

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: ESTUDO COM PROFESSORES DO SUL DE MINAS GERAIS

QUALITY OF WORK LIFE: STUDY WITH TEACHERS FROM SOUTH OF MINAS GERAIS

Clauber Baldim Rabelo^{1*}, Gladis Camarini², Edna Maria Querido de Oliveira Chamon³

¹ Mestrando do Programa de Pós-graduação em Gestão e Desenvolvimento Regional, Centro Universitário do Sul de Minas - UNIS-MG, E-mail: clauber.rabelo@alunos.unis.edu.br, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7898-3180>

² Docente do Programa de Pós-graduação em Gestão e Desenvolvimento Regional Centro Universitário do Sul de Minas - UNIS-MG. E-mail: gcamarini@gmail.com, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4536-9699>

³ Docente do Programa de Pós-graduação em Educação, Universidade Estácio de Sá - UNESA-RJ, Docente do Mestrado em Desenvolvimento Humano – UNITAU-SP, E-mail: edna.chamon@gmail.com, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2835-6554>

* Autor de correspondência

Resumo

As escolas estaduais, municipais e particulares compõem uma parcela significativa de instituições que auxiliam no desenvolvimento local, regional e nacional. Os docentes que atuam nas escolas contribuem com a formação de futuros cidadãos e sua qualidade de vida no trabalho (QVT) interfere na qualidade do ensino. Não obstante, os fatores que interferem na QVT destes docentes também interferem em suas vidas pessoais. Assim, o estudo tem como objetivo investigar a QVT dos docentes da Educação Básica de escolas estaduais, municipais e particulares na região do Sul de Minas Gerais. Trata-se de uma amostra de conveniência constituída por 53 docentes. O instrumento utilizado para a coleta de dados foi o questionário TQWL-42. Os questionários foram distribuídos de forma remota no segundo semestre de 2020. A análise dos dados foi realizada empregando-se software Microsoft Excel. Após estas análises, foi possível observar a satisfação dos docentes do Sul de Minas Gerais acerca de sua QVT em relação a todas as esferas e na maioria dos aspectos do questionário proposto, embora os aspectos avaliados com menor escore demandem uma atenção maior e evidenciem a necessidade de se discutir esta temática.

Palavras-chave: Docentes. QVT. TQWL-42. Ensino Básico.

Abstract

State, municipal, and private schools make up a significant portion of institutions that contribute to local, regional and national development. Teachers who work in schools contribute to the formation of future citizens and their quality of work life (QWL) interferes with the quality of teaching. Nevertheless, the factors that interfere in the QWL of these professors also interfere in their personal lives. Thus, the study aims to investigate the QWL of Basic Education teachers from state, municipal and private schools in the southern region of Minas Gerais. This is a convenience sample consisting of 53 professors. The instrument used for data collection was the TQWL-42 questionnaire. Questionnaires were distributed remotely in the second half of 2020. Data analysis was performed using Microsoft Excel software. After these analyses, it was possible to observe the satisfaction of teachers in the South of Minas Gerais about their QWL in relation to all spheres and in most aspects of the proposed questionnaire, although the aspects evaluated with a lower score demand greater attention and show the need to argue this subject.

Keywords: Teachers. QWL. TQWL-42. Basic School

©UNIS-MG. All rights reserved.

1 Introdução

Petroski (2005), Pedroso (2014) e Leite Júnior (2016) afirmam que a qualidade de vida no trabalho (QVT), com o passar dos anos, tem ganhado mais visibilidade e aplicabilidade nas diversas áreas laborais, permitindo melhores propostas de práticas institucionais e embasando a aproximação do trabalhador com o trabalho exercido.

O professor e seu trabalho docente, por auxiliar a vida acadêmica e pessoal dos indivíduos, possuem um papel de grande importância para o desenvolvimento da sociedade. Mesmo que a atividade docente em sua forma escolarizada e seu reconhecimento como profissão sejam mais recentes, ainda é uma profissão antiga e, por lidar com seres humanos, particularidades que influenciam na QVT destes profissionais são de grande interesse para estudos. Portanto, é fundamental o vínculo entre a educação e o desenvolvimento para a formação cidadãos que possam construir a capacidade de colaborar com a região onde é inserido. (GATTI, 2010; GUMBOWSKY et al., 2020).

De fato, conforme entendem Catapan et al. (2014), o nível educacional nacional é inerente aos docentes que, sem a boa percepção de qualidade de vida em seus respectivos trabalhos, influenciam negativamente na educação de forma direta em decorrência dos malefícios resultantes de uma má QVT como doenças psicológicas e fisiológicas.

Estes professores atuam em um ambiente no qual, além do ofício de ensinar, tem exercido outros papéis principalmente no enfrentamento das questões sociais, que ao longo do tempo foram modificando o ambiente escolar (LEVORATO, 2016). Além disso, em casos bastante frequentes, o educador precisa trabalhar em diferentes escolas para obter melhores salários, situação difícil que interfere diretamente na QVT (MOREIRA, 2010).

Silva et al. (2010) entendem que a legislação, as normas, o orçamento e todas as nuances do sistema educacional afetam o educador de forma direta, tornando imprescindível que a educação e a formação docente devam prezar pelo reconhecimento e valorização da própria profissão, pela valorização da multiculturalidade e pela constante luta contra preconceitos relacionados a todos os aspectos dentro e fora das instituições.

Nesse sentido, o docente é primordial na construção de valores para a sociedade e é no ambiente escolar que os laços cívicos, respeito ao próximo e a busca pelo aprendizado acontece. Porém, tal importância docente não se traduz em adequadas condições de trabalho, tampouco na remuneração satisfatória desses profissionais (MARQUES et al., 2008).

De acordo com Leite Júnior, Camarini e Chamon (2011), as mudanças no atual contexto da vida dos professores exigem adaptações constantes nos âmbitos emocionais e cognitivos. Estas mudanças afetam diretamente a saúde e a QVT dos indivíduos, pois, segundo Moraes (2005), o educador é, em si, seu principal instrumento de trabalho e se envolve totalmente em relação ao: intelecto, afeto, habilidades científicas e técnicas, permeadas por sua formação ética, política e cultural.

Investigar os fatores que podem afetar a QVT destes profissionais de suma importância se faz necessário por possuir potenciais perspectivas e posicionamentos que contribuam para melhorar as condições de trabalho desta categoria profissional.

2 Qualidade de Vida no Trabalho: Principais Métodos

Desde o início das pesquisas mais aprofundadas acerca da QVT, partindo de Eric Trist e seus colaboradores em Londres pelo Instituto Tavistock na década de 1950, diversos métodos de pesquisas foram desenvolvidos a fim de compreender melhor este campo de estudos. Ao longo das décadas, diversos estudos foram realizados e estão entre os métodos clássicos os idealizados por Walton (1973), Hackman e Oldham (1974, 1975), Westley (1979), Werther e Davis (1983) e Nadler e Lawler (1983). O método de Pedroso (2010) fora desenvolvido mais recentemente, utilizando os métodos clássicos como base para sua construção.

Walton (1973), apesar de ser o mais antigo dos clássicos, ainda é o modelo mais difundido e utilizado em pesquisas qualitativas e quantitativas na área da QVT. Richard Walton desenvolveu seu modelo baseado em oito critérios de equivalente importância: compensação justa e adequada, condições de trabalho, uso ou desenvolvimento das capacidades, oportunidade de crescimento e segurança, integração social na organização, constitucionalismo, trabalho e vida e relevância social. Esta metodologia permite a avaliação da QVT de forma mais ampla, abordando o trabalho e o não trabalho, bem como suas relações diretas e indiretas para com o trabalhador.

Hackman e Oldham (1974) priorizam aspectos inerentes à satisfação, motivação interna e enriquecimento do cargo, preocupando-se com estratégias efetivas para a implantação de projetos de delineamento do trabalho, desenvolvendo seu próprio instrumento para aferir a QVT: o Job Diagnostic Survey (JDS).

Westley publicou seu modelo apontando quatro categorias em 1979, corroborando com os estudos de Walton (1973) para que o ambiente de trabalho pudesse ser mais humano, podendo assim atingir uma boa QVT. Westley (1979) aponta que as quatro categorias que devem ser analisadas individualmente, buscando possíveis soluções para os problemas identificados: política (insegurança ou instabilidade), econômica (injustiça ou desigualdade), psicológica (alienação ou baixa autoestima), sociológica (anomia ou ausência de leis). Também apresenta uma particularidade, em que se subentende, mesmo que não afirmado pelo autor, que a QVT seria binária, podendo existir ou não.

Werther Jr. e Davis publicaram seu modelo de QVT no capítulo de um livro em 1981, traduzido e publicado no Brasil em 1983. Werther Jr. e Davis (1983) utilizaram de três elementos para compor seu modelo, correlacionando cargos mais produtivos como uma alternativa para melhoria da QVT: os organizacionais, os ambientais e os comportamentais. Os autores ainda afirmam que, mesmo as condições de trabalho, remuneração e outras variáveis fossem satisfatórias para o trabalhador, as atividades desempenhadas e atribuições poderiam ser consideradas tediosas ou insatisfatórias, impactando negativamente na QVT.

Nadler e Lawler perceberam que os conceitos múltiplos de QVT relacionavam-se, publicando em 1983 seu método, abordando um conceito único para cada contexto de 1959 a 1982. Nadler e Lawler (1983) apresentam as concepções evolutivas acerca da QVT da seguinte forma: QVT como uma variável (1959 - 1972), QVT como uma abordagem (1969 - 1974), QVT como um método (1972 - 1975), QVT como um movimento (1975 - 1980), QVT como tudo (1979 - 1982), QVT como nada (futuro). Ressalta-se que a projeção da QVT como nada não se materializou, demonstrando a relevância factível do campo de estudo.

Desenvolvido a partir dos estudos de Pedroso (2010), o TQWL-42 surgiu como uma opção de questionário mais atual para avaliação da QVT e fora embasado nos modelos clássicos, mantendo o que estes modelos já apresentaram de relevante ao longo das décadas.

