

# Repad

Revista Estudos e  
Pesquisas em Administração

Vol. 3, n. 2, Maio-Agosto/2019

---



## QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOCENTE: O caso comparativo de cinco escolas de Rondonópolis - MT

Luciene De Jesus E Silva Soares

<https://orcid.org/0000-0002-7385-3608>

Universidade Federal de Mato Grosso, Brasil

Edir Vilmar Henig

<https://orcid.org/0000-0002-8191-1935>

Universidade de Coimbra, Portugal

### RESUMO

A qualidade de vida no trabalho tem ganho importante destaque nas discussões acadêmicas, pois a temática está ligada a produtividade dos trabalhadores de uma organização. Neste sentido, o trabalho se justifica pela importância de discutir como a qualidade de vida no trabalho pode resultar em bem-estar para os docentes de cinco escolas da cidade de Rondonópolis – MT. Neste sentido, o objetivo deste artigo é identificar a percepção da qualidade de vida no trabalho (QVT) de professores do ensino médio, em duas instituições públicas e três instituições privadas. O instrumento de pesquisa se baseia no modelo de Walton (1973), a partir do qual foram estruturadas questões que serviram de base para a metodologia aplicada. Como objetivos específicos, buscou-se comparar diferenças entre instituições públicas e privadas, identificar diferenças entre gêneros, analisar diferenças entre idades e avaliar diferenças de tempo de serviço. Os resultados indicaram as particularidades da satisfação de cada grupo comparativo, envolvendo tipo de instituição, sexo, idade e tempo de serviço, confirmando algumas hipóteses sobre diferenças estatisticamente significantes na qualidade de vida no trabalho envolvendo esses parâmetros.

**Palavras-chave:** Qualidade de Vida no Trabalho. Professores. Ensino Médio. Satisfação.

### QUALITY OF LIFE AT WORK IN TEACHING: The comparative case of five schools of Rondonópolis–MT

#### ABSTRACT

The quality of life at work has gained important prominence in academic discussions, because the theme is linked to the productivity of workers in an organization. In this sense, this article is justified by the importance of discussing how the quality of life at work can result in well-being for teachers of five schools in the city of Rondonópolis - MT. The objective of this article is to identify the perception of quality of life at work (QWL) of high school teachers, in two public institutions and three private institutions. The research instrument is based on Walton's model (1973), from which questions were structured as the basis for the applied methodology. As specific objectives, it sought to compare differences between public and private institutions, identify differences between genders, analyze differences between ages and evaluate differences in length of time of service. The results indicated the particularities of satisfaction of each comparative group, involving type of institution, gender, age and length of service, confirming some hypotheses about statistically significant differences in quality of life at work involving these parameters.

**Keywords:** Quality of Life at Work; Teachers. High School. Satisfaction.



ISSN 2594-7559

**Datas Editoriais:****Submetido: 25/06/2019****Aceito: 17/08/2019****Publicado: 31/08/2019**

## INTRODUÇÃO

A qualidade de vida no trabalho vem ocupando espaço no debate acadêmico e se tornou uma preocupação às organizações que buscam a máxima eficiência no trabalho, e neste sentido, a satisfação dos trabalhadores no ambiente laboral é de vital importância para este processo.

A preocupação com a qualidade de vida no trabalho não é exclusiva do setor privado, ocupando importante espaço nos setores públicos e nas mais diferentes áreas da administração pública. Sendo a educação uma categoria sensível no que diz respeito a satisfação dos trabalhadores, uma vez que estes são responsáveis pela formação educacional de criança e dos jovens brasileiros.

Como balizadores teóricos, foram utilizados autores que contribuem com os estudos sobre qualidade de vida no trabalho, além de Walton (1973), são Hackman e Oldham (1975) que abordam 5 fatores relacionados às várias habilidades no exercício das atividades, desde a execução das tarefas, identificar o significado, a autonomia e *feedback*, enquanto o Modelo de Westley (1979) identifica 4 fatores, como, econômico, político, psicológico e sociológico (PIZZOLATO; MOURA; SILVA, 2013).

A qualidade de vida no trabalho está relacionada ainda, com o adoecimento laboral, ou seja, doenças ocasionadas pelo excesso de trabalho, em especial na categoria docente, se tem a *disfonia* uma das principais doenças laborativas, e que causa perda da voz ou ronquidão (JARDIM; BARRETO; ASSUNÇÃO, 2007), além do estresse e cansaço físico e mental ou até mesmo a síndrome de *Burnout* que é um esgotamento ocasionando afastamento e até licenças para o tratamento da saúde (BRANQUINHO, 2010).

Neste sentido, ao refletir sobre a qualidade de vida no trabalho dos professores do ensino médio, em relação à saúde e ao bem-estar deste profissional, tem-se o seguinte problema de pesquisa: Qual é o nível de percepção dos professores do ensino médio sobre a qualidade de vida no trabalho no município de Rondonópolis -MT?

Tem-se como proposta de objetivo geral, verificar o que causa a satisfação e insatisfação por meio de um questionário sobre qualidade de vida no trabalho estruturado a partir do modelo de Walton (1973) nas instituições públicas e particulares, dos professores do ensino médio em Rondonópolis Mato Grosso. Enquanto nos objetivos específicos são: 1) comparar as instituições públicas e particulares de ensino médio sobre a satisfação em QVT dos professores; 2) identificar as diferenças entre o gênero sobre QVT; 3) analisar as diferenças entre as idades no ponto de vista QVT; 4) avaliar a percepção sobre QVT com relação as diferenças na satisfação tempo de serviço; 5) mostrar possíveis soluções seguindo a percepção dos professores sobre o que poderia ser feito para que tenham uma melhor qualidade de vida no trabalho.

A importância da pesquisa envolve a sociedade e o desenvolvimento do país, uma vez que os professores do ensino médio contribuem para a formação de cidadãos tendo como opção para os alunos, inserirem-se em cursos técnico ou superior. A saúde do docente pode afetar a qualidade do ensino, uma vez que insatisfação, estresse, ansiedade, transtorno no humor podem totalizar várias consequências para o profissional como o desânimo, cansaço mental, devido à falta de reconhecimento e, conseqüentemente, afastamentos por motivos de perda da saúde.



ISSN 2594-7559

Desta forma, o trabalho se justifica pela necessidade de pensar em uma qualidade de vida ao educador, valorizando seu bem-estar, fazendo com que se sintam acolhidos no ambiente de trabalho. Melhora não só a qualidade da educação oferecida pelas escolas, mas também no ambiente de trabalho e suas relações interpessoais, além do comprometimento estimado com a organização bem como toda comunidade, conseqüentemente, pode levar a um equilíbrio profissional com a vida familiar.

