, compreender sob quais condições esses profissionais atuam e como diferentes fatores podem influenciar na percepção de satisfação de um grupo de professores da rede pública municipal de uma escola situada na cidade de São Bernardo do Campo, município brasileiro do estado de São Paulo, na mesorregião Metropolitana de São Paulo e microrregião de São Paulo, torna-se o principal objetivo deste estudo.

## 1.1 JUSTIFICATIVA

A educação pública no Brasil vem passando por um processo de revitalização lento e gradual mas contínuo. Institucionalizada com o argumento de ser o principal meio responsável pela transformação da sociedade, sendo o professor o articulador do processo com a função de agente de mudança e formação das novas gerações.

Essa expectativa tem estimulado diferentes estudos sobre a satisfação do professor com o trabalho e a interferência que a mesma tem na qualidade de vida dos profissionais. Um exemplo disso é a pesquisa realizada em 2002 pela Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE) intitulada: Pesquisa Identidade Expropriada – Retrato do Educador Brasileiro que pontua várias questões relevantes sobre a temática, com destaque ao desenvolvimento de política pública que versa sobre a qualidade de vida no trabalho.

Da mesma forma, o jornal Folha de São Paulo publicou matéria, utilizando como fonte dados oficiais, evidenciando que de janeiro a julho daquele ano, foram concedidas, na rede pública estadual de ensino paulista, 92 licenças médicas diárias. São 19 mil professores afastados por ano, sobretudo por problemas emocionais. Um número expressivo, ao se considerar o universo de 230 mil professores.

Assim, identificar as principais razões que levam aos atuais índices de rotatividade e afastamento por licença médica de professores, bem como, qual a percepção desses professores sobre as oportunidades e desafios do seu cotidiano profissional, torna-se essencial para a compreensão da dinâmica proposta. Da mesma forma, este estudo investiga quais os elementos que interferem na suas percepções de qualidade de vida e satisfação no trabalho, contribuindo para o desenvolvimento de estratégias e políticas públicas mais adequadas e efetivas ao segmento.

Ante ao exposto, este estudo se justifica inicialmente pela intenção de se promover uma reflexão mais aprofundada sobre o tema em diferentes níveis da sociedade e governo. Além disso, há também a preocupação com o futuro da educação pública de qualidade, a partir da garantia de condições adequadas

de trabalho e desenvolvimento profissional que assegure aos professores da rede pública, melhor qualidade de vida e satisfação no desempenho de suas funções

## **1.2 OBJETIVOS**

### **1.2.1 Objetivo Geral**

Analisar como diferentes elementos interferem na satisfação e qualidade de vida dos docentes da rede pública municipal de São Bernardo do Campo-SP.

### **1.2.2 Objetivos Específicos**

-Identificar elementos que podem interferir na satisfação e qualidade de vida dos professores da rede pública de São Bernardo do Campo;

-Verificar, segundo a percepção dos docentes, se os diferentes elementos elencados interferem na sua satisfação e qualidade de vida no trabalho;

-Analisar quais elementos possuem impactos positivos e quais os que impactam negativamente para a percepção de satisfação e qualidade de vida no trabalho dos professores.



## 2.FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Fundamentado em dados de diversas literaturas abordando a temática deste estudo, espera-se delimitar quais fatores favorecem melhor a satisfação e qualidade de vida e quais os que dificultam, oferecendo possibilidades para o enfrentamento e manejo desses fatores, bem como os aspectos que contribuem para uma melhor qualidade de vida.

### 2.1 Conceito de Gestão Pública e seus princípios

De acordo com Ciro Bächtold, em seu livro, *Noções de Administração Pública* (2008), “Administração Pública é o planejamento, organização, direção e controle dos serviços públicos, segundo as normas do direito e da moral, visando ao bem comum”.

Ele aponta também outra definição de “Hely Lopes Meirelles define assim administração pública: “Administração pública é todo o aparelhamento do Estado, preordenado à realização de seus serviços, visando à satisfação das necessidades coletivas”.

Para Lima (2006), “*gestão é a capacidade de fazer o que precisa ser feito*”. Em uma gestão pública não se pode esquecer a capacidade de se atentar e permanecer no posicionamento da organização planejada, para que assim, a missão possa ser cumprida, que neste caso primordial é o desenvolvimento da cidade em benefício ao povo que nela reside.

A gestão pública para todos os autores existe e é planejada para o bem coletivo.

A Gestão Pública baseia-se nos seguintes princípios: legalidade, impessoalidade, moralidade e publicidade.

Princípios norteiam as diretrizes dos procedimentos de determinada ciência, pelos quais seu desenvolvimento deverá pautar-se.

O princípio da *legalidade* é o que estabelece a supremacia da lei escrita, condição sem a qual não poderia existir o Estado Democrático de Direito. O objetivo principal desse princípio é evitar o arbítrio dos governantes. De acordo com o princípio da legalidade, toda ação estatal deverá, necessariamente, estar respaldada em lei, e esta, por sua vez, tem de estar ancorada no texto constitucional. (COELHO, RICARDO;2009, p.52)

Na Administração Pública não há liberdade nem vontade pessoal. Enquanto na administração particular é lícito fazer tudo que a lei não proíbe, na Administração Pública só é permitido fazer o que a lei autoriza. A lei para o particular significa “poder fazer assim”; para o administrador público significa “deve fazer assim.” (MEIRELLES; 2000, p. 82)

Observa-se que este princípio rege aquilo que a lei promulgar como válido para a Administração Pública. Gera uma segurança ao cidadão e limita o poder dos agentes da Administração Pública.

O princípio da impessoalidade é relacionado “com a finalidade, ou seja, impõe ao administrador público que só pratique os atos em seu fim legal, Mello (1994, p.58) sustenta que esse princípio “se traduz a idéia de que a Administração tem que tratar a todos os administrados sem discriminações, benéficas ou detrimenotas”. A citação abaixo também demonstra essa idéia.

A *impessoalidade* dos diferentes atos administrativos encontra-se expressa na forma pela qual são editados. Por exemplo, as leis federais iniciam-se sempre com a seguinte frase: “O Presidente da República. Faço saber que o Congresso Nacional, decreta e eu sanciono a seguinte Lei:”, ao que segue o texto da lei, encerrando-se o ato com a assinatura do presidente seguida da do(s) ministro(s) da (s) área(s) envolvida(s). Nessa formalidade, revela-se o princípio da impessoalidade, pois é sempre o Congresso Nacional quem decreta (e não os deputados e senadores tais e quais) e o presidente da República quem sanciona as leis, figurando o(s) nome(s) do(s) agente(s) que a assina(m) apenas no fim do ato. (COELHO, RICARDO;2009, p.57)

O princípio da moralidade trata da ética do administrador público e é essencial para um bom desempenho de seu papel como agente público.

A moral refere-se a um conjunto de comportamentos que a sociedade convencionou serem desejáveis ou necessários para o adequado funcionamento e convívio sociais. Enquanto convenção, a moral é mutável ao longo do tempo e variável de acordo com as diferentes culturas. De acordo com o princípio da moralidade, exige-se dos agentes da Administração pública probidade e honestidade de conduta, não só enquanto servidores, mas também enquanto cidadãos. Exige-se também lealdade à instituição que servem e cumprimento das normas e regulamentos, além das ordens superiores, sempre – é claro – que estas não forem ilegais, pois ninguém está obrigado a cumprir uma ordem ilegal. A lista de comportamentos morais esperáveis do servidor é extensa, e não cabe aqui reproduzi-la. No entanto, podemos afirmar, sem correr o risco de cair em simplificações, que a observância do princípio da moralidade implica na consideração do interesse público nas ações do servidor, ao passo que a imoralidade implica no uso do poder do Estado com fins privados. (COELHO, RICARDO;2009, p.57).