3 Trabalho Docente no Brasil

Desde o início do século XX, os padrões culturais brasileiros conflitam com as demandas do trabalho educacional, sofrendo constantes influências dos diversos contextos sociais, culturais e tecnológicos (GATTI, 2017). Prado e Prado (2013) afirmam que os direitos dos docentes neste século não são considerados privilégios, mas sim formas de se assegurar o exercício do trabalho docente e da educação como um todo.

Gatti (2017) entende que o trabalho docente possui um papel de extrema relevância, pois, praticando os processos de educação, os professores colaboram com a apreensão dos conhecimentos, com a socialização e colaboram com a construção da dignidade do indivíduo e no seu direito à cidadania, provando-se inegável parcela do interesse público

Para Borges e Cecílio (2018), como o modelo econômico na década de 1950 era constituído pelas atividades de exportação agrária, os educadores se limitavam a alfabetizar, eram respeitados, porém mal remunerados. Com a industrialização assumindo cada vez mais o contexto econômico, o Brasil necessitou produzir produtos que anteriormente importava, devido à crise econômica mundial entre as décadas de 1960 e 1970.

A mudança no estilo de vida do brasileiro do rural para o urbano na metade do século XX trouxe grandes mudanças na instituição escolar. Com o aumento da demanda das instituições, a expansão da educação básica ocorre de forma acelerada e precária. Os processos de formação docente foram apressados ou até incompletos. Dada a condição escolar para ingresso no mercado de trabalho, grande parte dos discentes passaram a frequentar as escolas apenas por pressão familiar ou pelo contexto social, colaborando ainda mais para a precarização das atividades docentes (ALVES; PINTO, 2011; GATTI, 2017; BORGES; CECÍLIO, 2018).

O desenvolvimento socioeconômico brasileiro entre as décadas de 1980 e 1990 também trouxe impactos para a educação e para os educadores. O valor maior dado aos resultados dos alunos e instituições em detrimento do aprendizado em si desencadeia desajustes na função das instituições e dos professores, desestabilizando ainda mais este profissional. Com o passar dos anos um contexto social contraditório é adotado aos docentes, os quais seriam heróis e vilões, potencializados pela subjetividade e pelas inegáveis diferenças sociais experimentadas na sociedade brasileira (BORGES; CECÍLIO, 2018).

A qualidade da educação fora utilizada como principal argumento do discurso defendido ao se implementar a Nova Gestão Pública (NGP) ou Gerencialismo a partir da década de 1990 no Brasil. Esta NGP foi pautada no domínio das Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC) e na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional - LDB nº 9.341/96, valorizando a individualização tanto nas relações de trabalho quanto das pessoas (MACEDO; LIMA, 2017; SILVA, 2019). A NGP é imersa em um contexto “pós-burocrático” e combina o taylorismo e a burocracia, possuindo um caráter maleável e não sendo homogênea ou se fixando a apenas um tipo de administração, permitindo que ela se estabeleça em diferentes contextos possui foco na produtividade, além de ser caracterizada pelo modelo de mercado e descentralização educacional. Esta descentralização educacional no Brasil possui uma grande similaridade com os preceitos utilizados na América Latina ao longo dos anos 1990. Mesmo já inserido na legislação educacional do país desde a década de 1960, o conceito de descentralização ganhou força nas reformas educacionais dos anos finais do século XX. (DUARTE, 2020).

Com A LDB, as atividades docentes passaram a englobar a colaboração do professor no auxílio das relações da escola com a comunidade, legitimando a precarização e flexibilização do

trabalho docente (BORGES; CECÍLIO, 2018). Quando o trabalho é precarizado, a flexibilização pode ser estendida aos salários, jornada de trabalho, funções e atribuições de modo geral. Para os docentes, as flexibilizações de seus trabalhos podem também ser percebidas como a burocracia, a ampliação das atividades, o aumento quantitativo de turnos, alunos, aulas e instituições onde atuam estes profissionais além das atividades praticadas fora do recinto escolar (PIOVEZAN; RI, 2019). Para Macedo e Lima (2017) e para Silva (2019), também são exemplos de precarização do trabalho docente: a terceirização, subcontratações por parte de empresas de prestação de serviços, contratação de cooperativas de trabalho e/ou de pessoa autônoma ou jurídica; a individualização da organização do trabalho e das relações; a gestão e avaliação dos docentes com visão produtivista.

Ainda que as primeiras décadas do século XXI tenham trazido alterações nos contextos sociais, as necessidades da educação não foram sanadas devido a fatores como má gestão de recursos, a falta de ou políticas educacionais ineficientes, más condições de trabalho, falta de ou baixo estímulo à carreira docente (GATTI, 2017; BORGES; CECÍLIO, 2018).

A atual sociedade heterogênea, multifacetada e multicultural deve levar em conta todas as particularidades e individualidades possíveis inerentes ao trabalho docente a fim de possibilitar ao professor uma melhor conscientização acerca da sua profissão, já que os processos educacionais vão além da educação tida como formal, não se limitando às instituições, e abrangem estes contextos experimentados ao longo da vida do professor (PRADO; PRADO, 2013; GATTI, 2017; PIOVEZAN; RI, 2019). De acordo com Alves e Pinto (2011) a educação de qualidade implica não apenas em garantir aspectos fundamentais e imprescindíveis para a valorização da profissão, mas também o tratamento justo e adequado que deve ser pautado pelas políticas educacionais.

Por fim, compreender melhor o trabalho docente no Brasil é de grande relevância, pois a atuação do professor pode romper com o sistema vigente, desenvolvendo pensamentos e conhecimentos emancipadores aos alunos, transformando-os em indivíduos críticos e contestadores capazes de modificar suas realidades. O ensino não é apenas uma função do professor, mas uma tarefa política com a missão de transformar a vida (PRADO; PRADO, 2013).

3.1 A pandemia do Coronavírus e o Trabalho Docente

O vírus SARS-Cov-2, popularmente conhecido como Coronavírus, causa a doença denominada COVID-19 que demandou ações emergenciais em diversos setores da sociedade, incluindo a comunidade científica. As atenções ficaram voltadas aos impactos causados pelo vírus e às medidas de segurança adotadas a fim de evitar a sua disseminação. Ainda é considerada uma situação sem precedentes, mas que consolidou o atual cenário de isolamento social (RICHTER; NASCIMENTO, 2020; SILVA et al., 2020; ZWIREWICZ et al., 2020).

Além de dificultar as interações presenciais sociais, familiares e no trabalho, a pandemia também evidenciou as desigualdades socioeconômicas na educação, evidenciando ainda mais o que já existia na área (PALUDO, 2020; SCALABRIN; MUSSATO, 2020).

Mudanças rápidas e emergenciais na área da educação, por orientação do Conselho Nacional de Educação (CNE), seguidos dos Conselhos Estaduais e Municipais, em caráter emergencial, buscaram reorganizar as atividades a fim de assistir todos os níveis e minimizar o provável impacto negativo no aprendizado dos alunos impossibilitados de comparecer ao ambiente físico da escola. Algumas medidas adotadas foram: as metodologias ativas, o ensino híbrido e o envio de material impresso aos alunos. (LEITÃO et al., 2020; SCALABRIN; MUSSATO, 2020).

Com isso, conforme afirmam Saldanha (2021) e Silva et al. (2020), foi adotado o Ensino Remoto Emergencial (ERE) como alternativa de curto prazo, configurando-se como ação temporária emergencial em resposta ao distanciamento social então adotado. Contudo, diversos fatores estão ausentes na convivência em sala de aula como: o sentimento de pertencimento, causando solidão; aplicação não plena das práticas pedagógicas, prejudicando a instrução do aluno; indisciplina e o mau uso da autonomia tanto do aluno como do professor.

Os professores da educação básica, mesmo antes da pandemia, já se queixavam de aspectos do seu trabalho como as atividades extraclasse, a remuneração e as ferramentas para exercício das suas atividades em classe. Com a pandemia, além de todo o corpo docente, mais de 2/3 dos alunos foram afetados e a precarização tornou-se mais evidente, exigindo do professor, além das adaptações inerentes ao seu trabalho, mais tempo para se preparar para as novas realidades (PALUDO, 2020).

Com a ERE, diversos problemas foram evidenciados como a dificuldade de infraestrutura das instituições e alunos, falta de preparo do corpo docente, déficit no retorno das atividades por conta dos alunos, ausência dos alunos nas atividades on-line, entre diversos outros. Tais problemas implicam no imprevisto e intensificam flexibilização e precarização do trabalho docente (SALDANHA, 2021). Outro problema também ficou evidenciado no período: as ferramentas tecnológicas digitais e o acesso à internet para a realização de suas obrigações, antes a cargo da instituição, agora passam a ser obrigação do docente. Aparelhos celulares, computadores ou quaisquer dispositivos minimamente compatíveis com as plataformas exigidas para a prática docente, bem como uma conexão aceitável de internet são de responsabilidade do professor, impactando na qualidade do ensino e no custo pessoal dos docentes (PALUDO, 2020).

A confusão entre a vida pessoal e profissional também causa grande impacto no trabalho docente. Toda forma de conexão com a internet, como exemplo do celular, passa a ser visto como uma ferramenta pedagógica de forma notória após o início da pandemia. No que tange à dimensão espacial: o local dedicado aos estudos, ao trabalho e ao lazer muitas vezes são os mesmos. Quanto à privacidade: as redes sociais não são mais áreas de expressão particular, mas potenciais ferramentas para esclarecimento de dúvidas e interações extraclasse. Esta situação implica no aumento do desgaste vivido pelo professor nos aspectos alheios ao trabalho. Além dos problemas laborais, a pandemia interfere diretamente nas relações, na saúde física e psicológica, podendo potencializar os diversos problemas já experimentados por este profissional ao longo da vida (PALUDO, 2020).