**REFERENCIAL TEÓRICO**

O conceito da qualidade de vida no trabalho (QVT), busca analisar quais são os fatores que podem agregar o bem-estar na saúde laboral. Bem quanto as formas de benefícios em seu ambiente. As conseqüências em que ocasionam, o excesso de trabalho, pode gerar desde doenças físicas e psicológica e conseqüentemente diminuir a expectativa de vida.

Por isso, é importante desenvolver o bem-estar deste profissional, desde uma boa estrutura no ambiente de trabalho, a valorização e o reconhecimento dos professores e a sua qualificação, capacitação, o cuidado com a saúde.

Estudos de QVT, foram iniciados na década de 1950, por Eric Trist, realizados no *Tavistock Institute* – e segundo Pizzolato, Moura e Silva (2013), esses conceitos envolveram indivíduos, trabalho e organização como forma de analisar a qualidade de vida no trabalho e os níveis de satisfação e tiveram como contribuição conceitos oriundos das áreas da psicologia, antropologia, filosofia e relações humanas nas organizações.

Ferreira (2003), citado por Serra (2006), considera que os aspectos que contribuíram com as pesquisas sobre QVT envolvem desde a saúde no controle e prevenção de doenças, a ecologia que conserva a vida natural, a psicologia na perspectiva de cada indivíduo no trabalho, a sociologia relacionada ao social e ao cultural, a economia, trazendo um equilíbrio dos recursos e direitos, além da administração, envolvendo a capacidade de maximizar os recursos e da engenharia com o uso da tecnologia. O Quadro 1 mostra o modelo do Walton (1973) com seus 8 fatores e dimensões de QVT.

**Quadro 1.** Os fatores de qualidade de vida no trabalho associados a suas dimensões

Fatores de qualidade de vida no trabalho (QVT)	As dimensões
1-Relação ao salário justo e adequado	Igualdade dos salários, participação na organização, recompensas, benefícios a alimentação e saúde
2- Condições de trabalho	Horas trabalhadas, uso de tecnologias, condições, equipamentos individual e coletivo, cansaço
3- O uso das capacidades no trabalho	Oportunidade de decisão, autonomia, cumprir várias tarefas, avaliação do desempenho.
4- Oportunidades no trabalho	Oportunidade, treinamentos incentivos e rotatividade
5- Integração social no trabalho	Discriminação religiosa de gênero e social, comprometimento, valorização de iniciativas.
6- Constitucionalismo respeito às leis de trabalho	Direitos, liberdade de expressão, normas regras respeito individual.
7-Espaço que o trabalho ocupa	Influência do trabalho e da rotina familiar, possibilidade ao lazer, horas de descanso.



8- Relevância social e a importância do trabalho	Orgulho no trabalho, imagem que a organização representa para a sociedade. integração comunitária
--	---

Fonte. Walton (1973)

No Quadro 1 são indicados os 8 fatores em que se desenvolvem pesquisas que se basearam por meio de questionário estruturado de Walton (1973), com objetivo de identificar o que causa satisfação e insatisfação, abordando os conceitos de compensação justa e adequada referente as questões de salários e benefícios desde planos de saúde e alimentação. Enquanto as condições de trabalho, referenciam às horas trabalhadas, o uso de tecnologias e equipamentos para o trabalho na organização, facilitando ou não a redução do cansaço.

O uso das capacidades se refere a oportunidade de decisão, autonomia e avaliação do desempenho. Enquanto as oportunidades de trabalho, referem-se aos treinamentos, incentivos e problemas com a rotatividade. Enquanto que a integração social traz questões como discriminação religiosa, e de gênero, social e valorização de iniciativas.

O constitucionalismo trata dos direitos e liberdade de expressão, respeito a normas e regras do indivíduo, e o espaço que ocupa sobre a possibilidade do lazer, as horas de descanso e a conciliação entre as rotinas de trabalho com o tempo destinado para a família. Finalmente, a relevância social, que é a última dimensão abordada, refere-se à importância do trabalho para a sociedade e a imagem da organização perante a sociedade.

Sobre a influência em promover um bem-estar no trabalho, deve-se levar em consideração as condições da vida moderna, considerando fatores biológicos, psicológicos e social conforme afirma Limongi-França (2004). Essa preocupação se fortaleceu com o avanço da tecnologia e também com a evolução industrial, mas trouxe consigo um dos problemas do mundo do trabalho que seria o estresse, que pode afetar a saúde. Além disso, na medida que o mercado exige mais qualificação pode ocorrer risco de depressão e até fadiga emocional quando não consegue alcançar o mercado atual.

Diversos autores, entre eles Gimenes (2018), afirmam que o Walton (1973) é um dos modelos mais completos, incluindo 8 dimensões. Há também o modelo de Hackman e Oldham (1975), que incluiu (1) Variedades de habilidades, (2) Identidade da tarefa, (3) Significado da tarefa, (4) Inter-relacionamento, Autonomia, Feedback, além do modelo de Westley (1979), que incluem dimensões Econômica, Política, Psicológica, Sociológica. Limongi-França (2006) apresenta o modelo BEO - Bem-estar Organizacional, que trata de Produtividade, Legitimidade, Perfil dos líderes, práticas e valores nova competência.

Estes modelos de QVT podem ser aplicados a qualquer âmbito de trabalho, para os diversos tipos de profissões, entre elas os professores.

## QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS DOCENTES

O excesso de trabalho pode agravar o bem-estar dos professores, e ocasionar doenças como problemas na voz como é o caso da *disfonia* apontada por Jardim, Barreto e Assunção (2007) que afirmam que os problemas da perda da voz, além de dificuldades de se comunicarem com seus pares e familiares, pode ocorrer afastamentos já que a voz é um dos instrumentos de trabalho fundamental dos docentes.

Os motivos que debilitam a saúde dos profissionais da educação, além dos cansaços físicos e mentais, levam muitos a abandonar a profissão, como salientam Rocha e Fernandes (2008), ao dizerem sobre conflitos por parte dos colegas, ou por motivos de sobrecarga em dar



aulas repetidas e as cobranças diárias. Muitos deles acabam tendo problemas com afastamento, devido os distúrbios psicológicos de concentração em uma mesma tarefa por longo período.

No trabalho docente, ainda há muito a ser pensado sobre a qualidade, uma solução sugerida por Rocha, Fernandes (2008), e Paulo, Lapo e Bueno (2001), que afirmam que poderia haver mais professores, e que conseqüentemente, poderia haver uma diminuição nas horas de trabalho para que estes educadores tivessem mais tempo de elaborar aulas com mais qualidade.