Corroborando com o tema, Meirelles (2000, p. 84) afirma: “É certo que a *moralidade* do ato administrativo juntamente a sua *legalidade e finalidade*, além de sua adequação aos *demais princípios* constituem pressupostos de validade sem os quais toda atividade pública será ilegítima”

De acordo com Coelho, Ricardo (2009, p.58) “o princípio da publicidade aponta essencialmente para a clareza e visibilidade social que devem envolver os atos da Administração. Excetuando algumas decisões, que para terem eficácia necessitam de sigilo, e alguns processos, que para serem levados a bom termo requerem sessões reservadas, os atos públicos, em geral, pressupõem a publicidade, isto é, devem ser tornados públicos.”

Só publicados eles se tornam conhecidos e também devem ser divulgados como citações abaixo:

“O inciso XIII estabelece que todos têm direito a receber dos órgãos públicos informações de seu interesse particular, ou de interesse coletivo ou geral, que serão prestadas no prazo da lei, sob pena de responsabilidade, ressalvadas aquelas cujo sigilo seja imprescindível à segurança da sociedade e do Estado.” Di Pietro (1999, p.67)

“A publicidade, como princípio da administração pública, abrange toda atuação estatal, não só sob o aspecto de divulgação oficial de seus atos como, também, de propiciação de conhecimento da conduta interna de seus agentes” (MEIRELLES, 2000, p.89).

## **2.2 A Educação no Contexto Brasileiro**

No Brasil o ensino está organizado e estruturado de acordo com a Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDB 9.394/96), que tem os seguintes princípios:

- I** - igualdade de condições para o acesso e permanência na escola;
- II** - liberdade de aprender, ensinar, pesquisar e divulgar a cultura, o pensamento, a arte e o saber;
- III** - pluralismo de idéias e de concepções pedagógicas;
- IV** - respeito à liberdade e apreço à tolerância;
- V** - coexistência de instituições públicas e privadas de ensino;

- VI** - gratuidade do ensino público em estabelecimentos oficiais;
- VII** - valorização do profissional da educação escolar;
- VIII** - gestão democrática do ensino público, na forma desta Lei e da legislação dos sistemas de ensino;
- IX** - garantia de padrão de qualidade;
- X** - valorização da experiência extra-escolar;
- XI** - vinculação entre a educação escolar, o trabalho e as práticas sociais.

A Lei de nº 9.394 de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, de 20 de dezembro de 1996 (LDB 9.394/96), estabelece a finalidade da educação no Brasil, como deve estar organizada, os órgãos administrativos responsáveis, os níveis e modalidades de ensino, entre outros aspectos em que se define e se regulariza o sistema de educação brasileiro com base nos princípios presentes na Constituição.

Os órgãos responsáveis pela educação, em nível federal, são o Ministério da Educação (MEC) e o Conselho Nacional de Educação (CNE). Em nível estadual, temos a Secretaria Estadual de Educação (SEE), o Conselho Estadual de Educação (CEE), a Delegacia Regional de Educação (DRE) ou Subsecretaria de Educação. E, por fim, em nível municipal, existem a Secretaria Municipal de Educação (SME) e o Conselho Municipal de Educação (CME).

Nesse cenário a educação básica no Brasil constitui-se do ensino infantil, que deve atender crianças entre 06 meses e 05 anos e estimulá-las para o período de alfabetização que ocorre no primeiro ciclo do ensino fundamental, compreendido entre o primeiro e o quinto ano. O acesso ao segundo ciclo ocorre de forma contínua e se encerra no nono ano. Após a conclusão do chamado Ensino Fundamental os alunos devem efetuar matrícula para o Ensino Médio, tradicionalmente, ofertado em três anos e de formação geral, podendo também obedecer legislação específica para a formação técnica, em três ou quatro anos.

A tabela abaixo representa o número de matrículas no Estado de São Paulo, conforme dados do projeto Todos pela Educação do ano de 2011.

**Tabela 1:** Número de matrículas no Estado de São Paulo

	Creche	Pré-Escola	Ens. Fundamental - anos iniciais	Ensino Fundamental - anos finais	Ensino Médio
São Paulo (2011)	761.843	991.085	2.963.506	2.924.216	1.872.887
Região Sudeste (2011)	1.189.132	1.835.980	6.037.160	5.572.841	3.479.392
Brasil (2011)	2.298.707	4.681.345	16.360.770	13.997.870	8.400.689

Fonte: MEC/INEP

Atualmente, o acesso ao Ensino Superior no Brasil pode ocorrer a partir da Seleção Unificada, que utiliza a nota do Exame Nacional do Ensino Médio, como critério de ingresso às Universidades Públicas, ou ainda, pelo tradicional processo de exame vestibular diferenciado, entre as Instituições de Ensino Superior (IES), tanto públicas quanto privadas.

Desta forma, considera-se a determinação do Art. 21 da Lei n.º 9.394/96, que especifica que a educação escolar no Brasil, além das três citadas anteriormente, compõe-se também das seguintes modalidades de ensino:

- Educação de jovens e adultos (ensino fundamental ou médio);
- Educação profissional ou técnica;
- Educação especial;
- Educação a distância (EAD).

Em termos de indicadores e valores de referência encontra-se no site da Prefeitura de São Bernardo do Campo em seu Sumário de Dados conforme está apresentado na tabela abaixo o número de unidades escolares na esfera municipal na cidade de São Bernardo do Campo:

**Tabela 2** - Número de unidades escolares na rede municipal de ensino, São Bernardo do Campo, 2000 a 2010

Rede/Escola Estabelecimentos	2000	2008	2009	2010
Ensino Infantil – Creche	22	55	65	98
Ensino Infantil - Creche Conveniada - PMSBC(1) -		31	30	31
Ensino Infantil - Pré-escola	69	75	75	74
Ensino Fundamental	38	69	69	69
Supletivo Fundamental (PROMAC)	38	43	41	41
Ensino Especial	9	7	7	7

**Fonte:** PMSBC/Secretaria de Educação.

Fonte: Secretaria da Educação do Estado de São Paulo - Censos Escolares.

Nestes últimos dez anos é notório o crescimento de unidades do ensino infantil (creche) conforme demonstrado na tabela acima. O número de escolas do ensino fundamental também cresceu de 2000 a 2008, porém até 2010 tem se mantido no mesmo patamar.

**Tabela 3** - Professores da Rede Municipal, por tipo de ensino, São Bernardo do Campo, 2009 e 2010

Tipo	Número de Professores	
	2009	2010
Creche	255	307
Pré-escola	872	608
Ensino Fundamental (anos iniciais)	1.941	1.850
Educação Especial	255	153
Supletivo Fundamental	199	210
<b>Total</b>	<b>3.522</b>	<b>3.128</b>

Fonte: PMSBC/Secretaria de Educação.

Fonte: Secretaria da Educação do Estado de São Paulo - Censos Escolares.

Na tabela acima o número de professores de creche aumentou a medida que aumentaram as unidades escolares. O número de profissionais do Infantil (Pré-escola) tiveram uma baixa considerável, mas o número de unidades também se manteve nesse período. No ensino fundamental, em

relação aos professores, houve uma pequena queda se comparada com o número de unidades que se estabeleceu dentro do período citado.