Este cenário de incertezas implica em diversos fatores que podem afetar a vida do professor: a evidente defasagem no aprendizado, a ausência dos alunos nas aulas e atividades, a falta de comprometimento desses alunos e de apoio por conta dos seus responsáveis, o estado de saúde física e psicológica dos alunos e o constante medo de ser acometido pela COVID-19 (SCALABRIN; MUSSATO, 2020). Contudo, o constante aprendizado de competências e habilidades inerentes ao trabalho docente, bem como a procura por inovações e o bom uso da criatividade fazem-se imprescindíveis na busca de superar as adversidades destes tempos de incerteza. É um caso para nos questionarmos que formas inovadoras incentivam a criatividade e desafiam a superação das adversidades que se apresentam em formações on-line. (LEITÃO et al., 2020).

De acordo com Leitão et al. (2020), ainda que o período seja de incertezas, é possível que as novas realidades e alternativas para a vida pós-pandemia possam colaborar no desenvolvimento de métodos e materiais em conjunto com as tecnologias para o ensino remoto e para as disciplinas que careciam de conteúdos e competências de melhor qualidade.

Quanto ao possível retorno às atividades escolares presenciais, Saldanha (2021) entende que os discursos não são homogêneos, gerando desinformações. Mesmo que não haja consenso na retomada das atividades presenciais, é imprescindível que a reabertura deva ser considerada apenas quando todos os agentes no processo educacional estejam em plena segurança (SCALABRIN; MUSSATO, 2020).

4 Metodologia

A pesquisa, exploratória e de caráter quantitativo, visou investigar os fatores que interferem na QVT de docentes da educação básica. A amostra foi constituída por 53 docentes da educação básica das escolas estaduais, municipais e particulares, na área urbana de 11 municípios da região do Sul de Minas. Como a amostra foi constituída por conveniência, o estudo não teve a intenção ou a pretensão de representar a população docente da região mencionada.

Utilizou-se como instrumento da pesquisa o questionário TQWL-42, desenvolvido por Pedroso (2010). Recebeu o nome de TQWL-42 por conta da sigla TQWL referir-se à Qualidade de Vida no Trabalho Total - do inglês "Total Quality of Work Life" -, e o sufixo 42 representa o número total de questões, não contabilizando as relacionadas aos "Dados Pessoais".

As 42 questões ligadas à QVT estão divididas em cinco esferas: Biológica/Fisiológica, Psicológica/Comportamental, Sociológica/Relacional, Econômica/Política e Ambiental/Organizacional. Estas esferas por sua vez, possuem ramificações ou subesferas, denominadas aspectos, onde um padrão foi desenvolvido a fim de diagnosticar a presença da variável abordada no aspecto na vida do colaborador e avaliar a sua satisfação com relação a esta variável.

O presente estudo foi devidamente submetido à Plataforma Brasil, do Ministério da Saúde, ao Comitê de Ética em Pesquisa, e pode ser consultado pelo CAAE 32131820.2.0000.5111, conforme as exigências da Resolução nº 466/2012 CNS/MS.

O instrumento foi transcrito para a plataforma *Google Forms* e enviado aos docentes pelo pesquisador via e-mail e aplicativos de mensagem instantânea. Junto ao questionário, foi enviado também o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), o qual resguarda o estudo e o pesquisador, bem como a autonomia dos respondentes, informando que a recusa e interrupção das respostas para a pesquisa podem acontecer a qualquer momento, de acordo com a vontade do respondente.

Para análise dos dados foi utilizado o software Microsoft Excel.

O questionário possui todas as questões fechadas, variando de acordo com a escala Likert de 1 até 5, respectivamente de 0% até 100%, com respostas acerca da Intensidade, da Avaliação, da capacidade e da Frequência que o respondente assume. Desta forma, o resultado dos escores, que podem variar de 0 até 100, são avaliados com base na escala desenvolvida por Timossi et al. (2009) (Figura 1).

Os escores obtidos pelo instrumento são sempre valores que podem variar de 0 a 100. Portanto, escores entre 0 e 25 são considerados muito insatisfatórios, entre 25 e 50 são insatisfatórios, entre 50 e 75 são satisfatórios e entre 75 e 100 são muito satisfatórios. Também é possível analisar os resultados por intervalos seccionados de 6,25 pontos têm por objetivo dividir cada resultado em três tendências de acordo com a porcentagem do escore resultante da análise das respostas. Tais tendências permitem que as análises sejam mais detalhadas entre os quatro

resultados disponíveis, afastando ou aproximando as tendências e fornecendo ainda mais opções e critérios para as discussões.

Classificações	Resultados	Intervalos	Tendências	
Totalmente insatisfatório	0	6,25	0 a 6,25	Tendência para totalmente insatisfatório
		12,5	6,26 a 18,75	Tendência neutra
		18,75	18,76 a 25	Tendência para insatisfatório
25	31,25	25,01 a 31,25	Tendência para muito insatisfatório	
		37,5	31,26 a 43,75	Tendência neutra
		43,75	43,76 a 50	Tendência para neutro/satisfatório
Neutro	50	56,25	50,01 a 56,25	Tendência para neutro/insatisfatório
		62,5	56,26 a 68,75	Tendência neutra
		68,75	68,76 a 75	Tendência para muito satisfatório
75	81,25	75,01 a 81,25	Tendência para satisfatório	
		87,5	81,26 a 93,75	Tendência neutra
		93,75	93,76 a 100	Tendência para totalmente satisfatório
Totalmente satisfatório	100			

Fonte: Autor, adaptado de Timossi et al. (2009)

Figura 1 - Classificação da Qualidade de Vida no Trabalho

5 Resultados e Discussões

5.1 Perfil dos Docentes

Both et al (2010) entendem que as características pessoais e profissionais podem interferir na percepção dos docentes em relação à sua QVT, portanto, os respondentes foram caracterizados com base nos dados sociodemográficos. O perfil dos 53 respondentes foi caracterizado em Sexo, Faixa Etária, Estado Civil, Número de Filhos, Atuação em Escolas Estaduais, Municipais ou Particulares, Tipo de Vínculo Empregatício, Tempo de Serviço na Instituição, Renda Declarada em Salários-Mínimos, Jornada Semanal de Trabalho, Prática de Horas Extras, conforme evidenciados na Tabela 1.

A amostra possui, como maioria, 38 docentes respondentes do sexo feminino (72%), 33 com idades entre 41 e 50 anos (34%), 36 casados ou em união estável (68%), 21 possuem um filho (40%), 43 profissionais com pós-graduação completa (81%), 31 atuam em escolas estaduais (58%), 18 possuem o vínculo empregatício configurado como funcionários(as) públicos(as) (34%), 16 possuem entre 13 e 60 meses de serviço ou atuação (30%), 25 têm renda entre 3 e 5,9 salários mínimos (47%), 24 docentes praticam uma jornada semanal entre 22 e 32 horas (45%) e 34 respondentes dos pesquisados fazem horas extras (64%).

5.2 Análise da QVT: resultados divididos pelas Esferas e seus respectivos Aspectos

Os resultados serão apresentados e discutidos dividindo as análises pelas esferas e seus respectivos aspectos do TQWL-42 a fim de identificar quais os fatores que se destacam na avaliação da QVT docente dos respondentes.

Tabela 1 - Detalhamento da Amostra

Detalhamento da Amostra			
Descrição dos Dados		Número	Porcentagem (%)
Sexo	Masculino	15	28%
	Feminino	38	72%
Faixa Etária	≤ 30 anos	8	15%
	Entre 31 e 40 anos	15	28%
	Entre 41 e 50 anos	18	34%
	Entre 51 e 60 anos	9	17%
	≥ 61 anos	3	6%
Estado Civil	Casado(a)/União Estável	36	68%
	Separado(a)/Divorciado(a)	10	19%
	Solteiro(a)	7	13%
Número de Filhos	Nenhum	16	30%
	1 filho	21	40%
	2 filhos	12	23%
	3 filhos	4	8%
Escolaridade	Ensino Superior completo	3	6%
	Pós-graduação completa	43	81%
	Pós-graduação incompleta	7	13%
Atuação em Escolas	Estaduais	31	58%
	Municipais	10	19%
	Particulares	12	23%
Vínculo Empregatício	CLT	15	28%
	Efetivo	15	28%
	Funcionário(a) Público(a)	18	34%
	Temporário/eventual	5	9%
Tempo de Serviço	≤ 12 meses	6	11%
	Entre 13 e 60	16	30%
	Entre 61 e 120	13	25%
	Entre 121 e 180	9	17%
	≥ 181 meses	9	17%
Renda Declarada	Entre 1 e 2,9 salários	22	42%
	Entre 3 e 5,9 salários	25	47%
	Entre 6 e 10 salários	6	11%
Jornada Semanal	Entre 1 e 20 horas	10	19%
	Entre 22 e 32 horas	24	45%
	Entre 33 e 60 horas	19	36%
Horas Extras	Sim	34	64%
	Não	19	36%