Enquanto que Branquinho (2010) indica problemas que podem levar a males dos docentes, como doenças osteomusculares, transtornos psicológicos e o estresse. Problemas que passam despercebidos como as crises de dores de cabeça, que se tornam frequentes na medida que aumentam as responsabilidades, exigência de maior dedicação e comprometimento que podem levar à síndrome de *Burnout*, que é um distúrbio de caráter depressivo, esgotamento intenso físico e mental, motivado pela longa jornada de trabalho. Enquanto Paparelli (2009) afirma que a síndrome de *Burnout* pode agravar a saúde mental devido ao esgotamento por causa da profissão, o que agrava no desempenho e debilita ainda mais a saúde do docente.

Para que o docente possa sentir um bem-estar com suas atividades prestadas nas escolas, Brito (2008), citado por Branquinho (2010), afirma que um dos requisitos fundamentais é o reconhecimento deste profissional. Por outro lado, o que desmotiva, seriam os baixos salários, o excesso de trabalho e de responsabilidade, o que pode ser potencializado negativamente com o passar dos anos de trabalho, desmotivando ainda mais o professor. O cuidado com o bem-estar físico e psicológico é importante, porque no futuro pode trazer várias conseqüências provocadas pelo baixo desempenho e afastamentos destes profissionais das funções desempenhadas. Assim, o Quadro 2 traz um levantamento de autores que pesquisaram sobre as causas do excesso de trabalho dos professores.

**Quadro 2.** Os problemas que pode acontecer com a saúde dos professores

Autores	As principais causas de podem agravar a saúde do professor quando o trabalho for exaustivo (por longa jornada de trabalho)
Jardim, Barreto e Assunção (2007)	A <i>disfonia</i> , que é um cansaço na fala ou rouquidão, ou até a perda na fala.
Delcor et al. (2004) e Rocha e Fernandes (2008)	O desgaste físico e cansaço mental, dor de garganta por causa do uso contínuo da voz, problemas psicológicos.
Gasparini, Barreto e Assunção (2005)	Estresse, transtornos mentais e nervoso, problemas comportamentais, problemas no aparelho circulatório
Branquinho (2010)	Doenças osteomusculares, transtornos psicológicos, estresse, dores de cabeça, síndrome de <i>Burnout</i> .
Paparelli (2009)	Estresse, ansiedades, depressão, tristeza irritabilidade e angústia.

**Fonte.** Os autores

O Quadro 2 expõe os problemas que podem resultar do excesso de trabalho, mas a maioria dos autores apontou o estresse como uns dos fatores mais comum. Assim, a importância de obter uma boa saúde dos professores relativo ao trabalho e desempenho está na prevenção. Quando se trata da saúde dos professores de Mato Grosso, os dados Tribunal de Contas do Estado, mostra a quantidade de pedidos de licenças por professores em que houve um aumento de 25,44% entre os períodos de 2013 a 2015. Na Tabela 1, mostram-se os dados.



**Tabela 1:** Dados de processos de afastamentos dos professores por causa da saúde no período de 2013 a 2015 em MT

Período	2013	2014	2015	Janeiro a abril de 2016
<b>Nº de processos de licenças, afastamentos temporários e readaptação de professores</b>	10.619	17.192	13.320	3.012
<b>nº de professores afastados</b>	7.593	10.857	9.095	3.420
<b>% de evolução no nº de processos de Licença</b>	2013 a 2015 = aumento de 25,44%			

**Fonte:** Tribunal de contas de Mato Grosso (2017, p. 3)

Os dados da Tabela 1, sobre o aumento dos gastos com afastamento de saúde teve 25,44% das escolas públicas do estado entre os anos de 2013 a 2015 chegando a um custo de R\$ 253,26 milhões de acordo com o site do Tribunal de Contas de Mato Grosso (2017), O que apresenta um sinal de alerta para o estado. Houve necessidade de verificar em uma auditoria interna sobre quais eram as causas das doenças em 21 municípios. Os motivos nos relatos foram, além dos conflitos entre colegas e alunos também a falta de infraestrutura nas escolas. A pesquisa teve com o objetivo de melhorar o ambiente de trabalho dos professores e o seu bem-estar.

## SATISFAÇÃO E MOTIVAÇÃO DOS PROFESSORES NO TRABALHO

A satisfação e a valorização dos docentes no ambiente de trabalho, pode mudar na qualidade do ensino, pois conforme Alves (2010) destaca, é necessário desenvolver a capacidade e dar condições para que este profissional se qualifique. Enquanto Carvalho et al (2013) indicam que os fatores motivacionais devem proporcionar uma boa condição na estrutura e cuidados com a parte psicológica e com a saúde.

A valorização dos docentes, além de desenvolver planos de carreira, formação continuada, os métodos de aprender e ensinar, como Gatti (2012) afirma que o que mais desmotiva o professor tanto na escola particular e a pública são os salários baixos que acabam não podendo investir na capacitação e compras de livros adquirir novos conhecimentos. Apesar da criação da lei do conselho nacional de educação em 2009, orienta os planos de carreira da educação básica pública do Brasil, e com o piso salarial de 40 horas de trabalhos incluindo planejamento no ensino, melhorias de condições de trabalho. A formação continuada traz garantias de estabilidade em concursos públicos. Entretanto, há ainda para ser feito e melhorado para que o ensino possa ter qualidade, a autora mostra desde a carreira da educação básica até o nível superior. Essa falta de reconhecimento acaba muitas das vezes em reivindicações, lutas por melhorias de condições de trabalho o que acaba sendo como uma questão política.

Uma das sugestões para tornar-se um ambiente de qualidade seria evitar doenças ocupacionais, como é o caso da ginastica laboral. De acordo com Sampaio e Oliveira (2008), os esforços repetitivos podem ocorrer problemas na saúde como dores musculares ou até mesmo lesões, uma das formas de combater estão nos exercícios físicos e alongamentos o que pode trazer benefícios como o bem-estar. Enquanto Mendes e Leite (2004) citado por Santos et al (2007), afirmam que além da redução do estresse, trabalha a autoestima, que envolve o corpo e mente fazendo com que a pessoa fique auto motivada para exercer as atividades diárias.



## RESPONSABILIDADE SOCIAL E A INFLUÊNCIA DO PROFESSOR

A responsabilidade social e a influência docente no campo do saber, contribuem na formação ética do aluno representando uma imagem positiva. Monteiro (1993), diz que a escola significa uma instituição nas finalidades estão centralizadas ao ensino. Essas relações entre eles podem ser muito afetivas, podendo ser influenciado o empenho dos discentes.