**Tabela 4** - Média de alunos por turma e horas-aula diárias 2010.

	Creche	Pré-Escola	Ens. Fundamental - anos iniciais	Ensino Fundamental - anos finais	Ensino Médio
Média de alunos por turma (2010)	19,2	25,1	25,0	33,4	36,0
Média de horas-aula diária (2010)	8,1	4,2	5,0	5,5	4,8

Fonte: PMSBC/Secretaria de Educação.

Fonte: Secretaria da Educação do Estado de São Paulo - Censos Escolares.

O número de alunos por turma vai aumentando conforme o aluno avança de nível, enquanto o tempo de aula diminui consideravelmente.

### **2.3 A Gestão do Comportamento Organizacional na Esfera Pública**

De forma ampla, o comportamento organizacional pode ser compreendido como um campo de estudo que objetiva prever, explicar e compreender o comportamento humano nas organizações, sejam elas públicas ou privadas.

Com a finalidade de se obter um comportamento organizacional saudável é necessário considerar a análise do clima organizacional para gerir ambientes onde se alcancem satisfação nas pessoas que desenvolvem suas funções.

Quando há um clima organizacional favorável, a tendência é que a satisfação das necessidades pessoais e profissionais sejam realizadas, entretanto, quando o clima é tenso, ocorre frustração destas necessidades,

provocando insegurança, desconfiança e descontentamento entre os colaboradores.

Concordamos com Chiavenato (1994, p.53), “o clima organizacional é favorável quando proporciona satisfação das necessidades pessoais dos participantes, produzindo elevação do moral interno. É desfavorável quando proporciona frustração daquelas necessidades.”

Para Bennis (1996, p.6), “clima significa um conjunto de valores ou atitudes que afetam a maneira pela qual as pessoas se relacionam umas com as outras, tais como sinceridade, padrões de autoridade, relações sociais, etc.”

É indiscutível que o clima organizacional interfere no ambiente do trabalho e isso vai interferir em todos os âmbitos da vida de qualquer profissional.

Assim cabe ao gestor a função de conhecer a realidade para depois implantar políticas e ou programas, que estimulem o clima organizacional favorável e a conseqüente, satisfação com o trabalho entre os seus colaboradores.

O gerenciamento de um clima organizacional que atenda às necessidades dos colaboradores de uma organização torna-se mais eficiente direcionando o comportamento motivado para a busca dos objetivos da organização. O clima de uma organização é considerado favorável quando melhora o moral interno satisfazendo as necessidades pessoais dos seus colaboradores e proporcionando um sentimento de bem-estar no ambiente de trabalho. Quando essas necessidades não são atendidas, surge um clima desfavorável, ou seja, um sentimento de insatisfação e frustração no contexto de trabalho.

Uma organização que se preocupa com o bem-estar dos colaboradores no trabalho deve manter uma atitude proativa para medir e trabalhar o nível de satisfação interno, através de mecanismos regulares e precisos. O desconhecimento do clima organizacional real pode comprometer os esforços da organização para melhorar o seu desempenho.

Ante ao exposto e considerando que as organizações dependem das pessoas assim como as pessoas dependem das organizações. Se por um lado o objetivo das organizações é o retorno financeiro, o reconhecimento e a visibilidade no mercado, por outro lado as pessoas almejam sucesso



profissional dentro e fora da empresa, aceitação e pertencimento, além de uma vida saudável e produtiva para que desfrutarem de lazer, da cultura e de relacionamentos positivos. Deste modo, torna-se impraticável separar o trabalho da existência das pessoas diante da importância e do impacto que o trabalho nelas provoca.

## **2.4 A Qualidade de Vida no Trabalho sob a abordagem de Walton**

Este estudo espera compreender sob um caso específico a dinâmica que envolve a prática de gestão para a qualidade de vida no trabalho e para tanto, argumenta suas discussões sob a abordagem de Samuel Moore Walton. Walton foi o fundador da maior rede de varejo do mundo, a Wal-Mart, e de outra também entre as maiores, o Sam's Club.

O modelo de QVT adotado por Walton tem sido o mais difundido entre os pesquisadores. É bastante completo e amplo. Segundo Walton a QVT pode ser avaliada de acordo com o grau de satisfação dos trabalhadores com os fatores que interferem em seu bem-estar no trabalho.

Walton apresenta oito fatores que afetam a QVT, a saber:

- **Compensação justa e adequada:** Deve haver um equilíbrio salarial tanto internamente quanto externamente com base no piso salarial da categoria.
- **Condições de segurança e saúde no trabalho:** Envolve a jornada de trabalho, o ambiente físico e o bem-estar do funcionário.
- **Utilização e desenvolvimento de capacidades:** Proporciona oportunidades que contribuem para a satisfação do colaborador, como o empowerment, informação total sobre o processo de trabalho, dentre outros.
- **Oportunidade de crescimento contínuo e segurança:** Possibilita oportunidades de carreira (ascensão) e conseqüentemente segurança.
- **Integração social na organização:** Existência de franqueza interpessoal, abolição de preconceito, extinção dos níveis hierárquicos marcantes, dentre outros.

- Constitucionalismo: Estabelecimento de normas, regras e deveres que a organização elabora para organizar os padrões de procedimentos, processos e comportamentos dos funcionários.
- Trabalho e espaço total de vida: Controle do tempo para não impedir que o empregado deixe de realizar suas atividades pessoais e familiares.
- Relevância social de vida no trabalho: Promover ações que despertem orgulho dos funcionários por trabalharem na empresa, como atividades de responsabilidade social, ecológica, dentre outros.

Existem outros autores definindo QVT.

Nadler e Lawler (1983) definem “qualidade de vida no trabalho de acordo com a evolução no tempo e com as diferentes pessoas que o utilizam, isto é, como uma forma de pensar sobre as pessoas, o trabalho e as organizações.”

Essa definição quanto a de Walton (controle do tempo para não impedir que o empregado deixe de realizar suas atividades pessoais e familiares) tratam de pessoas que acompanham a evolução de seu tempo, que se dedicam às organizações mas, que também procuram ter vida própria fora do ambiente de trabalho.

Bergeron (1982) afirma que “a QVT consiste na aplicação concreta de uma filosofia humanista pela introdução de métodos participativos visando modificar um ou vários aspectos do meio ambiente de trabalho a fim de criar uma situação favorável a satisfação dos empregados e à produtividade.”

Este autor reafirma a necessidade do ambiente físico adequado às atividades interferindo no comportamento humano, no seu desempenho e satisfação. Walton também considera isso importante quando se trata de elencar fatores estimulantes na busca de uma qualidade de vida.

Fernandes (1996) conceitua QVT como “uma gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sociopsicológicos que afetam a cultura e renovam o clima organizacional, refletindo-se no bem-estar do trabalhador e na produtividade das empresas. A autora explicita que a QVT deve ser considerada uma gestão dinâmica, porque as organizações e as pessoas mudam constantemente, e contingencial, porque depende da realidade de cada empresa, do contexto em que está inserida. Fatores físicos, aspectos sociológicos e psicológicos interferem igualmente na satisfação dos indivíduos em situação de trabalho, sem deixar de considerar os aspectos

tecnológicos da organização do próprio trabalho, que, em conjunto, afetam a cultura e interferem no clima organizacional com reflexos na produtividade e na satisfação dos empregados.”

Essa autora completa o pensamento em QVT como uma soma de circunstâncias físicas, sociológicas e humanísticas dentro das organizações, obtendo-se assim um clima favorável ao trabalho, o que interfere, em todos os outros aspectos da vida de qualquer trabalhador. Walton, divide seus critérios em tópicos mas também eleva esses fatores, em cada um de seus tópicos, o que sugere que cada definição completa a outra e precisa da outra para que se tenha um conjunto favorável à QVT no ambiente de trabalho.