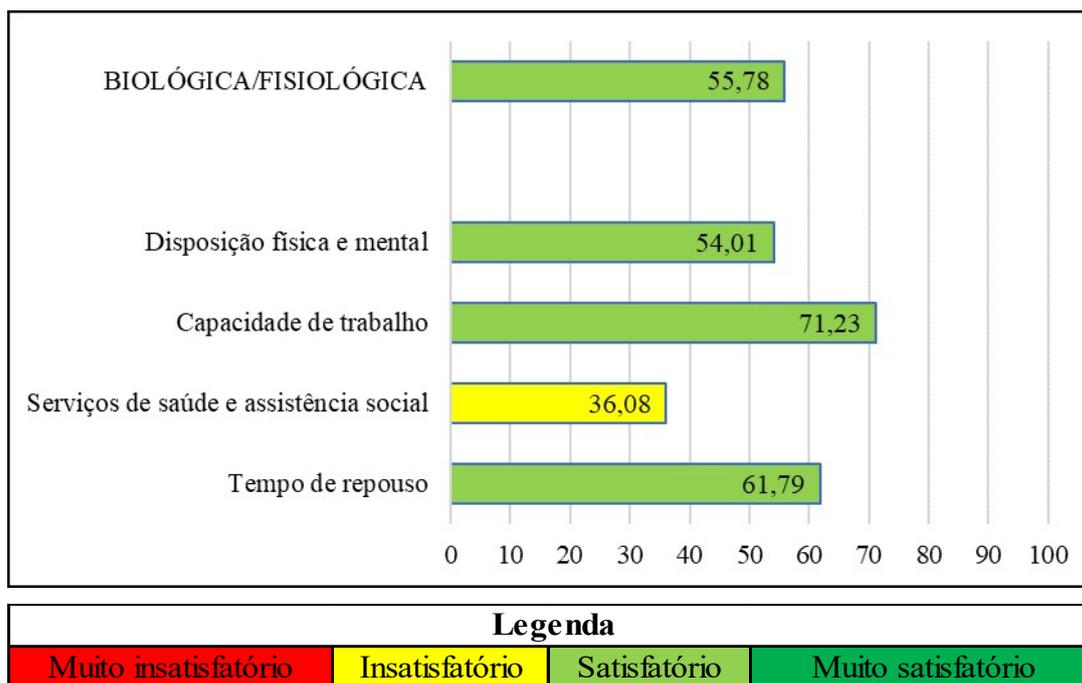
Fonte: Elaborado pelos autores

5.2.1 Análise da QVT: Esfera Biológica/Fisiológica e seus Aspectos

A Figura 2 apresenta a esfera Biológica/Fisiológica e seus aspectos, que foi avaliada como satisfatória com tendência para neutro/insatisfatória (55,78) pela amostra

A Disposição física e mental, entendida por Walton (1973) como a disposição que o trabalhador tem em realizar suas tarefas possui relação direta com a sua produtividade, foi avaliada como satisfatório com tendência para neutro/insatisfatório pela população respondente da amostra (54,01). Andrade e Cardoso (2012) afirmam que a demanda excessiva de tarefas e a

falta de recursos necessários prejudica a saúde física e mental do trabalhador, se desgastando de forma anormal. Conforme apontam Levorato (2016), Macedo e Lima (2017) e Paludo (2020), a saúde física e mental dos professores é frequentemente afetada por questões ligadas à renda, infraestrutura da instituição, excesso de responsabilidades e desvalorização da profissão, acarretando na insatisfação docente, absenteísmo e afastamento do cargo. Assim, a disposição física e mental advinda do trabalho afeta a instituição em que o docente atua, pois os efeitos desta indisposição podem levar ao afastamento do profissional, obrigando a instituição a reorganizar os planos pedagógicos, demandar serviço extra administrativo e, caso o novo profissional seja contratado de forma temporária, torna-se uma oneração extra (BOTH et al., 2017).



Fonte: Elaborado pelos autores

Figura 2 - Resultado da QVT da Esfera Biológica/Fisiológica e seus Aspectos

A Capacidade de trabalho foi considerada satisfatória com tendência para muito satisfatória pela amostra (71,23). De acordo com Oliveira (2006), os professores frequentemente assumem funções que ultrapassam suas capacidades de execução, sendo forçado a desenvolver capacidades extraclasse não diretamente ligadas às funções cotidianas. Conforme os estudos de Marques et al. (2008, p. 84), estas capacidades “alheias ao controle do professor” são prejudiciais e não levam a nada. Leitão et al. (2020) afirmam ainda que estas capacidades multidisciplinares em soma às obrigações exigidas pela profissão sobrecarrega o docente e pode causar doenças e desconfortos, afetando diretamente a sua QVT, principalmente em tempos de pandemia.

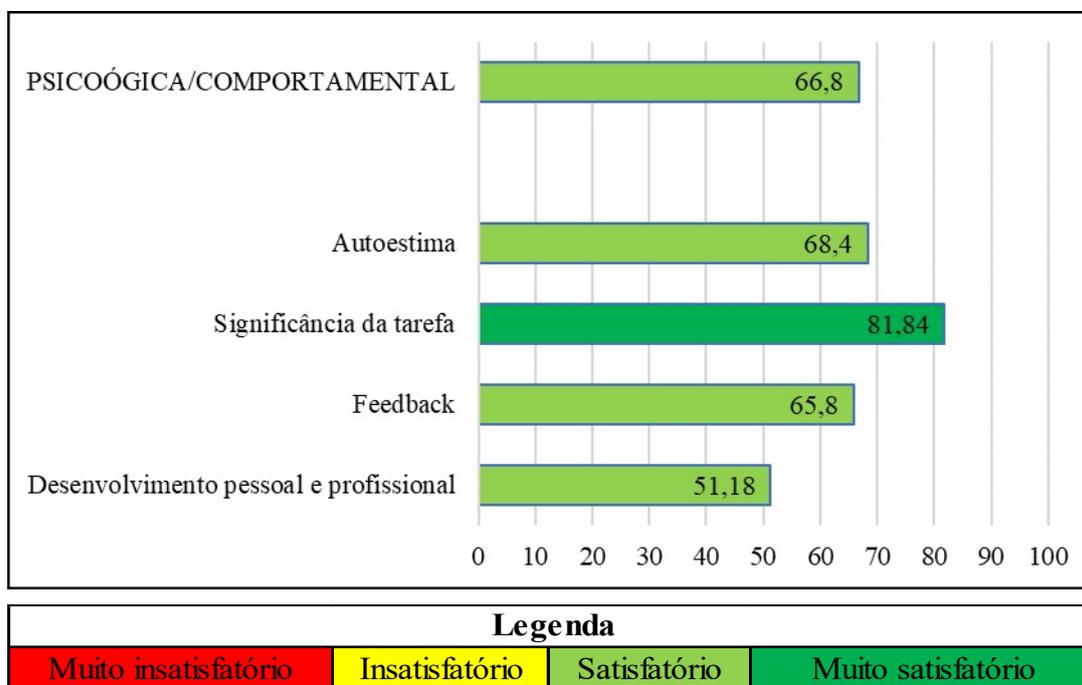
O aspecto Serviços de saúde e assistência social foi o pior avaliado deste estudo, considerado insatisfatório com tendência neutra (36,08). Para Fell e Martins (2015), estes serviços nem sempre são assegurados ao profissional, agravando a realidade ao passo em que se compreende ligação desta condição com o adoecimento destes profissionais. Grande parte da responsabilidade de se garantir serviços satisfatórios de assistência se dá pela instituição e a forma de contrato do professor. Com o passar dos anos, a flexibilização e a precarização se fazem cada vez mais presentes na profissão docente e nas formas de contratação desses profissionais. Com a

pandemia, a situação tende a piorar, muitas vezes forçando o professor a aceitar termos de contratação não satisfatórios (SILVA et al., 2020).

O Tempo de repouso foi avaliado como satisfatório com tendência neutra por todos os respondentes (61,79). É sabido que todos os aspectos correspondentes a uma determinada esfera do TQWL-42 possuem ligação entre si. O tempo de repouso pode interferir diretamente de forma negativa, além de outros aspectos, na disposição física e mental e na capacidade para o trabalho, pois a redução deste tempo resulta no aumento da fadiga e do estresse, influenciando negativamente nestes aspectos da vida do profissional (SILVA et al. 2010). Como afirma Moraes (2005) a falta de repouso, além de implicar em doenças mentais e físicas, causa sofrimento e insegurança na realização das tarefas dentro e fora do trabalho.

5.2.2 Análise da QVT: Esfera Psicológica/Comportamental e seus Aspectos

Segundo a avaliação dos respondentes, a esfera Psicológica/Comportamental, representada pela Figura 3 foi considerada satisfatória com tendência neutra (66,8).



Fonte: Elaborado pelos autores.

Figura 3 - Resultado da QVT da Esfera Psicológica/Comportamental e seus Aspectos

De acordo com os docentes pesquisados, a Autoestima foi considerada satisfatória com tendência neutra (68,4) e é entendida por Petroski (2005) como necessidade egoística de realização, bem como o autorrespeito, a autoconfiança, o conhecimento e a confiança, também, sendo indiscutivelmente um importante aspecto para a avaliação da QVT. Natal e Faiman (2010) afirmam que a autoestima no trabalho é percebida de forma semelhante entre os gêneros, com poucas peculiaridades. Percebe-se, então, que a autoestima é também responsabilidade social de uma instituição, em que sua postura perante a sociedade interfere, além da autoestima, na produtividade de seus colaboradores (WALTON, 1973; SOUZA, 2015).

A Significância da tarefa foi o aspecto que apresentou o maior escore, considerado muito satisfatório com tendência neutra (81,84). Para Koetz et al. (2013), o reconhecimento social é a principal estrutura para o significado da profissão docente. Dias et al. (2018) corroboram,

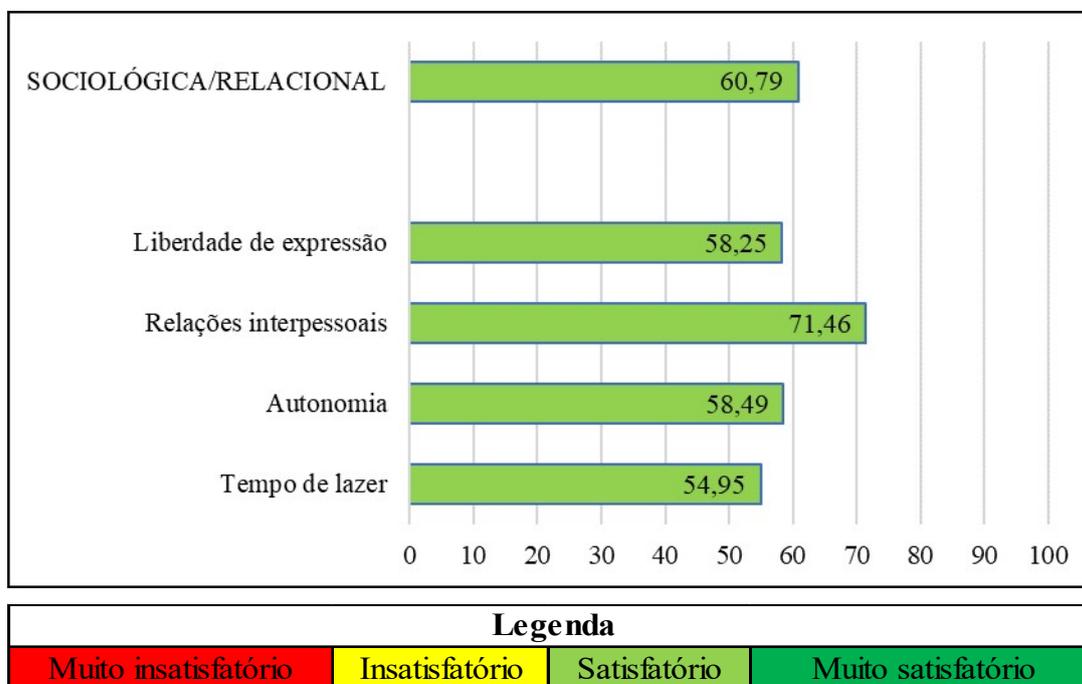
afirmando que o grau de satisfação com a profissão possui direta ligação com a sua significância que os docentes entendem que sua profissão possui.