Enquanto que Ficher e Baladeli (2017) afirmam os desafios dos professores em ter uma imagem comprometida perante os alunos, a resiliência e a determinação. Os seus sacrifícios e dedicações acabam como sendo uma sena de herói no filme em que percorre no ambiente escolar. Os jovens por mais que sejam rebeldes podem mudar o seu comportamento. O grande desafio seria, transformar uma turma desinteressada e fazer com que a escola, possa enfrentar alunos desmotivados e muitas das vezes rebeldes tiverem interesse na matéria. Porque as escolas carentes da periferia se depara com drogas, crimes e violência e fazer com que estes ambientes se tornam seguro é um trabalho de toda a comunidade, devido que os governantes não dão atenção necessária a educação com qualidade transformadora para os autores, no Brasil existe dois tipos de educação um para a classe dominante e outro para a classe dos operários.

As diversidades culturais de crenças, raças e etnias o professor se depara com as diferenças de capacidade na aprendizagem do aluno, pois como Charlot (2008) afirma, o avanço da tecnologia e a indústria representa para a sociedade como fundamental a valorização do professor. Enquanto Nunes (2008) fala que a escola estabelece regras e normas na construção dos valores humanos sendo instituição social que proporciona trabalhos em prol dos objetivos coletivos da comunidade.

## GESTÃO ESCOLAR

As dificuldades enfrentadas na gestão escolar são: falta de recursos, ineficiência no número de professores, falta de materiais pedagógicos em algumas escolas públicas. O que torna como um grande desafio na promoção da qualidade de ensino. A grande preocupação está nas escolas públicas já que atendem a maior parte de alunos (GATTI, 2012).

Os programas de gestão escolar quando o professor está em sala de aula, logo passa a ser um gestor, de forma que Zanotelli, Araújo e Fonseca (2012) afirmam que, uma escola pública por meio de eleições, passa a ser desenvolvidas as habilidades e atitudes. O conhecimento de toda a comunidade se torna fundamental para que possa administrar as práticas apesar de não estar preparado devido a sua formação o que pode ser conduzido pelos colegas de forma dinâmica na busca de soluções para os problemas da escola. Já Luck (2009) afirma que a gestão escolar e suas competências deve levar em consideração o governo e leis, do estatuto da criança e do adolescente, os desafios da sociedade sobre a tecnologia globalizada. Ao mesmo tempo que evolui a sociedade e a cultura desenvolve habilidades humanas. O talento contribui na formação de valores a capacitação dos alunos. Assim, cabe ao educador desenvolver o projeto político e pedagógico de forma participativa envolvendo toda a comunidade na construção de um plano de desenvolvimento escolar, que engloba as políticas do plano estratégico da missão, visão e valores na construção da qualidade no ensino. Estes indicadores para que se possa obter uma qualidade, envolvem o ambiente educativo, as práticas e a avaliação, ensino e aprendizagem da leitura e escrita, gestão escolar democrática, formação, condições de trabalho destes profissionais, ambiente físico escolar, além do acesso e da permanência dos alunos na escola.



Desta maneira, no processo de gestão em um mundo de incertezas, as práticas de aprender e ensinar na formação dos jovens são, como indicados por Freitas (2001), cruciais para proporcionar uma educação de qualidade a todos dando garantias independente das classes sociais de forma igualitária.

A seguir, são delineados os procedimentos metodológicos utilizado nesta pesquisa

## PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Esta pesquisa é sobre a qualidade de vida no trabalho dos professores do ensino médio em cinco instituições de ensino na cidade de Rondonópolis MT. Duas são públicas e três particulares, com uma amostra de 56 professores. Faz-se uso de estudo comparativo entre as médias, envolvendo variáveis como o tipo de instituição de ensino, o gênero, a idade, o tempo de serviço, a partir das assertivas e fatores de QVT.

Os Métodos usados foram tanto quantitativo com coleta de dados por meio de questionário com 37 questões a partir do modelo estruturado de Walton (1973), sobre o que causa a insatisfação e satisfação no ambiente de trabalho, abordando oito temas sobre: 1) compensação justa e adequada, 2) condições de trabalho, 3) uso das capacidades, 4) oportunidades de trabalho, 5) Integração social, 6) constitucionalismo, 7) espaço que o trabalho ocupa e 8) relevância social e a importância do trabalho, como também o método qualitativo aplicado a uma pergunta aberta no final do questionário sobre: O que poderia ser feito para que você (**professor ou professora**), tenha uma melhor qualidade de vida no trabalho referente a escola?

O questionário mensurou os níveis de satisfação dos professore/s do ensino médio das instituições públicas e particulares em cinco escolas de Rondonópolis MT. Na Tabela 2 são indicados os níveis de satisfação para cada uma das assertivas do modelo de Walton..

**Tabela 2.** Níveis de satisfação

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
1	2	3	4	5

**Fonte.** Baseado no modelo do questionário Walton (1973)

A pesquisa com o método quantitativo identifica tudo aquilo que pode ser mensurado de carácter descritivo podendo ter os resultados exatos na coleta dos dados utilizando recursos estatísticos como as médias ou frequências por meio de opiniões. Logo, a pesquisa qualitativa valoriza as ideias que podem conhecer as causas e efeito, já o questionário pode ser com perguntas abertas e fechadas (CASTILHO et al., 2014).

O período para a coleta dos dados foi entre 16 de abril a 04 de julho de 2018. Nas escolas particulares, para que fosse permitida a coleta dos dados, foi necessário entregar documentos de responsabilidade que não se iria expor a instituição e foram necessárias diversas coletas em diferentes dias. Já nas escolas públicas, a primeira coleta foi no dia das reuniões dos professores (terças-feiras) na Escola Estadual Major Otávio Pitaluga (Colégio EEMOP), enquanto que na Escola Estadual Daniel Martins de Moura foi no intervalo na sala dos professores, no período matutino.

Os critérios para inclusão e exclusão dos dados, *à priori*, a proposta seria comparar apenas uma instituição de ensino pública e outra do ensino particular, voltados ao ensino médio, com os professores. Entretanto, devido ao índice baixo de professores que se propuseram a responder, e considerando que houve também a rejeição de três instituições particulares, mesmo



com a documentação de que não se iria expor o nome da escola. Houve então, a necessidade de buscar mais instituições e comparar apenas as quantidades entre as escolas públicas e particulares.