É uma relação de mútua dependência na qual há benefícios recíprocos. Conclui-se que quanto maior a satisfação no trabalho maior será a motivação para outras atividades e conquistas da vida e todo esse conjunto gera a qualidade de vida.

O Capital humano é realmente um conjunto de talentos, mas para que seja excelente ele precisa atuar em um contexto organizacional que lhe dê estrutura, retaguarda e impulso. (CHIAVENATO, 2005).

Com uma qualidade de vida profissional encontramos profissionais satisfeitos.

A satisfação, para SPECTOR (2006, p. 221), é “uma variável de atitude que reflete como uma pessoa se sente com relação ao trabalho de forma geral e em seus vários aspectos”. Ainda segundo SPECTOR (2006), existem vários aspectos que geram a satisfação no trabalho, como recompensas (salários e benefícios), e também o grupo com o qual se realiza o trabalho (colegas e supervisores).

Já para ROBBINS (2005, P. 23), satisfação no trabalho é “o conjunto de sentimentos que uma pessoa possui com relação ao trabalho”.

Para COHEN e FINK (2003), a satisfação no trabalho é importante pois pode afetar o compromisso dos funcionários com as tarefas e com a organização, a disposição de ir além do exigido, a criatividade e a flexibilidade. Afeta por fim a rotatividade e o absenteísmo.

Para SCHERMERHORN, HUNT e OSBORN (1999, p. 93), a satisfação no trabalho também pode ser definida como “o grau segundo o qual os indivíduos se sentem de modo positivo ou negativo com relação ao seu

trabalho”. Ainda segundo os autores, para alcançar esta satisfação no trabalho e, ao mesmo tempo, para que os indivíduos e grupos façam uma grande contribuição para a organização, é fundamental o papel dos gerentes, no nosso caso o papel dos gestores escolares.

Toda satisfação é gerada através de um processo chamado motivação. Pois um ser humano motivado “se mantêm na realização de suas tarefas até que atinjam seus objetivos”, como considera Robbins (2005).

A motivação é derivada de alguns fatores que completem as necessidades do trabalhador. O ser humano está sempre procurando suprir suas necessidades tanto física quanto biológicas, algumas tem maior importância que outras, mas ambas precisam-se e se completam.

## 2.5 Hierarquia das necessidades de Maslow

Maslow (1983 apud CHIAVENATO, 1993) organizou as necessidades humanas em níveis hierárquicos por ordem de importância e de influência, em forma de pirâmide.

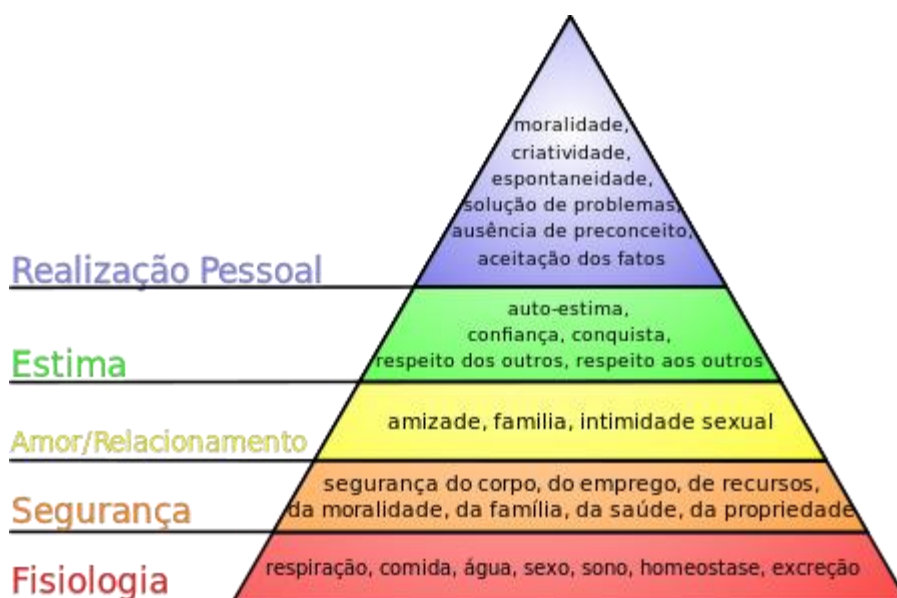


Figura 1 Pirâmide da Hierarquia de Maslow

As necessidades primárias, mais baixas, situam-se na base e as secundárias, mais elevadas, encontram-se no topo da pirâmide. As necessidades fisiológicas que compõem todas as necessidades humanas, tais como: necessidade de alimentação, sono, descanso, abrigo e desejo sexual encontram-se na base. Acima vem a necessidade de segurança, que são à busca de proteção, estabilidade e contra a ameaça ou privação, a fuga ou perigo.

As necessidades sociais (amor/relacionamento), que estão no 3º nível, surgem com o desejo de associação, de participação, de troca de amizade, de afeto e amor. Quando o indivíduo não consegue satisfazer suas necessidades sociais pode tornar-se antagônico e hostil com relação às outras pessoas com que convive.

No próximo nível encontram-se as necessidades de estima, que nada mais é que a necessidade de aprovação social e respeito, status, prestígio e consideração. A frustração produz sentimentos de inferioridade, fraqueza, dependência, desamparo e como conseqüência, desânimo.

No topo da pirâmide aparece a necessidade de realização pessoal, a auto-realização, que nada mais é do que a necessidade de cada indivíduo realizar seu próprio potencial de desenvolvimento.

Conforme Maslow (1983 apud CHIAVENATO, 1993), são as necessidades que motivam o comportamento, dando-lhe direção e conteúdo. Quando as necessidades são satisfeitas logo surgem outras necessidades para motivar o comportamento humano, seguindo sempre um ciclo de prioridades (primeiro as necessidades primárias e posteriormente as secundárias).

### **3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS**

Para Oliveira (1997, p. 45) “[...] a Metodologia estuda os meios ou métodos de investigação do pensamento concreto e do pensamento verdadeiro, e procura estabelecer a diferença entre o que é verdadeiro e o que não é, entre o que é real e o que é ficção”.

Richardson (2008, p. 22), sobre o conceito de método e metodologia, afirma que: “[...] o método científico é o caminho da ciência para chegar a um objetivo. A metodologia são as regras estabelecidas para o método científico, por exemplo: a necessidade de observar, a necessidade de formular hipóteses, a elaboração de instrumentos etc”.

Entende-se que a metodologia significa vários procedimentos que são utilizados na produção do conhecimento. Representa a utilização do método através de técnicas que asseguram a legitimidade do conhecimento adquirido.

Assim, esta seção objetiva expor os procedimentos metodológicos seguidos para o alcance dos objetivos previamente estabelecidos. O presente estudo tem como objetivo principal analisar como diferentes elementos interferem na satisfação e qualidade de vida dos docentes da rede pública municipal de São Bernardo do Campo-SP, para tanto, estabelece a abordagem qualitativa como parâmetro para a coleta de dados e análise dos seus resultados.

#### **3.1 Abordagem Qualitativa**

As pesquisas, conforme as abordagens metodológicas que englobam, são classificadas em dois grupos distintos – o quantitativo e o qualitativo.

Na abordagem qualitativa, o pesquisador procura aprofundar-se na compreensão dos fenômenos que estuda – ações dos indivíduos, grupos ou organizações em seu ambiente e contexto social – interpretando-os segundo a perspectiva dos participantes da situação enfocada, sem se preocupar com

representatividade numérica, generalizações estatísticas e relações lineares de causa e efeito.