O Feedback foi considerado satisfatório com tendência neutra pela amostra (65,08). Para Hackman e Oldham (1975), o feedback pode ser extrínseco, quando as informações são diretamente repassadas pelos superiores, clientes ou colegas acerca do seu desempenho e pode ser intrínseco ou do próprio trabalho, quando a própria execução das tarefas gera as informações acerca do desempenho exercido. Corroborando com os autores, Souza (2015) entende que o feedback se caracteriza como o conjunto de informações repassadas ao profissional sobre o seu desempenho, transformando-se em uma ferramenta necessária para o autoaperfeiçoamento e impactando negativamente na QVT no caso de sua ausência.

O aspecto Desenvolvimento pessoal e profissional foi considerado satisfatório com tendência para neutro/insatisfatório pelos docentes (51,18). A sociedade industrial moderna também influenciou a escola, a qual a produtividade e agilidade nos processos é cada vez maior, forçando o profissional docente a trabalhar sob pressão e com sobrecarga de atividades, comprometendo seu tempo para o desenvolvimento pessoal e profissional (ADRADE; CARDOSO, 2012; BORGES; CECÍLIO, 2018). Sá et al. (2007) e Leitão et al. (2020) afirmam ainda que as novas tecnologias devem ser levadas em consideração para o processo de desenvolvimento pessoal e profissional, pois afeta diretamente o trabalhador, a instituição e seus processos. No que tange à remuneração, Marques et al. (2008) afirmam que o professor entende que não há desenvolvimento sem incentivo financeiro, muitas vezes sem o apoio da instituição, acarretando no desprestígio da profissão e na diminuição da QVT.

5.2.3 Análise da QVT: Esfera Sociológica/Relacional e seus Aspectos

A esfera Sociológica/Relacional, evidenciada pela Figura 4, foi avaliada como satisfatória com tendência neutra (60,79) pelos respondentes.



Fonte: Elaborado pelos autores

Figura 4 - Resultado da QVT da Esfera Sociológica/Relacional e seus Aspectos.

Os docentes pesquisados consideraram a sua Liberdade de expressão como satisfatória com tendência neutra (58,25). Componente do critério constitucionalização de Walton (1973) e problemas da natureza política por Westley (1979), é caracterizada pela percepção do trabalhador em relação à sua liberdade em apresentar sugestões sobre do trabalho e se as normas da instituição são claramente fornecidas ao profissional. Para Marques et al. (2008) enquanto os professores das escolas estaduais se sentem limitados em sua liberdade de se expressar, os professores das escolas municipais entendem que como justa sua liberdade de expressão.

O aspecto das Relações interpessoais foi melhor avaliado da esfera e o segundo do estudo, considerado como satisfatório com tendência para muito satisfatório pela amostra pesquisada (71,46). Para Klein (2013) e Levorato (2016), as relações interpessoais no ambiente de trabalho influenciam a percepção da QVT pelo docente. O ambiente de trabalho saudável com características de equipe e a percepção de pertencimento do docente estimulam as boas relações interpessoais. Em contrapartida, a falta de apoio dos colegas, suporte e estímulos causa o distanciamento entre os profissionais indica problemas nas relações e pode levar o aspecto a ser considerado insatisfatório (SÁ et al., 2007).

Os respondentes desta pesquisa consideraram a Autonomia como satisfatória com tendência para neutra (58,49). Para Petroski (2005), a autonomia é o nível de liberdade, independência e discricção em que a atividade ou tarefa fornece ao trabalhador em sua elaboração e execução e, quanto mais autonomia o trabalhador tem, mais ele se sente responsável. Para Koetz et al. (2013), estimular a autonomia é parte do trabalho docente e, segundo Silva e Portilho (2013), a falta de autonomia no ambiente de trabalho afeta negativamente a QVT, colaborando para que o trabalhador se sinta desvalorizado por parte da instituição, impactando em sua satisfação com o trabalho, sua produtividade e seu compromisso com o trabalho.

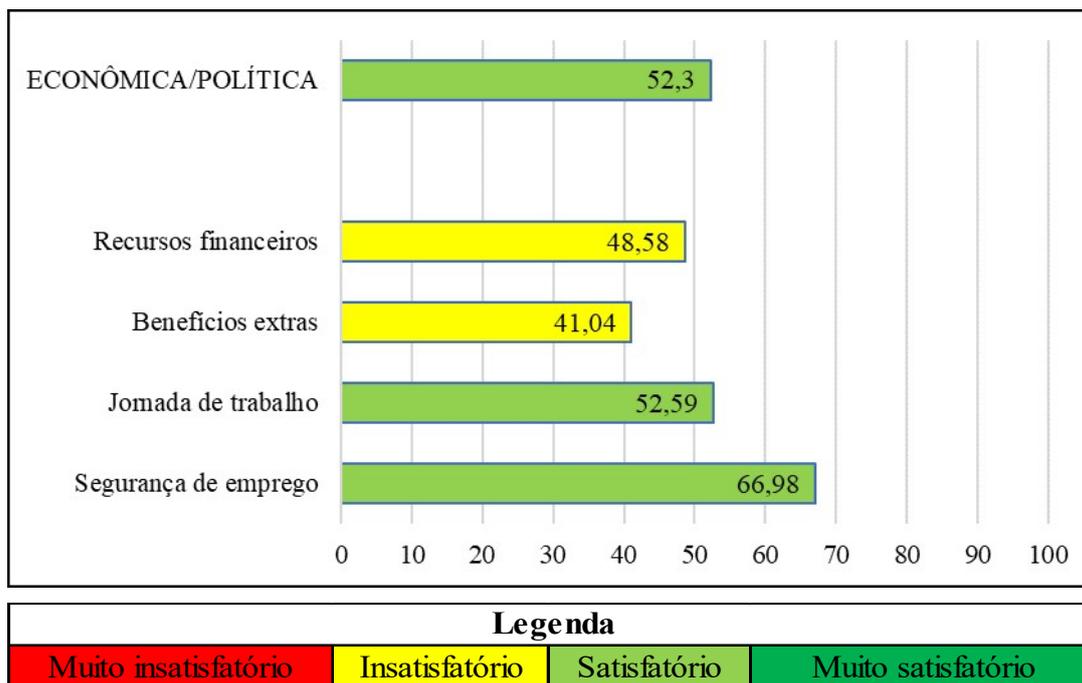
O Tempo de lazer foi considerado como satisfatório com tendência para neutro/insatisfatório (54,95). O profissional docente tem dificuldade em dispender tempo para seu lazer devido às suas atividades laborais e aspectos particulares. Este desequilíbrio entre o tempo de lazer, trabalho e demais responsabilidades pode ocasionar doenças e diminuir a QVT do docente (MOREIRA, 2010; FERREIRA; PASSOS, 2015). Marques et al. (2008) afirmam que o professor que não desfruta de seu tempo de lazer tem um sentimento de renúncia ao seu direito de lazer, transmitindo aos alunos sua insatisfação. Não obstante, é importante diferenciar o tempo de lazer com o tempo de repouso, pois o lazer deve propiciar o bem-estar e divertimento, promovendo desenvolvimento pessoal e social ao indivíduo, não apenas servindo para descansar e afastar-se das atividades cotidianas (ANDRADE; CARDOSO, 2012).

5.2.4 Análise da QVT: Esfera Econômica/Política e seus Aspectos

A amostra desta pesquisa considerou a esfera Econômica/Política como satisfatória com tendência para neutro/insatisfatória (52,3) (Figura 5).

Os Recursos financeiros foram considerados insatisfatórios com tendência para neutro/satisfatórios (48,58). A percepção de baixo salário pode interferir na QVT dos docentes, ainda que não seja um fator determinante quando analisado de forma isolada, apresentando grande queixa por conta destes profissionais (CAYE et al. 2014). A baixa remuneração docente traz consigo fatores estressores como acúmulo de funções e/ou cargos, cansaço, diminuição no comprometimento com as atividades cotidianas e no aprimoramento da profissão, diminuindo a sua QVT (OLIVEIRA et al., 2007). Piovezan e Ri (2019) e Prado e Prado (2020) atentam que a baixa remuneração é resultado da flexibilização e precarização da profissão docente, implicando na

busca de outras atividades e/ou cargos a fim de complementar a renda e diminuindo a QVT dos professores.



Fonte: Elaborado pelos autores.

Figura 5 - Resultado da QVT da Esfera Econômica/Política e seus Aspectos.