A amostragem da pesquisa, originou-se por meio de um questionário impresso e entregue pessoalmente para os professores do ensino médio. Havia uma pergunta aberta que foi respondida de forma escrita pelos docentes e depois transcrita conforme a opinião deles. Dentro da questão aberta, 10 professores da escola pública não responderam, 5 do gênero feminino e 5 masculinos. Já nas instituições particulares, 12 não responderam, sendo apenas três do gênero masculino.

No total foram 28 respondentes das escolas públicas e 28 de escolas privadas, o que resultou em 56 respondentes. Em relação ao gênero, 37 eram do gênero feminino (66%) enquanto 19 do gênero masculino (34%). 24 deles com idade entre 30 a 40 anos (42,9%), enquanto o tempo de serviço, 41,1% estava entre de 15 a mais anos.

Na análise quantitativa com métodos estatísticos, utilizaram-se ferramentas como o *IBM SPSS Statistics* na versão 20 e na categorização da análise qualitativa foi utilizada a ferramenta *XMind8* na versão 2016, elaborando um mapa mental com a opinião dos professores sobre a qualidade de vida do trabalho.

Quanto a tabulação dos dados, fez-se primeiro os testes de normalidade e homogeneidade, e por não haver normalidade, definiu-se o uso do teste não paramétrico de correlação (*Spearman*). Já a análise fatorial das 37 questões resultou em 9 componentes de extração, apenas o fator 5 resultou em 2 componentes que se trata sobre a 5) integração social no trabalho, os demais componentes das 8 dimensões do modelo de Walton (1973), ficaram com apenas um fator. Como é o caso dos itens: 1) Compensação justa e adequada, 2) condições de trabalho, 3) as capacidades, 4) Oportunidades, 6) constitucionalismo, 7) espaço de trabalho, 8) importância social, depois o teste de confiabilidade dos dados.

A seguir foram realizados os testes de hipótese considerando as variáveis instituição de ensino (pública e particular), gênero (homem e mulher), por meio do teste não paramétrico de *Mann-Whitney*, enquanto que para as variáveis idade (de 18 a 25 anos, de 25 a 30, de 30 a 40, de 40 a 45 e acima de 45 anos) e tempo de serviço (de 0 a 5 anos, de 5 a 10, de 10 a 15 e a mais de 15 anos), foi utilizado o teste não paramétrico de *Kruskal-Wallis*. De acordo com Field (2009), para que haja normalidade da distribuição o SIG deve ser maior que 0,05 (SIG.>0,05), e para haver homogeneidade das variâncias, o SIG deve ser maior que 0,05 (SIG.> 0,05), já para haver correlação entre os dados e diferenças estatisticamente significativas nos comparativos entre médias (testes de *Spearman*, *Mann-Whitney* e *Kruskal-Wallis*), o SIG deve ser menor que 0,05 (SIG<0,05). A seguir as análises e discussões dos resultados.

## ANÁLISE E DISCUSSÕES DOS RESULTADOS

As análises serão realizadas considerando os dados quantitativos e depois os qualitativos.

### ANÁLISE QUANTITATIVA

Na Tabela 3, mostra-se a quantidade de professores em cada instituição de ensino, sendo 28 professores entre as instituições públicas e particulares 50% de cada, além do gênero e a porcentagem representada:



**Tabela 3.** Quantidade de amostras dos professores nas instituições de ensino

Instituição de ensino	GÊNERO				TOTAL	
	Feminino	%	Masculino	%		%
Escola pública	19	32 %	9	16%	28	50%
Escola particular	18	34%	10	18%	28	50%
<b>TOTAL</b>	<b>37</b>	<b>66%</b>	<b>19</b>	<b>34%</b>	<b>56</b>	<b>100%</b>

Fonte. Dados da pesquisa 2018

A Tabela 3 indica que a maioria é do gênero feminino com 37 professoras sendo 66%. Já a Tabela 4 indica a idade e o tempo de serviço dos professores pesquisados.

**Tabela 4.** Quantidade de Frequência de idade e o tempo de serviço.

Idade	IDADE				TEMPO DE SERVIÇO				
	Freq.	%	% válida	% acumulativa	Temo de serviço	Freq.	%	% válida	% acumulativa
<b>18 a 25 anos</b>	1	1,8	1,8	1,8	0 a 5 anos	11	19,6	19,6	19,6
<b>25 a 30 anos</b>	9	16,1	16,1	17,9	5 a 10 anos	13	23,2	23,2	42,9
<b>30 a 40 anos</b>	24	42,9	42,9	60,7	10 a 15 anos	9	16,1	16,1	58,9
<b>40 a 45 anos</b>	9	16,1	16,1	76,8	15 há mais anos	23	41,1	41,1	100
<b>+ de 45</b>	13	23,2	23,2	100	Total	56	100	100	-
<b>Total:</b>	56	100	100	-	-	-	-	-	-

Fonte: Dados da pesquisa (2018)

Os dados demonstrados na Tabela 4, sobre as frequências de idade e o tempo de serviço, indicam que a maior frequência de idade foi de 30 a 40 anos, correspondendo a 24 professores que representam 42,9%, enquanto o menor foi entre 18 a 25 anos com apenas 1 representando 1,8%. Em relação ao tempo de serviço, apresenta, 23 docentes que trabalham há mais de 15 anos, representando 41,1%, enquanto o menor foi de 10 a 15 anos com 9 apresentando 16,1%.

Para saber qual o teste correto, houve o teste de homogeneidade e normalidade em que identificou que não havia normalidade, pois, o nível de significância dos dados foram menores que 0,05 (SIG.<0,05). Assim, para se testar as hipóteses, foram realizadas análises fatoriais das 37 questões das 8 dimensões, buscando a redução das dimensões de extração do componente principal que resultaram em 1 componente de extração. Apenas a dimensão 5 que se trata da integração social resultou em 2 fatores, o que totalizou 9 componentes ou fatores. Na Tabela 5, mostra-se como resultou o processo.



**Tabela 5.** Variação total explicada: Método de extração das análises do componente principal

Componente	Somadas de extração de carregamentos ao quadrado (sem rotação)			Somadas rotativas de carregamentos ao quadrado (com rotação)		
	Total	% de variação	% cumulativa	Total	% de variação	% cumulativa
1	11,708	31,644	31,644	3,968	10,725	10,725
2	2,877	7,776	39,420	3,883	10,495	21,220
3	2,644	7,147	46,567	3,589	9,699	30,919
4	2,279	6,159	52,726	3,570	9,648	40,567
5	1,965	5,312	58,038	2,845	7,690	48,258
6	1,903	5,142	63,180	2,452	6,627	54,885
7	1,360	3,677	66,857	2,377	6,425	61,310
8	1,222	3,302	70,159	2,373	6,414	67,725
9	1,177	3,182	73,340	2,078	5,615	73,340

Fonte. Dados da pesquisa (2018)

Os resultados apresentaram que enquanto a variação do componente 1 totalizou 11,708, das somas extraídas sem rotação, com uma variação de 31,644 com a rotação totalizou 3,968 com uma variação de 10,725. Logo, houve o teste de confiabilidade dos dados, Alfa *Cronbach*, apresentado na Tabela 6.