Assim sendo, a interpretação, a consideração do pesquisador como principal instrumento de investigação e a necessidade do pesquisador de estar em contato direto e prolongado com o campo, para captar os significados dos comportamentos observados, revelam-se como características da pesquisa qualitativa (ALVES, 1991; GOLDENBERG, 1999; NEVES, 1996; PATTON, 2002).

Da mesma forma, que considera as percepções dos envolvidos, tem também caráter descritivo, realizada a partir de uma pesquisa de campo que se apresenta sob a forma de um estudo de caso, não tendo a pretensão de compará-lo mais de compreender a dinâmica do processo numa escola específica que atua no ensino infantil no município de São Bernardo do Campo-SP.

Estudo de caso " ... *não é uma técnica específica. É um meio de organizar dados sociais preservando o caráter unitário do objeto social estudado*" (GOODE & HATT, 1969, p.422). De outra forma, TULL (1976, p 323) afirma que "um estudo de caso refere-se a uma análise intensiva de uma situação particular" e BONOMA (1985, p. 203) coloca que o "estudo de caso é uma descrição de uma situação gerencial".

YIN (1989, p. 23) afirma que "o estudo de caso é uma inquirição empírica que investiga um fenômeno contemporâneo dentro de um contexto da vida real, quando a fronteira entre o fenômeno e o contexto não é claramente evidente e onde múltiplas fontes de evidência são utilizadas". Esta definição, apresentada como uma "definição mais técnica" por YIN ( 1989, p. 23 ), nos ajuda, segundo ele, a compreender e distinguir o método do estudo de caso de outras estratégias de pesquisa como o método histórico e a entrevista em profundidade, o método experimental e o *survey*.

Preferimos trabalhar com o estudo de caso porque sua importância "deve ser dada quando do estudo de eventos contemporâneos, em situações onde os comportamentos relevantes não podem ser manipulados, mas onde é possível se fazer observações diretas e entrevistas sistemáticas" e também

porque“se caracteriza pela "... capacidade de lidar com uma completa variedade de evidências - documentos, artefatos, entrevistas e observações." (YIN, 1989, p. 19).

### 3.2 Universo e Amostra

São Bernardo do Campo encontra-se numa posição intermediária entre o Porto de Santos e a capital do estado de São Paulo. Juntamente aos municípios de Santo André, São Caetano do Sul, Diadema, Ribeirão Pires, Rio Grande da Serra e Mauá, compõe a Sub-Região Sudeste da Região Metropolitana de São Paulo (RMSP). Possui uma população de 765.463 habitantes, segundo o Censo do IBGE 2010, e um território com 409,478 km<sup>2</sup>. Conforme estatísticas do IBGE (2012), em São Bernardo do Campo temos:

Matrícula-Ensino pré-escolar-escola pública municipal-2012 .....	17.555
Escolas-Ensino pré-escolar-escola pública municipal-2012 .....	74
Docentes-Ensino pré-escolar-escola pública municipal-2012 .....	630

A escola, objeto deste estudo, denomina-se EMEB Ana Henriqueta Clark Marim. O bairro conta com uma unidade de Saúde (ao lado da EMEB; uma EMEB de ensino fundamental (EMEB JANETE MALLY B. SIMÕES) a qual dispõe de Biblioteca e Laboratório de Informática; uma creche municipal (EMEB DOLORES DE MATTEO) e creches conveniadas que atendem a comunidade: ABAS, Mamãe Albininha e Lar de Maria (Jd. Farina), Cantinho do Saber (V. São Pedro), Funciona um CRAS no Parque São Bernardo próximo à creche municipal Geraldo de Melo. Atende famílias de baixa renda com grande número de filhos e muitas delas dependentes de Bolsa Família, Saúde Pública, Transporte da Prefeitura para seus filhos. Atende crianças com NEE (Necessidades Educacionais Especiais). É uma escola atendendo crianças na faixa etária de 03 anos a 05 anos, considerada Escola Infantil.



Atualmente o corpo docente é formado por 28 professoras efetivas, duas auxiliares em educação, duas estagiárias, cinco pessoas formando a equipe da cozinha, outras cinco formando a equipe de apoio (limpeza), um caseiro residente no local, uma Diretora, uma Vice e uma Coordenadora. Na secretaria duas oficiais administrativas fazem todo o serviço burocrático administrativo e atendimento ao público.

Em relação a tempo de serviço temos uma professora com 25 anos de carreira (prestes a se aposentar), uma com 18 anos, uma com 14 anos, três com 13 anos, quatro com 12 anos, uma com 11 anos, uma com 10 anos, uma com 9 anos, três com 8 anos, uma com 6 anos, quatro com 5 anos, uma com 4 anos, duas com 3 anos, uma com 2 anos e três com apenas um ano de carreira na rede de São Bernardo do Campo.

### **3.3 Técnica de Coleta e Análise dos Dados**

A técnica usada é um questionário baseado nas dimensões de Walton, com questões fechadas, que pretende apurar, segundo a percepção dos colaboradores, os elementos mais significativos no processo de comunicação alcançando os objetivos de analisar como diferentes elementos interferem na satisfação e qualidade de vida dos docentes da rede pública municipal de São Bernardo do Campo-SP, identificar elementos que podem interferir na satisfação e qualidade de vida dos professores, verificar segundo a percepção dos docentes, se os diferentes elementos elencados interferem na sua satisfação e qualidade de vida no trabalho; analisar quais elementos possuem impactos positivos e quais os que impactam negativamente para a percepção de satisfação e qualidade de vida no trabalho dos professores.

O questionário referido foi aplicado em uma escola denominada Emeb Ana Henriqueta Clark Marin dentro dos meses de Novembro e Dezembro de 2013.

Os respondentes deste questionário foram somente os professores (corpo docente) conforme descrito em Universo e Amostra.

#### 4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A pesquisa foi respondida por 100% dos docentes.

Todos os professores possuem o Magistério, exigência mínima para assumirem o cargo. De um total de 28 professores titulares, 22 tem curso superior em Pedagogia. Ainda existem deste montante 6 professoras com formação superior em outros cursos como: Administração, Letras, Filosofia, Secretariado Executivo, Química. E também, deste mesmo montante 10 cursam ou já cursaram curso de Pós Graduação na área educacional ou outro curso.

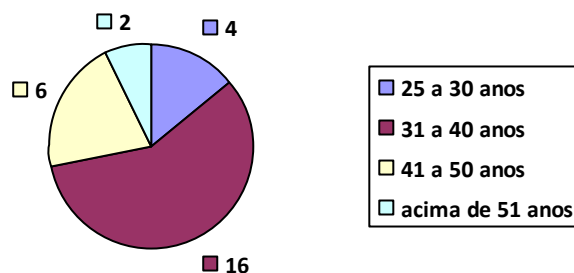
É uma categoria formada na maioria por mulheres. Temos apenas um homem exercendo a função de professor nesta unidade escolar.

Em relação ao tempo de universidade para o curso de Pedagogia é de três anos. Os demais cursos de especialização e outras formações variam de três a quatro anos, conforme grade curricular próprio do curso e universidade estudada.

As rendas se equiparam a até 4 salários mínimos.

Em relação a carga horária, temos 5 professoras com turno de 40 horas, dentro da mesma escola, as demais exercem um turno de 30 horas. Apesar de um turno de 30 horas, todas essas professoras exercem em outra escola, turno semelhante, o que não deixa espaço para outras atividades a não ser lecionar. Em relação a idade, do total de 28 professores, temos quatro professoras com idade de 25 a 30 anos, dezesseis com idade de 31 a 40 anos, seis com idade de 41 a 50 anos e dois professores acima de 51 anos.