Os Benefícios extras foram considerados como insatisfatórios com tendência neutra (41,04) e fora o segundo aspecto pior avaliado deste estudo. O aspecto está inserido no contexto da remuneração, que pode ser caracterizada, segundo Chiavenato (2004), como vale-refeição, vale-transporte, auxílios para compra de subsídios destinados à função, férias, seguro de vida, entre várias outras opções, bem como outros incentivos como recompensas por bom desempenho, bônus e participação nos lucros da instituição. Os estudos de Souza (2015) demonstraram a baixa avaliação relacionada aos benefícios extras, em que o aspecto merece uma atenção maior das instituições, já que possui ligação com a QVT dos trabalhadores em geral. Os benefícios também possuem ligação direta com o contrato de trabalho, tendendo a serem menores ao passo que o contrato é mais flexível ou precário (SILVA et al., 2020)

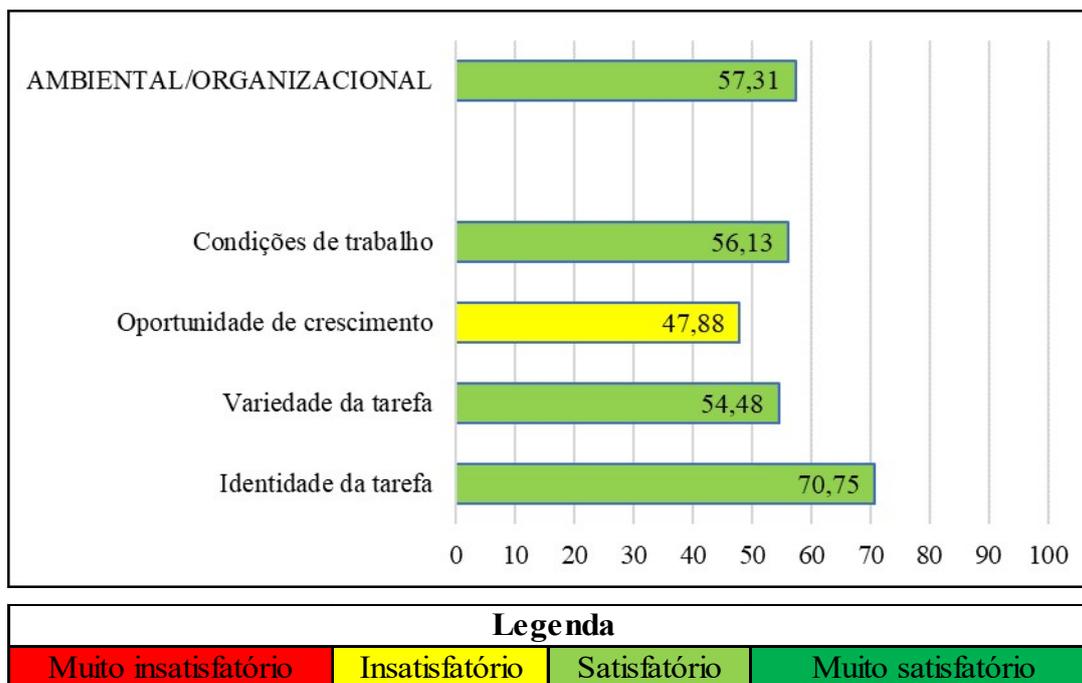
A Jornada de trabalho fora avaliada como satisfatória com tendência para neutro/insatisfatória (52,59) pelos respondentes. Fernandes et al. (2012) a jornada de trabalho inevitavelmente afeta a QVT dos professores, pois interfere diretamente no tempo livre deste profissional. Gasparini et al. (2005) e Macedo e Lima (2019) reiteram que muitos docentes têm uma baixa percepção da sua QVT por acumularem horas de trabalho e/ou cargos com o objetivo de obter uma remuneração satisfatória, mas acabam por se sobrecarregando com as obrigações docentes, sociais e familiares. No que tange às profissionais do sexo feminino o problema se agrava, pois é comum que as professoras assumam jornadas extras de trabalho, já que, culturalmente, os afazeres domésticos acabam por serem responsabilidade quase exclusiva das mulheres (KOETZ et al., 2013; LEVORATO, 2016).

Os professores entendem que a Segurança de emprego (66,98) é um aspecto satisfatório com tendência neutra. Abordado por Westley (1979) em sua dimensão política, a segurança do colaborador se manter no emprego melhora sua QVT, não oferecendo o desconforto da incerteza e minimizando preocupações com o futuro na instituição. Moreira (2010) e Souza (2015) afirmam

que a segurança de emprego também se relaciona aos diferentes vínculos empregatícios permitidos pela legislação brasileira, corroborado por Gatti (2017), Borges e Cecílio (2018) e Silva et al. (2020), que ratificam a precariedade dos contratos e da profissão docente que se acentua ao longo dos anos.

5.2.5 Análise da QVT: Ambiental/Organizacional e seus Aspectos

A última esfera proposta é a Ambiental/Organizacional, presente na Figura 6, e fora avaliada como satisfatória com tendência neutra pela amostra deste estudo (57,31).



Fonte: Elaborado pelos autores.

Figura 6 - Resultado da QVT da Esfera Ambiental/Organizacional e seus Aspectos.

As Condições de trabalho foram avaliadas pela amostra como satisfatórias com tendência para neutro/insatisfatórias (56,13). No Brasil, os docentes enfrentam uma das piores condições de trabalho de todo o mundo, experimentando uma remuneração baixa e falta de infraestrutura e ferramentas adequadas para o desempenho das obrigações laborais, acarretando doenças físicas e mentais (ALVES; PINTO, 2011; ANDRADE; CARDOSO, 2012; FERREIRA; PASSOS, 2015; LEVORATO, 2016). As condições de trabalho quando prioritárias para a instituição, oferecem uma atividade de trabalho adequada, tornando o trabalho eficiente, aumentando a qualidade do serviço prestado e aumentando a QVT dos profissionais (BITTENCOURT et al. 2007). A situação se intensifica com a realidade imposta pela pandemia, ampliando a precarização das condições do trabalho docente (SCALABRIN; MUSSATO, 2020)

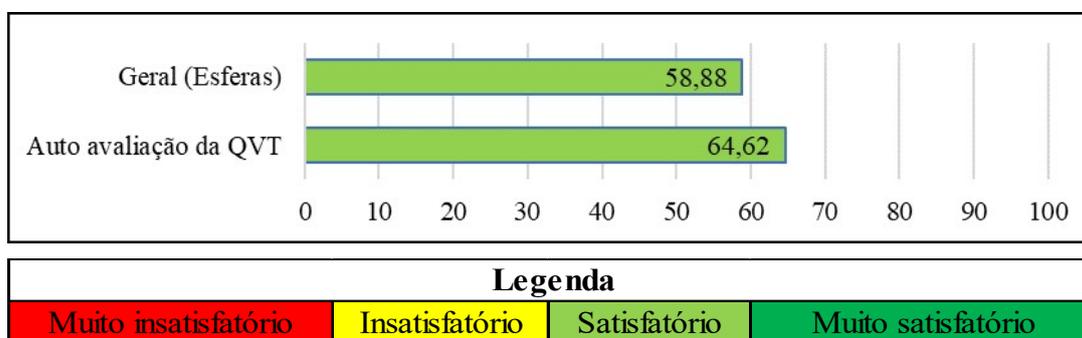
O aspecto Oportunidade de crescimento o pior avaliado da esfera, sendo considerado como insatisfatório com tendência neutro/satisfatório pelos respondentes da amostra estudada (47,88). Para Walton (1973), a oportunidade de crescimento relaciona-se com as oportunidades que a instituição fornece ao colaborador para o seu desenvolvimento pessoal, em que a possibilidade de seguir carreira, crescimento pessoal e profissional e a segurança no emprego são fatores que a compõem. Considerado como um dos eixos fundamentais para a motivação profissional por Costa (2013), a oportunidade de crescimento influencia na motivação para com as atividades laborais, aumentando a percepção positiva da QVT dos profissionais.

A Variedade da tarefa fora considerada como satisfatória com tendência neutro/insatisfatória (54,48). A variedade da tarefa ou variedade das habilidades consiste na sorte de atividades requeridas por uma tarefa para ser executada envolvendo as habilidades e talentos de um indivíduo, considerada uma das dimensões da tarefa desenvolvidas por Hackman e Oldham (1975) e um problema de ordem psicológica segundo Westley (1979). De acordo com Marques et al. (2008), para evitar que a sua QVT seja negativamente afetada pelas atividades mal realizadas é necessário que o professor se mantenha aberto e receptivo às constantes mudanças sociais e educacionais para o desenvolvimento de suas habilidades a fim de lidar melhor com os desafios.

A Identidade da tarefa apresenta o melhor resultado dentre os aspectos desta esfera, considerada satisfatória com tendência para muito satisfatória pela amostra (70,75). Assim como a variedade da tarefa, a identidade da tarefa é considerada como uma das dimensões da tarefa por Hackman e Oldham (1975) e um problema de ordem psicológica por Westley (1979), podendo ser interpretada como a execução completa de uma atividade ou tarefa, do início ao fim, permitindo que esta seja identificável e com resultados tangíveis e perceptíveis (OLIVEIRA; MELO, 2006; ARAÚJO et al., 2016). Por não ter uma clara definição de começo meio e fim, muitas vezes é difícil para o docente se identificar de forma saudável com suas tarefas, fazendo com que a sua QVT venha a sofrer impactos negativos (MARQUES et al., 2008).

5.2.6 Análise da QVT: Análise geral das Esferas e Autoavaliação

A Figura 7 apresenta os resultados da avaliação geral das esferas e da autoavaliação da QVT dos docentes. Sintetizando as análises das esferas, a amostra geral avaliou-a como satisfatória com tendência neutra (58,88). Também segue a mesma lógica a autoavaliação da QVT, em que os docentes respondentes (64,62) a avaliaram como satisfatória com tendência neutra.



Fonte: Elaborado pelos autores.

Figura 7 - Resultado da QVT das Esferas em Geral e da Autoavaliação da QVT.

É possível perceber que os docentes apresentaram uma avaliação satisfatória em todas as esferas, culminando na satisfação geral e também para com a sua autoavaliação. Diversos fatores e particularidades podem explicar os escores e avaliações como: autonomia da instituição em relação às normas estatais, facilidade acesso ao local de trabalho, cultura típica da região, quantidade de alunos por sala de aula, particularidades políticas adotadas pelo estado, entre outros.