**Tabela 6.** Teste de confiabilidade dos dados (Alfa *Cronbach*)

Componente	Fator	Cronbach's Alpha	Item
1	1- Compensação justa e adequada.	,575	4
2	2- Condições de trabalho	,850	6
3	3- Uso das capacidades	,700	5
4	4- Oportunidades	,816	4
5	5.1 Integração social discriminação	,778	5
6	5.2-Integração social relações interpessoais	,778	5
7	6- Constitucionalismo (leis).	,724	4
8	7- Espaço ocupado no trabalho	,802	3
9	8- Relevância social e sua importância	,829	6
<b>Total</b>	<b>De todos os fatores sem rotação</b>	<b>,936</b>	<b>37</b>
<b>Total</b>	Os nove componentes depois da redução de extração dos fatores.	,861	9

Fonte. Dados da pesquisa (2018).

Field (2009) afirma que para os testes de confiabilidade sejam considerados bons, tem-se que ser considerados igual ou maiores que 0,70. Enquanto que Freitas e Rodrigues (2005), citado por Timossi (2009, p.402), indicam que “se o valor de x estiver entre 0,30 a 0,60 considera um valor de confiabilidade baixo entre 0,75 a 0,90 alta, e quando os dados estão acima 0,90 muito alta”. Para os resultados dos testes de confiabilidade nesta pesquisa, apenas o fator 1 (compensação justa e adequada) estava abaixo de 0,7, enquanto os demais consideram índices bons por estarem acima de 0,7. Desta maneira, os resultados da análise fatorial foram salvos no SPSS e os demais testes foram realizados.

Quando se trata dos testes de comparativo entre médias, caso haja uma diferença estatisticamente significativa, os resultados do valor do SIG devem estar abaixo de 0,05. Assim,



a Tabela 7 mostra os dados que indicam, de acordo com os resultados do SIG, se a hipótese foi ou não corroborada. E os testes foram feitos sobre as hipóteses 1, 2, 3 e 4, sendo:

H1: Há diferenças de percepção sobre a qualidade de vida no trabalho dos professores considerando a variável instituição de ensino;

H2: Há diferenças de percepção sobre a qualidade de vida no trabalho dos professores considerando a variável gênero;

H3: Há diferenças de percepção sobre a qualidade de vida no trabalho dos professores considerando a variável idade;

H4: Há diferenças de percepção sobre a qualidade de vida no trabalho dos professores considerando a variável tempo de serviço.

**Tabela 7.** Testes das hipóteses com os resultados do SIG que compara as médias

TESTE DE HIPÓTESE S	Salário	Condição de trabalho	Uso das capacidades	Oportunidades	Integração social	Integração social	Consentimento	Espaço ocupado	Importância social	Situação das hipóteses após os testes
	Justo 1	2	3	4	Discriminação 5	Relações interpessoais 6	Leis 7	8	1 9	
<b>1-Instituição de ensino (Mann-Whitney)</b>	,481	,019	,101	,302	,519	,009	,315	,228	,019	Corroborada
<b>2-Gênero (Mann-Whitney)</b>	,068	,307	,280	,083	,222	,613	,002	,092	,808	Corroborada
<b>3-Idade (Kruskal Wallis)</b>	,174	,429	,986	,690	,508	,033	,623	,315	,303	Corroborada
<b>4-Tempo de serviço (Kruskal Wallis)</b>	,158	,961	,630	,540	,816	,647	,218	,511	,694	Não corroborada

Fonte: Dados da pesquisa (2018)

Os resultados que indicaram diferenças estatisticamente significativas corroboraram com as hipóteses 1, 2, 3, e apenas a hipótese 4 não foi corroborada. Então, há sim diferenças estatisticamente significativas entre os fatores instituição de ensino, gênero e idade, pois os níveis de significância estavam menores que 0,05 (SIG.< 0,05) o que aceita a hipótese alternativa e rejeita-se a hipótese nula.

Enquanto na hipótese 4, não há diferenças estatisticamente significativas com relação ao tempo de serviço por que os níveis de significância apresentaram ser maiores 0,05 (SIG > 0,05). Então, rejeita-se a hipótese alternativa e aceita-se a hipótese nula o que não corroborou com a hipótese.



Quanto aos níveis de satisfação, os dados indicaram que os professores das escolas públicas estavam mais satisfeitos em relação ao salário justo e adequado e a integração social (discriminação), mas para os demais fatores, como as condições de trabalho, o uso das capacidades, as oportunidades, integração social (relações interpessoais), o constitucionalismo (respeito às leis trabalhistas), o espaço de trabalho ocupado e a importância social do trabalho, os professores da escola particular estavam mais satisfeitos comparativamente aos professores das escolas públicas.

Quanto ao fator gênero, as mulheres estavam mais satisfeitas com o salário justo e adequado, enquanto que o restante dos fatores os homens estavam mais satisfeitos. O que mostra que os professores estão mais satisfeitos que as professoras.

Quanto ao fator idade, os que estavam mais satisfeitos eram os respondentes com idade entre 30 a 40 anos, nas dimensões sobre as condições de trabalho, nas oportunidades de trabalho, constitucionalismo e o espaço de trabalho ocupado. Já os que estavam mais insatisfeitos eram os respondentes com idades entre 18 a 25 anos, nas dimensões capacidades de trabalho, oportunidades de trabalho, integração social sobre as relações interpessoais, o espaço de trabalho ocupado e a importância social.

Quanto ao tempo de serviço, a maior satisfação estava entre 10 a 15 anos, com os fatores de compensação justa e adequada, as oportunidades, a integração social (discriminação), e o espaço que o trabalho ocupa. As insatisfações estavam acima de 15 anos de trabalho, a respeito das condições de trabalho, as capacidades, oportunidades, constitucionalismo, o espaço que o trabalho ocupa e a relevância social que a profissão tem de importância.

Em se tratando da qualidade de vida no trabalho, baseado nos temas abordado do modelo de Walton (1973), os níveis de insatisfação eram em relação com os salários, enquanto que as satisfações estavam na sua importância social que o trabalho ocupa perante a comunidade.