Gráfico 1 - Média de idade dos docentes



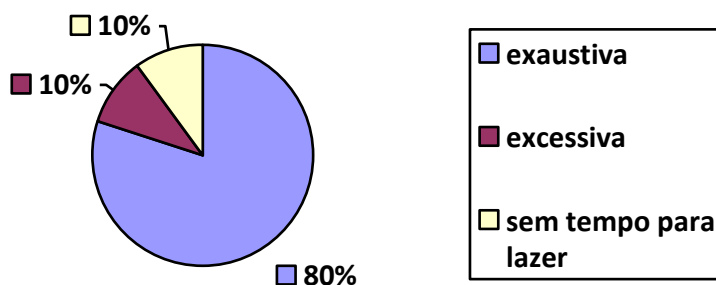
Dentro deste grupo notamos uma incidência maior de docentes com idade entre 31 a 40 anos, profissionais jovens com dedicação integral ao seu trabalho.

A seguir serão apresentados os resultados divididos nas oito categorias propostas por Walton:

### 1. Condições de segurança e saúde no trabalho

Referente a carga horária 80% dos professores a consideram exaustiva, 10% consideram excessiva e 10% consideram que não sobra tempo para o lazer e a família. No entanto quando se trata das atividades extra-classe 100% respondeu exaustiva.

Gráfico 2 – Carga Horária

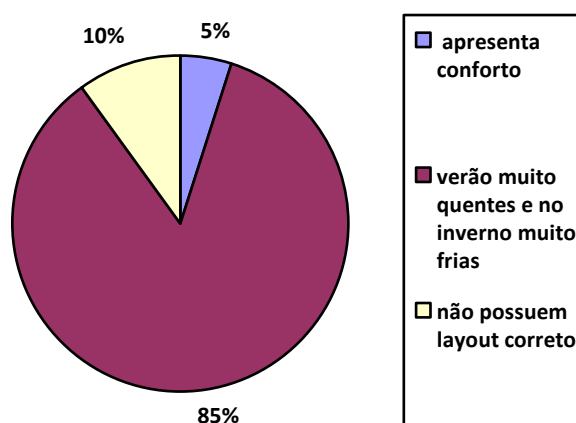


Quanto aos equipamentos e materiais disponíveis todas as respostas foram de que os mesmos se encontram de fácil acesso. Quanto à qualidade ficou em 50% os que consideram de qualidade razoável e 30% consideram que muitos professores não cuidam, deixando sempre sujos e em péssimo estado e os outros 20% consideram a quebra dos equipamentos e a demora para serem consertados, prejudicando o trabalho.

O quesito ambiente físico quanto à escola em geral teve 100% de respostas em relação a falta de vagas para estacionamento, a falta de segurança e não proporcionar conforto.

Ainda sobre ambiente físico mas, referindo-se às salas de aula, muitas questões foram elencadas: 60% responderam que as mesmas não apresentam conforto, 80% que no verão são muito quentes e no inverno muito frias. Quanto à ventilação 10% responderam que é adequada e 75% responderam que não possuem layout corretos. Outro ambiente avaliado foi a sala dos professores: 85% responderam que não apresenta conforto, não apresentam móveis ergonomicamente corretos e no verão é muito quente e no inverno muito fria. Somente 5% responderam que as salas apresentam conforto. E 10% responderam que a iluminação é apropriada para o estudo. Ainda 10% garantem que a sala não possui layout correto. A escola não possui anfiteatro.

**Gráfico 3 – Ambiente Físico**



Em relação à Biblioteca 30% responderam que o ambiente propicia um clima de estudo; 10% responderam que não propicia um clima de estudo; 20% responderam que os móveis são ergonomicamente corretos e 40% responderam que no verão é muito quente e no inverno é muito fria e que a iluminação não é apropriada.

Referente a limpeza do ambiente físico 60% responderam que algumas vezes se encontram limpos, outras não e 40% respondeu que muitas vezes deixa a desejar.

Em relação à infraestrutura do ambiente físico 85% responderam que em alguns pontos a infraestrutura é boa e em outros não; 5% responderam que a escola, bem como as salas de aula e ateliê apresentam uma boa infraestrutura e 10% responderam que a escola precisa de uma reforma urgente.

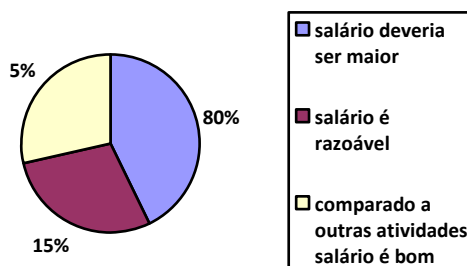
O quesito segurança e saúde ficou assim: 20% responderam que o trabalho não degrada a saúde, 20% que as condições de segurança não são boas e 60% que apresenta-se boa segurança.

De acordo com a demonstração no gráfico e os demais resultados elencados notamos como o ambiente físico também é um elemento que interfere na qualidade e satisfação e que segundo Bergeron “a introdução de métodos participativos visando modificar um ou vários aspectos do meio ambiente de trabalho a fim de criar uma situação favorável a satisfação dos empregados e à produtividade” transformaria o ambiente e as condições de saúde e segurança no ambiente de trabalho também inclusas nos fatores apresentados por Walton: “envolve a jornada de trabalho, o ambiente físico e o bem-estar do funcionário.”

## **2. Compensação justa e adequada**

Neste item as respostas foram as seguintes: 80% responderam que pelos anos de estudo o salário deveria ser maior, 15% que é razoável e 5% que comparado a outras atividades o salário é bom.

Gráfico 4 – Salário



Quanto ao plano de benefícios 5% respondeu que é razoável, 85% responderam que é péssimo e 10% respondeu que poderia ser ampliado.

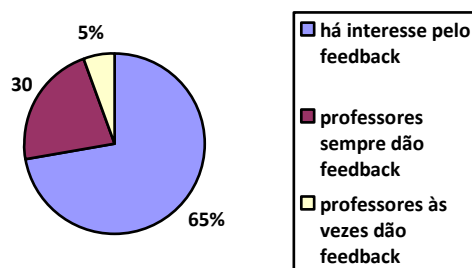
Ambos elementos, salários e planos de benefícios, impactam negativamente pois é a situação financeira que leva a satisfação das necessidades básicas como mostra a pirâmide de Maslow. Outro autor, Spector (2006), em relação a salários e benefícios afirma que “existem vários aspectos que geram a satisfação no trabalho, como recompensas (salários e benefícios)”. Essas necessidades se completariam para a satisfação e qualidade de vida.

### 3. Utilização e desenvolvimento de capacidades

Quanto ao feedback dos alunos sobre seu trabalho, 85% responderam que se interessam por ele, pois assim conseguem aprimorar seus trabalhos, 10% responderam que os alunos dão feedback e 5% responderam que raramente os alunos dão feedback.

Já o feedback dos professores sobre seus trabalhos ficaram respondidos assim: 65% diz se interessar pelo feedback dos professores, pois assim conseguem aprimorar seus trabalhos, 30% responderam que os professores sempre dão feedback e 5% disseram que os professores às vezes dão feedback.

Gráfico 5 – Feedback



Esse elemento impacta positivamente no ambiente de trabalho e leva à satisfação como afirma Spector (2006) “e também o grupo com o qual se realiza o trabalho (colegas e supervisores)”.

#### 4. Oportunidade de crescimento contínuo e segurança

Em relação a este item 75% responderam que raramente incentiva e 5% disseram que às vezes incentiva e 20% responderam que contratante/prefeitura incentiva, o problema está na aceitação por parte da coordenação. Quanto ao incentivo para realização de atividades de pesquisa a resposta foi de 100% raramente incentiva.