Conclusões

O objetivo deste artigo foi investigar a Qualidade de Vida no Trabalho dos docentes da Educação Básica do Sul de Minas a fim de identificar os fatores que a afetam de forma positiva ou negativa. Também foi possível caracterizar o perfil da amostra com base nos dados sociodemográficos.

Quanto ao perfil geral dos respondentes, foi possível identificar que a maioria dos docentes da amostra geral é do sexo feminino, possuem uma média de 43 anos de idade, são casados ou possuem uma união estável, possuem um filho, são profissionais com pós-graduação completa, trabalham em escolas estaduais, são funcionários(as) públicos(as), atuam na instituição entre 13 e 60 meses, possuem uma renda entre 3 e 5,9 salários mínimos e praticam uma jornada semanal entre 22 e 32 horas, realizando horas extras.

Os docentes do Sul de Minas consideraram, em sua totalidade, as esferas como satisfatórias, bem como a sua autoavaliação da QVT. A esfera Psicológica/Comportamental, composta pelos aspectos Desenvolvimento pessoal e profissional, Feedback, Significância da tarefa e Autoestima, foi a melhor avaliada, demonstrando que os docentes pesquisados se sentem satisfeitos com a gestão da instituição onde trabalham em relação à postura desta em relação à sociedade e que ainda exercem suas funções em um ambiente favorável para seus aspectos inerentes e alheios ao trabalho propriamente dito

Em contrapartida, a esfera com maior impacto negativo foi a Econômica/Política, abordando os aspectos Recursos financeiros, Benefícios extras, Jornada de trabalho e Segurança de emprego. Esse resultado evidencia a constante insatisfação no tocante à remuneração e ao tempo despendido nos serviços in loco, bem como a possibilidade de manterem-se empregados na instituição onde trabalham. Também fica evidente que aprecarização do trabalho docente ainda é uma constante ameaça para uma satisfatória QVT.

Dos aspectos que são considerados fatores que interferem de forma positiva ou negativa na QVT docente, destacaram-se neste estudo como melhor avaliados os aspectos Significância da tarefa, Relações interpessoais e Capacidade de trabalho, demonstrando que o significado e a importância da sua profissão é evidente e satisfatório, mais que os demais fatores, ratificando que a profissão docente, ainda que considerada deficitária e defasada, é reconhecida como grande valia pela sociedade e é motivo de orgulho para os profissionais da área. Se nota em todos os respondentes que suas relações com os outros profissionais e alunos da instituição onde trabalham são satisfatórias, fruto de bons estímulos por arte da instituição e fatores como sentimento de pertencimento ao corpo docente e discente e uma boa formação que gera segurança no desempenho das atividades docentes. Também fica evidenciada pelos motivos supracitados a satisfação da amostra docente com o a capacidade de exercer o seu trabalho.

Em contrapartida, fatores que apresentaram as piores avaliações foram a Oportunidade de crescimento, Benefícios extras e Serviços de saúde e assistência social. Os docentes entendem que, no que tange às chances de crescer profissionalmente, a realidade não é satisfatória. As instituições de ensino ainda têm dificuldade em proporcionar um ambiente com práticas que propiciem crescimento para seus professores, impactando negativamente de forma direta na QVT destes profissionais e, indiretamente, em suas vidas fora do ambiente de trabalho. Também ficou evidente a insatisfação em relação aos possíveis benefícios extras para com as instituições de ensino onde trabalham estes docentes. A insatisfação não se dá apenas com os amplamente difundidos como vales (refeição, transporte, entre outros) auxílios e bônus, mas também a falta de subsídios para o exercício básico da docência como papel, giz, lápis, caneta e outros, que muitas vezes são financiados pelo próprio professor. Da mesma forma, relacionando-se diretamente com a instituição e com o contrato de trabalho que é imposto ao profissional no início de suas atividades, os serviços de saúde e assistência social foi o fator considerado muito deficitário em todas as análises, impactando significativamente na QVT de todos os docentes do estudo. Mesmo que garantidos pela Constituição Federal, os profissionais esperam que a escola contratante ofereça o mínimo de seguridade e assistência, já que a saúde e o bem-estar é primordial para uma

vida plena e um satisfatório desempenho das atividades profissionais, obrigando o professor a buscar meios particulares ou o Estado a fim de se assegurar de imprevistos. Além da preocupação consigo mesmo, muitos destes profissionais possuem dependentes, tornando a ausência da segurança e assistência um fator de extrema preocupação e acentuando a insatisfação para com este fator.

Ainda que maioria das avaliações tenham sido consideradas satisfatórias, os escores estão longe do ideal para que os docentes consigam uma plena QVT em todos os aspectos de sua profissão, demandando urgente atenção de toda a comunidade envolvida na educação como um todo. Implantar e controlar melhor os programas para ter uma boa QVT docente pode influenciar no futuro da educação do país, pois docentes melhores formam alunos melhores, contribuindo para a manutenção deste ciclo.

AGRADECIMENTOS

Os autores agradecem à Fundação de Amparo à Pesquisa de Minas Gerais - FAPEMIG pela bolsa de estudos e ao CNPq pelas bolsas de Produtividade em Pesquisa.

REFERÊNCIAS

ALVES, T.; PINTO, J.M.R. Remuneração e características do trabalho docente no Brasil: um aporte. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 41, p. 606-639, 2011.

ANDRADE, P. S.; CARDOSO, T. A. O. Prazer e dor na docência: revisão bibliográfica sobre a Síndrome de Burnout. **Saúde e Sociedade**. Faculdade de Saúde Pública, Universidade de São Paulo, São Paulo/SP. Associação Paulista de Saúde Pública, v. 21, n. 1, 2012.

ARAÚJO, P. C. D. de; MADURO, M. R.; ZOGAHIB, A. L.; LIMA, O. P. de.; SILVA, L. C. de J. Avaliação sobre Qualidade de Vida no Trabalho entre os docentes de duas Instituições de Ensino Superior: uma realidade no Estado do Amazonas. **Gestão E Sociedade**, v. 9, n. 23, p. 961-976, mar. 2016.

BITTENCOURT, M. S.; CALVO, M. C. M.; REGIS FILHO, G. I. Qualidade de vida no trabalho em serviços públicos de saúde – um estudo de caso. **Revista da Faculdade de Odontologia**, v. 12, n. 1, p. 21-26, jan./abr., 2007.

BRAZ, A. C. R. As implicações das atividades docentes na saúde física e mental do professor. **Revista terra e cultura**, n. 45, a. 23, ago./dez. 2007.

BORGES, E. F.; CECÍLIO, S. O TRABALHO DOCENTE NO BRASIL [década de 1950 aos dias atuais]: a precarização no contexto de (re)democratização. **HOLOS**, [S.l.], v. 5, p. 177-194, nov. 2018.

BOTH, J.; NASCIMENTO J. V.; SONOO, C. N.; LEMOS, C. A. F.; BORGATTO, A. F. Bem-estar do trabalhador docente de educação física do sul do Brasil. **Rev. Bras. Ciênc. Esporte**, Porto Alegre, v. 39, n. 4, p. 380-388, dez, 2017.

BOTH, J.; NASCIMENTO, J. V.; SONOO, C.N.; LEMOS, C. A. F.; BORGATTO, A. F. Condições de vida do trabalhador docente: Associação entre estilo de vida e qualidade de vida no trabalho de professores de Educação Física. **Motricidade**, Vila Real, v. 6, n. 3, p. 39-51, set. 2010.

CATAPAN, A.; BONFIM, B. L. S.; PANUCCI-FILHO L.; OLIVEIRA, E. G.; VILA, E. W.; REIS, E. B. Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): uma análise em professores do Ensino Médio e Superior do Brasil. **Revista brasileira de qualidade de vida**. Ponta Grossa, v. 6, n. 2, p. 130-138, jan./mar. 2014.

CAYE I.T.; ULBRICHT L.; NEVES E.B. Qualidade de vida no trabalho dos professores de Matemática e Português do Ensino Fundamental. *RUVRD*, v. 12, n. 2, p. 974-989, 2014. \CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas**. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas**. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

COSTA, G. L. M. O ensino médio no Brasil: desafios à matrícula e ao trabalho docente. **Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos**, Brasília, v. 94, n. 236, p. 185-210, abr. 2013.

DIAS, A. C. B.; CHAVEIRO, N.; PORTO, C. C. Qualidade de vida no trabalho de fisioterapeutas docentes no município de Goiânia, Goiás, Brasil. **Ciência & saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 23, n. 9, p. 3021-3030, set. 2018.

DUARTE, A.W. B. Políticas Avaliativas, Nova Gestão Pública e Trabalho Docente no Brasil: Reformas nos Sistemas de Ensino e a Repercussão Sobre o Trabalho do Diretor Escolar no Estado de Minas Gerais. **Sisyphus - Journal of Education**, n. 8, v. 1, p. 28-54, 2020.

FELL, A. F. A.; MARTINS, D. F. V. Memória sobre a qualidade de vida no trabalho (QVT): Uma perspectiva crítica. **Perspectivas em Gestão & Conhecimento**, Vol. 5, Nº. 2, 2015, págs. 35-48.

FERREIRA, A. C. O.; PASSOS, J. C. Um olhar sobre a qualidade de vida no trabalho do professor de ciências contábeis: o caso de uma universidade federal mineira. **I Congresso UFU de Contabilidade**, Uberlândia/MG, de 08 a 09/10/2015.

FERNANDES, J.S.; MIRANZI, S.S.C.; IWAMOTO, H.H.; TAVARES, D.M.S.; SANTOS, C.B. A relação dos aspectos profissionais na qualidade de vida dos enfermeiros das equipes Saúde da Família. **Ver. Esc. Enferm.**, v. 46, n. 2, p. 404-412, 2012.

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

GATTI, B. A. Formação de Professores no Brasil: Características e Problemas. In: **Educ. Soc. Campinas**. v. 31, n. 113, p. 1355-1379, out-dez. 2010.