A grande preocupação com a insatisfação seria o excesso de trabalho e conseqüentemente doenças como a *disfonia*, (JARDIM; BARRETO; ASSUNÇÃO, 2007), além de dores de cabeça, cansaço físico e mental o que pode se agravar em uma síndrome de *Burnout* (BRANQUINHO, 2010; PAPARELLI, 2009).

## ANÁLISE QUALITATIVA

Na análise qualitativa, a última hipótese, foi analisada sobre a opinião sobre QVT dos professores ao responderem a pergunta aberta.

Hipótese 5: Considera-se que na hipótese tenham uma maior insatisfação com o salário e o excesso de trabalho, pois é com uma boa remuneração, que o professor pode proporcionar condições como investir no lazer, para ele e a família, investir em cursos de capacitação, e planos de saúde. Enquanto que o excesso de trabalho pode causar as doenças como dores de cabeça, estresse, *disfonia*, ou até mesmo a síndrome de *Burnout*.

De acordo com as respostas dos professores:

**Professora 11: escola pública.**

“Maior investimento em salário para que o profissional possa usufruir no lazer”

**Professora 09- escola particular**

“Melhoria dos salários ou melhorar o valor hora aula. Valorização e reconhecimento de trabalhos e projetos extras elaborados pelo professor”.



Sobre o salário:

**Professora 08: da escola pública**

“Seria uma remuneração valorizada”

Sobre excesso de trabalho:

**Professora 02: escola pública**

“Melhoria na carga horária, sendo 50% aula e 50% de horas atividades, limitando-se a carga horária para 20 horas/ aula. Melhoria no plano de carreira. Aumento de percentual relativo a qualificação. Cumprimento legislação quanto aos reajustes”

Então, em se tratando da hipótese considera a hipótese alternativa verdadeira, pois houve sim insatisfação nos relatos sobre o salário e o excesso de trabalho.

Sobre os salários baixos, Gatti (2012) afirma que o que desmotiva o professor da escola pública e particular, e acabam não tendo condições de investir em compras de livros, investir em lazer e cursos de capacitação. A preocupação com o excesso de trabalho, além de obter um desgaste físico mental, os autores vêm discutindo sobre as doenças mais comuns que são o estresse e as dores de cabeça que passam despercebidos e na medida que aumentam as sobrecargas de trabalho, agravam ainda mais os sintomas (PAPARELLI, 2009).

Sobre a insatisfação com o salário, houve convergência entre as respostas da questão aberta com as questões fechadas, pois os dados indicaram que eram a parte que estavam mais insatisfeitos em relação à média dos dados quantitativos e com a pergunta aberta (qualitativa) que relataram tanto na instituição pública com a particular.

Com a ajuda de uma ferramenta para fazer o desenho da pesquisa, utilizou o programa Xmd8 na versão 2016 que faz mapas mentais. Na figura 1, mostra-se as percepções dos professores sobre o que poderia ser feito para se ter uma melhor qualidade de vida no trabalho nas escolas.

Com base na pergunta aberta, os professores das instituições públicas relataram o que poderia ser melhorado no ambiente de seu trabalho: atividade laboral, atividade física, melhoria no plano de carreira, cumprimento aos reajustes, oportunizar meios tecnológicos avançados, mais recursos e investimento, 50% em sala, 50% horas de atividade, Valorização do profissional da saúde física e mental, apoio da família dos educadores, atendimento psicológico e respeito às leis, automatizar as listas de frequência dos alunos, otimizar as listas de reuniões, investimento no salário para que possa gastar com o lazer, melhoria na estrutura física da escola, redução de alunos por turma, mais tempo para o planejamento de aula.

Já os professores das escolas particulares, referiram ao aumento de salário e no valor hora aula, ter mais autoridade, autonomia, respeito, dos alunos e pais, vale carro, diminuição da carga horária, maiores espaços de integração com os discentes, ter mais encontros de capacitação, valorização dos projetos extras e trabalhos feito pelo professor, horas de atividades, reformulação total nos métodos de ensino.

A convergência entre as instituições diz respeito à valorização e ao aumento do salário, melhoria na qualidade do ensino, ter cursos de capacitação, redução de carga horária.

O que mostra que trabalho docente, ainda há muito a ser pensado sobre a qualidade, uma solução sugerida por Rocha e Fernandes (2008), poderia ser em ter mais professores, diminuição nas horas de trabalho para que estes educadores tenham mais tempo de elaborar aulas com mais qualidade. Para Alves (2010), a qualidade do ensino, é necessário proporciona condições para os professores se qualificarem. Gatti (2012) fala sobre os planos de carreira e a formação continuada já existe desde 2009, mais ainda tem que ser melhorado já que os salários



continuam baixos, e acaba não sobrando para investir em cursos de capacitação e na compra de livros.

Uma das soluções para evitar o estresse e doenças ocupacionais seria a ginástica laboral. De acordo com Sampaio e Oliveira (2008), os esforços repetitivos podem ocorrer problemas na saúde como dores musculares ou até mesmo lesões, uma das formas de combater estão nos exercícios físicos e alongamentos o que pode trazer benefícios como o bem-estar. Enquanto Mendes e Leite (2004) citados por Santos et al. (2007), afirmam que, além da redução do estresse, deve-se trabalhar a autoestima, que envolve o corpo e a mente fazendo com que a pessoa fique auto motivada para exercer as atividades diárias.

Os dados qualitativos da pesquisa, representados na Figura 1, indicam as diferenças entre as instituições nos relatos, para a escola particular horas atividades, vale carro valorização nos projetos extras, maiores espaços de interação entre docentes e discentes, enquanto que na escola pública relataram atividade física e laboral, automatizar a lista de frequência dos alunos e apoio psicológico, apoio profissional a família dos educadores, redução dos alunos e melhorias na infraestrutura da escola. Além disso, são evidenciadas percepções comuns, como respeito dos alunos, aumentos salariais, melhorias na qualidade do ensino, capacitações, redução de carga horária.

**Figura 1.** Desenho das respostas respondidas dos professores da escola pública e privada do ensino médio



Fonte. Dados da Pesquisa

### CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa de QVT realizada nas cinco instituições de ensino médio em Rondonópolis-MT, sendo duas públicas e três particulares, e envolvendo 56 professores, pode contribuir para a sociedade, pois a importância da saúde e o bem-estar docente é um tema relevante. Quando ocorre uma insatisfação pode agravar os riscos de doenças como o estresse, a angústia, a ansiedade, a depressão e até chegar a uma síndrome de *burnout*. Quanto ao excesso de trabalho,



este pode provocar doenças como *disfonia*, dores de cabeça e musculares etc., o que, conseqüentemente, pode afetar a qualidade do ensino dos alunos, podendo ainda ocorrer licenças e afastamentos do docente.