Quanto a realização por parte do professor em atividades administrativas as respostas ficaram em 15% diz que realiza essas atividades sem prejuízo ao ensino, 55% diz que não desempenha nenhuma atividade administrativa e 30% diz que deveria se ter mais pessoas para a realização dessas atividades administrativas.

Em relação ao incentivo para a realização de consultoria 85% responderam que raramente há incentivo por parte da contratante/prefeitura, 10% não responderam esta questão e 5% responderam que a contratante/prefeitura sempre incentiva.

Quanto ao plano de carreira 90% responderam que o plano oferecido é ruim e 10% responderam que é razoável. E o item referente a possibilidade de

ascensão na prefeitura foi de 50% para a resposta de que poderia ser melhor e 50% acreditam que as possibilidades não são tão acessíveis.

**Gráfico 6 – Plano de Carreira**



Esse elemento plano de carreira quando não satisfeito impacta negativamente ainda mais que é interligado à necessidade de segurança conforme se observa na pirâmide de Maslow.

Em relação ao treinamento e reciclagem de novas tecnologias e metodologias de ensino 20% responderam que a contratante/prefeitura sempre oferece cursos para atender novas tecnologias e metodologias de trabalho, 5% responderam que nunca são oferecidos cursos e 75% responderam que os cursos oferecidos são distantes da demanda e da necessidade. E, quanto ao incentivo financeiro para atualização de docentes (seminários, congressos) 90% responderam que raramente tem apoio e 10% responderam que dificilmente tem apoio.

## **5. Integração social na organização**

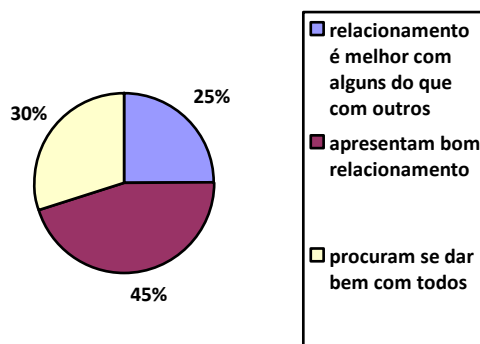
Em relação a igualdade de tratamento e oportunidades pela chefia na organização 65% responderam que o tratamento é igual perante a todos e 35% responderam que uns são mais beneficiados que outros.



O relacionamento entre professores na escola ficou assim respondido: 25% disseram que com alguns o relacionamento é melhor que com outros, 45% responderam que apresentam bom relacionamento e 30% responderam que procuram se dar bem com todos os colegas.

Quanto ao relacionamento com os alunos 70% responderam que é ótimo e 30% responderam que em algumas turmas é muito melhor que em outras. E o relacionamento entre superiores e professores 100% responderam que apresenta-se um bom relacionamento.

**Gráfico 7 – Relacionamento entre professores**



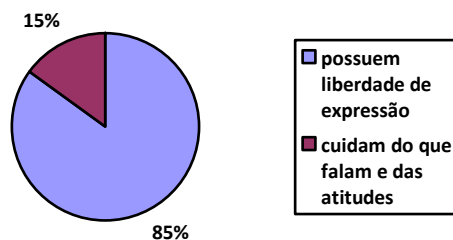
Este elemento tem impacto positivo. A necessidade de relacionamento na pirâmide de Maslow está no 3º nível, surge com o desejo de associação, de participação, de troca de amizade, de afeto e amor. De acordo com a descrição de Maslow “quando o indivíduo não consegue satisfazer suas necessidades sociais pode tornar-se antagônico e hostil com relação às outras pessoas com que convive.

## 6. Constitucionalismo: Direitos e Deveres

Em relação a liberdade de expressão na escola 85% responderam possui-lá e 15% respondeu que procuram sempre cuidar do que fala e de suas

atitudes. Quanto a liberdade de expressão na sala de aula 100% responderam que a possuem. E, 100% também responderam que é respeitada sua vida pessoal.

**Gráfico 8 – Liberdade de expressão**



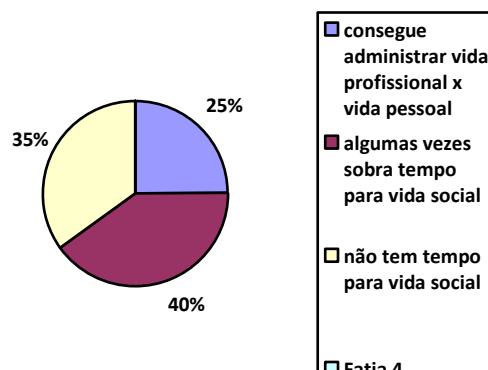
Fernandes explicita que a QVT deve ser considerada uma gestão dinâmica, porque as organizações e as pessoas mudam constantemente, e contingencial, porque depende da realidade de cada empresa, do contexto em que está inserida. Com a liberdade de expressão impactando positivamente teremos mais um elemento a ser realçado na busca da qualidade de vida e satisfação no trabalho.

## **7. Trabalho e Espaço total de vida**

O equilíbrio entre o tempo dispensado no trabalho de professor e na vida pessoal obteve como resposta 25% respondendo que conseguem administrar perfeitamente sua vida profissional e vida pessoal, 40% responderam que algumas vezes sobra um tempo e 35% responderam não ter tempo para o lazer e a família.

Quanto ao item tempo para a família, 55% responderam que às vezes tem e 45% responderam que raramente tem. E, o tempo para o lazer 75% responderam que às vezes tem e 25% responderam que raramente tem.

**Gráfico 9 – Administração vida profissional x vida pessoal**



Quando falta tempo para o lazer, a família, vida social enfim, encontramos profissionais insatisfeitos. A empresa precisa desses profissionais e os mesmos precisam ter vida fora das organizações/escolas. Desta forma torna-se o trabalho e espaço total de vida um elemento destacado por Walton como ter-se um “controle do tempo para não impedir que o empregado deixe de realizar suas atividades pessoais e familiares.

## 8. Relevância social da vida no trabalho

Em relação ao fato da escola procurar prestar serviços de boa qualidade aos alunos as respostas foram de 80% a escola procura sempre fazer o melhor e 20% responderam que em alguns casos a escola faz o seu melhor, em outros não.

Quanto a imagem da escola perante a comunidade a resposta foi de 100% que transpassa uma boa imagem. Também foi de 100% a questão com relação a preocupação da escola com a comunidade.

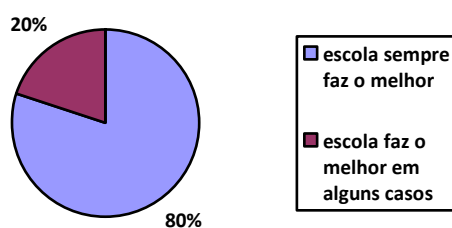
O item quanto a prática de responsabilidade social pelos professores obteve 100% de resposta positiva.

E de forma o professor pratica essa responsabilidade social obteve como resposta vários itens, 100% responderam manter uma boa relação com o público interno e externo, e também 100% responderam respeitar a todos que

os cercam e o meio ambiente, 80% responderam atender a necessidade humanas e contribuir para o bem estar de todos, 65% responderam respeitar o material que utiliza e preocupar-se com seu descarte.

Quanto ao que a universidade proporciona para os professores, em nível de QVT foram levantados itens como: ser um campo de aperfeiçoamento profissional, adquire-se novas experiências com a troca de idéias, com os debates e diálogos, proporcionando ao professor estar em contato com seus colegas de trabalho. Possibilidade de se agregar mais valores culturais.