GATTI, B. A. FORMAÇÃO DE PROFESSORES, COMPLEXIDADE E TRABALHO DOCENTE. **Revista Diálogo Educacional**, v. 17, n. 53, p. 721-737, ago. 2017.

GUMBOWSKY, A.; JURASZEK, L.; NOERNBERG, E. I.; MAIA, E. D. W. DA. Educação e desenvolvimento regional. *Interação - Revista De Ensino, Pesquisa E Extensão*, v. 22, n. 2, p. 79 - 93, 29 out. 2020.

HACKMAN, J. R.; OLDHAM, G. R. Development of the job diagnostic survey. **Journal of Applied Psychology**, v. 60, n. 2, p. 159-70, 1975.

KLEIN, K.B. **Qualidade de vida no trabalho docente: um olhar sobre os professores da Universidade Federal do Tocantins**. 2013. 152 f. Dissertação (Mestrado) Universidade Federal do Tocantins. Programa de Pós-graduação em Desenvolvimento Regional. Palmas. 2013.

KOETZ, L.; REMPEL, C.; PÉRICO, E. Qualidade de vida de professores de Instituições de Ensino Superior Comunitárias do Rio Grande do Sul. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 18, n. 4, p. 1019-1028, 2013.

LEITÃO, A.; PEREIRA, A. P. M. S.; GONÇALVES, A. C.; SANTOS, F. L.; NOGUEIRA, R. H. de P.; RÉZIO, S.; TORRES, Z. L. S. B. “Planeta das cores”: as faces de um projeto digital. **Revista Docência do Ensino Superior**, Belo Horizonte, v. 10, p. 1–21, 2020.

LEITE JÚNIOR, J. A. P. **ANÁLISE DE APLICAÇÕES DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (JDS) NO SETOR DA CONSTRUÇÃO CIVIL**. Tese (Doutorado em Arquitetura, Tecnologia e Cidade) – Universidade Estadual de Campinas, Campinas, São Paulo, 2016.

LEITE JÚNIOR, J. A. P.; CAMARINI, G.; CHAMON, E. M. Q. O. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: AVALIAÇÃO DOS RESULTADOS PESSOAIS E DE TRABALHO EM UM INSTITUTO DE PESQUISAS. **XV Encontro Latino Americano de Iniciação Científica e XI Encontro Latino Americano de Pós-Graduação – Universidade do Vale do Paraíba**. 21 e 22 de out. 2011. São José dos Campos – SP.

LEVORATO, A.F.M. **Satisfação no Trabalho e Absenteísmo entre Professores da Rede Estadual de Ensino Básico de Londrina**. 2016. 142 f. Dissertação (Mestrado em Saúde Coletiva) Universidade Estadual de Londrina, Centro de Ciências da Saúde, Programa de Pós-Graduação Coletiva. Londrina. 2016.

MACEDO, J.; LIMA, M. FUNDAMENTOS TEÓRICOS E METODOLÓGICOS DA PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO DOCENTE. **Revista Trabalho, Política e Sociedade**, v. 2, n. 3, p. 219-243, jul./dez. 2017.

MARQUES, A. L.; GUIMARÃES E BORGES, R. S.; ADORNO, R. D. A LDB/96 e a qualidade de vida no trabalho: com a palavra os docentes da rede pública de Belo Horizonte. **Revista de Ciências da Administração**. V. 10, n. 20, jan./abr. de 2008.

MORAES, R. D. Prazer e sofrimento no trabalho docente: estudo com professoras de ensino fundamental em processo de formação superior. **Revista Psicologia, Organizações e Trabalho**. v.5 n.1 Florianópolis jun. 2005.

MOREIRA, A. R. **Qualidade de vida do trabalhador docente em educação física do magistério público federal do Paraná**. 2010. 137 f. Dissertação (Mestrado) Universidade Federal de Santa Catarina. Centro de Desportos. Programa de Pós-graduação em Educação Física. Florianópolis. 2010.

NADLER, D. A.; LAWLER, E. E. Quality of work life: perspectives and directions. **Organizational dynamics**, v. 11, n. 3, p. 20-30, 1983.

NATAL, T.; FAIMAN, C. J. Repercussões do afastamento do trabalho na

identidade de homens e mulheres: um estudo comparativo. **Revista Saúde, Ética e Justiça**, n.15, v. 1, São Paulo, 2010.

OLIVEIRA, B.G.R.B.; PORTO, I.S.; FERREIRA, M.A.; CASTRO, J.B.A. Profile of students registered in nursing auxiliary and technician courses of the Nursing Worker Professionalization Project (PROFAE). **Revista Latino Americana de Enfermagem**, v 15, n. 1, p. 127-133, 2007.

OLIVEIRA, D. A. Regulação educativa na América Latina: repercussões sobre a identidade dos trabalhadores docentes. **Educação em Revista**, Belo Horizonte, v. 44, p. 209-227, 2006.

OLIVEIRA, D. A.; MELO, S. D. G. Trabalho docente e manifestações sindicais: conflito e resistência. **Educação e Cultura Contemporânea**, v.3, n.6, 2006.

PALUDO, E. F. Os desafios da docência em tempos de pandemia. **Em Tese**, Florianópolis, v. 17, n. 2, p. 44-53, jul./dez., 2020.

PEDROSO, B. **Desenvolvimento do TQWL-42: um instrumento de avaliação da qualidade de vida no trabalho**. [Dissertação de Mestrado em Engenharia de Produção]. Universidade Tecnológica Federal do Paraná, campus Ponta Grossa, 2010.

PEDROSO, B.; PILATTI L. A.; GUTIERREZ, G. L.; PICININ, C. T. Construção e validação do TQWL-42: um instrumento de avaliação da qualidade de vida no trabalho. **Revista de salud publica**. Bogotá, Colombia. 16 (6): 885-896. Dezembro, 2014.

PETROSKI, E. C. **Qualidade de vida no trabalho e suas relações com o estresse, nível de atividade física e risco coronariano de professores universitários**. 2005. 173 f. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, Santa Catarina, 2005.

PIOVEZAN, P. R.; RI, N. M. D. Flexibilização e Intensificação do Trabalho Docente no Brasil e em Portugal. **Educação & Realidade**, v. 44, n. 2, 2019.

PRADO, R. A. N.; PRADO, M. S. A PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO DO PROFESSOR EM FACE DA REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO DOCENTE NO BRASIL. **Trabalho & Educação**, [S. l.], v. 22, n. 1, p. 169-182, 2013.

RICHTER, D.; NASCIMENTO, D. T. F. A cartografia da Covid-19: orientações didático-pedagógicas. **Finisterra**, v. 55, n. 115, p. 61-68, 2020.

SÁ, M. A. D.; HONÓRIO, J. B., OLIVEIRA, R. C. R.; VIANA, K. M. P. Qualidade de Vida no Trabalho Docente - uma Questão de Prazer! **XXXI Encontro da ANPAD**. Rio de Janeiro/RJ, 22 a 26 de setembro de 2007.

SALDANHA, L. C. D. The Discourse of Remote Teaching During the COVID-19 Pandemic. **Journal of Higher Education Theory and Practice**, [S. l.], v. 21, n. 4, 2021.

SCALABRIN, A. M. M. O.; MUSSATO, S. Estratégias e desafios da atuação docente no contexto da pandemia da Covid-19 por meio da vivência de uma professora de matemática. **Revista de Educação Matemática**, v. 17, p. 1-19, nov. 2020.

SILVA, A. M. DA. A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO DOCENTE NO BRASIL: UMA TENDÊNCIA DE PRECARIZAÇÃO NO SÉCULO XXI. **Revista Trabalho Necessário**, v. 17, n. 34, p. 229-251, 27 set. 2019.

SILVA, K. A.; PEDROSO, B.; PILATTI, L. A. Qualidade de vida no trabalho e sociedade pós-moderna: construção de um instrumento de avaliação. **Revista Eletrônica FAFIT/FACIC**. Faculdades Integradas de Itararé – FAFIT-FACIC Itararé – SP – Brasil v. 01, n. 02, jul./dez. 2010, p. 11-25.

SILVA, T. F.; PORTILHO, E. M. L. Os aspectos metodológicos da prática pedagógica no 1º ano do Ensino Fundamental. **Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação**, Rio de Janeiro, v. 21, n. 80, p. 473-496, set. 2013.

SILVA, F. N. da.; SILVA, R. A. da.; RENATO, G. de A.; SUART, R. de C. Concepções de professores dos cursos de Química sobre as atividades experimentais e o Ensino Remoto Emergencial. **Revista Docência do Ensino Superior**, Belo Horizonte, v. 10, p. 1-21, 2020.

SOUZA, R. M. Qualidade De Vida No Trabalho (QVT): Um Estudo Nos Programas De Pós-Graduação Do Centro Tecnológico De Uma Instituição De Ensino Superior. Dissertação (Mestrado) **Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção**. Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC, Florianópolis-SC, 26 de novembro de 2015.

TIMOSSI, L. S.; PEDROSO, B.; PILATTI, L. A.; FRANCISCO, A. C. Adaptação do modelo de Walton para avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho. **Revista da Educação Física**, Maringá, v. 20, n. 3, p. 395-405, 2009.

WALTON, R. E. **Quality of working life: what is it?** *Slow management review*, v. 15, n. 1, p. 11-21, 1973.

WERTHER, B. W; DAVIS, K. Administração de pessoal e recursos Humanos: **a qualidade de vida no trabalho**. São Paulo: Mc-Graw-Hill do Brasil, 1983.

WESTLEY, W. A. **Problems and solutions in the quality of working life**. *Humans relations*, v. 32, n. 2, p. 111-123, 1979.

ZWIEREWICZ, M.; ZANOL, A. G.; HORN, M. Desafios e possibilidades da formação docente em pesquisas com intervenção no mestrado profissional. **Devir Educação**, v. 4, n. 2, p. 232-250, nov. 2020.