**Gráfico 10 – Prestação de serviços de qualidade aos alunos**



O impacto que a empresa/escola tem sobre a comunidade pode ser um elemento positivo pois segundo Cohen e Fink (2003), a satisfação no trabalho é importante pois pode afetar o compromisso dos funcionários com as tarefas e com a organização, a disposição de ir além do exigido, a criatividade e a flexibilidade.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS E SUGESTÃO

O presente estudo investigou a satisfação e qualidade de vida dos professores, analisou como diferentes elementos podem interferir na satisfação e qualidade de vida dos docentes.

Através dos resultados pudemos identificar quais são esses elementos, quais deles interferem na satisfação e quais impactam positivamente ou negativamente na busca da satisfação e qualidade de vida.

Os resultados nos mostraram que a principal causa de descontentamento entre os professores está relacionada ao quesito da remuneração. Ela se reflete no fato do professor dispor de anos para estudo e especialização. Os gastos com estudos, o tempo dedicado consequentemente deixando de lado o lazer e o contato com a família durante esse período. Este elemento remuneração interfere de modo significativo e tem impacto negativo se comparado com os anos dispensados em estudo e a recompensa financeira dificilmente se equipará ao dispendido.

E, depois a insatisfação com a remuneração, fazendo com que dobre o seu turno de trabalho, refletindo mais uma vez na falta de lazer e contato com a família.

No estudo também notou-se a insatisfação com planos de carreira e excesso de horas trabalhadas. Outro elemento impactando negativamente na vida profissional e interferindo na vida pessoal.

Alguns fatores como ambientes ergonomicamente contrários ao bem-estar, falta de equipamentos e segurança também causam insatisfação.

Dentre vários elementos elencados também existem os que impactam de forma positiva como a responsabilidade social, preocupação com a comunidade, as relações com público interno e externo, respeito às pessoas e ao meio ambiente.

Diante desse cenário, é comprovado que o tema em pauta é relevante e deve ser discutido com todos dentro e fora da escola. Dentro da escola sugerimos à escola, solicitar a presença de profissionais das áreas físicas e psíquicas e organizar palestras, seminários, debates, entre outros recursos para que seja procurada a melhor forma de se evitar esses problemas. Integrar a comunidade nesses debates também é válido.

E, também fazer valer as políticas públicas que garantem benefícios remuneratórios e condições de trabalho de qualidade, lutar para que sejam colocadas em prática de maneira efetiva para que o professor consiga enfrentar os desafios de sua profissão e ainda conciliar uma vida satisfatória com lazer e família.

Existe uma luta constante e incansável da categoria em busca da melhoria das condições de trabalho que com certeza influenciarão na qualidade de vida através da alteração de dados relevantes constantes no Estatuto do Magistério discutidos a alguns anos com sindicatos e secretarias governamentais.

Alterações essas que garantam a esses profissionais dentro da carga horária existente, espaço para planejamento, discussão de projetos, troca de relatos para pensar ações que possam melhorar seu trabalho em sala, conseqüentemente elevar o nível de aprendizado dos alunos e conseguirem assim ajustar tarefas que seriam realizadas em casa ao horário de trabalho. A partir dessas conquistas teremos mais elementos impactando positivamente e ainda temos a chance de poder discutir os elementos negativos buscando mais melhorias.

Salientar a necessidade de uma educação de qualidade com professores capacitados, trabalhando para e com a comunidade e com uma melhor qualidade de vida minimizando os fatores que ocasionam toda essa insatisfação.

## REFERÊNCIAS

BÄCHTOLD, Ciro. Noções de Administração Pública / Ciro Bächtold. - Cuiabá: EdUFMT; Curitiba: UFPR, 2008. 110p.: il. ; color.

BONFIM, Tereza Morais Do, STEFANO, Silvio Roberto, ANDRADE, Sandra Mara de. XIII SEMEAD Seminários em Administração. Satisfação e Motivação no trabalho dos Servidores Públicos de uma prefeitura de pequeno porte do Estado do Paraná – Uma análise a partir do clima organizacional. 2010. Disponível em: <http://www.sgc.goias.gov.br//area-gestao-de-pessoas-satisfacao-e-motivacao>

CAVALCANTE, Geisa Fabiane F., OLIVEIRA, Luiz Fernando, RODRIGUES, Patrícia Nascimento, ARAÚJO, Alice Inês Guimarães. VIII CONVIBRA Administração – Congresso Virtual Brasileiro de Administração. A Qualidade de vida no trabalho segundo modelo de Walton – Uma análise na Diretoria de Administração do IFPB Campus João Pessoa. Disponível em: <http://www.convibra.com.br/upload/paper/adm/adm-3393.pdf>

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas. Editora Elsevier. Brasil, 2005.

COELHO, Ricardo Correa. O Público e o Privado na Gestão Pública. Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração. UFSC, Brasília: CAPES:UAB,2009.78p.:il.

EDUCAÇÃO, Todos pela. Educação no Brasil em números. Disponível em: <http://www.todospelaeducacao.org.br/educacao-no-brasil/numeros-do-brasil/dados>

<http://educador.brasilecola.com/gestaoeducacional/a-organizacao-estruturados-sistemas-ensino-no-brasil.htm>

<http://pt.wikipedia.org/wiki/Imagem:Hierarquia-das-necessidades-deMaslow.svg>

LEI DE DIRETRIZES E BASES DA EDUCAÇÃO NACIONAL – Ministério da Educação. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/arquivos/pdf/db.pdf>

MACIEL, Flavia Regina Panazzolo, PASTRO, Ivete Inês. BORSOI, Jean Ricardo Gularte. Qualidade de Vida no Trabalho: a percepção dos professores dos cursos de Administração e Ciências Contábeis da UTFPR – Campus Pato Branco. 2009.

MOURA, Leila Luz Fontes de. Qualidade de vida no Trabalho: Uma aplicação prática do modelo de Walton no contexto de uma empresa em Picos – PI. Universidade Federal do Piauí – UFPI FEDERAL DO PIAUÍ. Curso de Bacharelado em Administração. Picos - Piauí. 2011.

Prefeitura Municipal de São Bernardo do Campo. Secretaria de Educação. Departamento de Ações Educacionais. PPP 2013 Projeto Político Pedagógico Emeb Ana Henriqueta Clark Marim. págs. 14,15,21.

SÃO BERNARDO, Prefeitura de. Secretaria de Orçamento e Planejamento Participativo/Sumário de Dados 2014 Disponível em:  
<http://www.saobernardo.sp.gov.br>

SEVILHA, Juliana G de Oliveira; CAMPELLO, Mauro Luiz Costa. Clima e cultura organizacional no desempenho das empresas. UNIP/Anhangüera. UNICSUL/MC Serviços e Treinamento. Disponível em:  
[http://www.aedb.br/seget/artigos08/345\\_seget.08Clima%20e%20cultura%20organizacional](http://www.aedb.br/seget/artigos08/345_seget.08Clima%20e%20cultura%20organizacional)

TERENCE, Ana Cláudia Fernandes. FILHO, Edmundo Escrivão. XXVI ENEGEP - Fortaleza, CE, Brasil, 9 a 11 de Outubro de 2006. Disponível em:  
<http://www.unisc.br/.../abordagem-quantitativa-qualitativa-e-a-utilizacaoda-pesquisa-acao-nos-estudos-organizacaoes-pdf>.

[www.apeoesp.org.br/d/sistemas/publicacoes/.../1-saude-dos-professores.pdf](http://www.apeoesp.org.br/d/sistemas/publicacoes/.../1-saude-dos-professores.pdf)