Pensando nisso, este trabalho se justifica pela necessidade de obter uma qualidade de vida no trabalho do educador, para que possa se prevenir e cuidar do bem-estar. Conseqüentemente, sentirão acolhidos e reconhecidos perante a sociedade sendo mais satisfeitos com o labor. A escolha do tema teve origem na releitura do contexto histórico da educação brasileira. A profissão do professor acaba sempre sendo o culpado do fracasso da educação. Com isso, despertou o interesse de pesquisar as condições de trabalho, em que muitas vezes, os salários são baixos, as estruturas são inadequadas para um bom desenvolvimento das atividades, falta tempo para elaborar uma aula com qualidade e até mesmo falta de interesse dos alunos. Sendo assim, pesquisar a insatisfação no trabalho se torna relevante. Para que este profissional tenha uma qualidade de vida no seu trabalho é importante chamar a sociedade brasileira para refletir sobre as condições de vida, no sentido que os professores possam realizar, como profissional, a liderança com capacidade em desenvolver sua função com qualidade.

Por meio de um questionário do modelo de Walton (1973), houve a aplicação de um modelo estruturado, com 37 questões fechadas e uma aberta sobre a percepção dos professores relacionado a insatisfação e satisfação com a qualidade de vida no seu trabalho. Com oito dimensões desde: 1-compensação justa e adequada, 2-as condições de trabalho, 3-capacidades, 4-oportunidades, 5- Integração, 6-constitucionalismo, 7- trabalho e vida 8- relevância social. A descoberta da pesquisa, o que causa mais insatisfação, são os salários baixos, excesso de trabalho, ter mais cursos de capacitação. Enquanto que as satisfações estavam relacionadas à importância que a profissão tem perante a sociedade.

Quanto às diferenças entre os níveis de satisfação, as instituições particulares estavam mais satisfeitas com a qualidade de vida no trabalho comparativamente às instituições públicas. As públicas estavam mais satisfeitas apenas referente ao salário. Quanto ao fator Gênero, os homens estavam mais satisfeitos com o trabalho, enquanto que as mulheres apenas com o fator salário. Nas idades a satisfação estava entre 30 a 40 anos e a insatisfação entre 18 a 25 anos. O tempo de serviço, a satisfação foi de 10 a 15 anos e a insatisfação acima de 15 anos. Nos testes de hipóteses houve a confirmação das hipóteses 1, 2, e 3, o que corroborou com as diferenças estatisticamente significativas, onde o Sig. foi menor que 0,05, aceitando a hipótese alternativa e rejeitando a hipótese nula de não haver diferenças. Já a hipótese 4 não foi corroborada, pois o Sig. foi maior que 0,05, aceitando a hipótese nula de não haver diferenças estatisticamente significativas. Na pergunta aberta houve a confirmação da insatisfação sobre o excesso de trabalho e a insatisfação do salário o que vai ao encontro das indicações de autores como Gatti (2012), entre outros, citados nesta pesquisa.

As dificuldades encontradas nesta pesquisa foram, especialmente, quanto à coleta dos dados, pois muitos professores não quiseram responder o questionário. Com relação às instituições públicas, uns alegavam que não tinham tempo, outros disseram que tinham acabado de chegar no Estado e não tinham como responder sobre a escola. Já nas instituições particulares, apesar de apresentar documento indicando não haver revelação do respondente, três escolas se recusaram a permitir a aplicação. E por fim, como sugestões de futuras pesquisas, indica-se ampliar o tamanho da amostra, para verificar os níveis de satisfação e as possíveis diferenças estatisticamente significativas, incluindo aspectos como a formação dos professores, além de aplicar o questionário em diferentes cidades com professores do interior e da capital.



**REFERÊNCIAS**

ALVES, P. I. B. **Satisfação/Insatisfação no Trabalho dos Professores do 1º Ciclo do Ensino Básico: Estudo do Concelho de Caldas da Rainha**. Lisboa: S Ed., 2010.

BRANQUINHO, N. das G. S. Qualidade de vida no trabalho e vivências do bem-estar e mal-estar em professores da Rede Pública municipal de Unaí/ Minas Gerais. **Instituto de psicologia universidade de Brasília DF**, Brasília 2010.

CARVALHO, J. F. de et al. Qualidade de vida no trabalho e fatores motivacionais dos colaboradores nas organizações. **Educação em Foco, Edição**, Minas Gerais, v. 7, n. 1-6, p.21-31, 2013.

CASTILHO, A. P. **Manual de Metodologia científica**: Iles Itumbiara /Go Ulbra. Instituto Luterano de ensino superior- ed. 2- Itumbiara: ILES/ULBRA, 2014.

CHARLOT, B. O professor na sociedade contemporânea: um trabalhador da contradição. **Revista da FAEBA – Educação e Contemporaneidade**, Salvador, v. 17, n. 30, p. 17-31. 2008.

FICHER, C. L.; BALADELI, A. P. D. O professor no cinema reflexões sobre a imagem do professor herói no filme o triunfo. **Revista travessia** vol11.n 2 2017.

FIELD, A. **Descobrimo a estatística usando o SPSS**. 2 eds. Porto Alegre: Artmed, 2009.

FREITAS, K. S. de. **Gestão em Ação / Programa de Pós-Graduação em Educação da Faculdade de Educação da UFBA**; Gestão em Ação, Salvador, v.4, n.2, p.5-6. 2001.

GASPARINI, S. M.; BARRETO, S. M.; ASSUNÇÃO, A. A. O professor, as condições de trabalho e os efeitos sobre sua saúde. **Educação e Pesquisa**, São Paulo, v. 31, n. 2, p. 189-199. 2005.

GATTI, B. A. Reconhecimento Social e as Políticas de Carreira Docente na Educação Básica. **Caderno de Pesquisa** v.42, n.145, p.88-11, 2012.

GIL, A. C. **Como elaborar os projetos de pesquisa**. 4ed.- São Paulo: Atlas 2002.

GIMENES, A. M. et. al. **Qualidade de Vida no Trabalho: Fator Determinante para O Sucesso Empresarial**. 2018.

HABIB, W. **Habib advocacia e assessoria jurídica**: Nova CLT, de acordo com a lei 13.467/2017. Sem ed. Sem local. 2017.

JARDIM, R.; BARRETO S. M.; ASSUNÇÃO, A. A. Condições de trabalho, qualidade de vida e disfonia entre docentes. **Cad. Saúde Pública**: Rio de Janeiro, 2007.



LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de vida no trabalho-QVT**: conceitos e práticas nas empresas na sociedade pós-industrial. Ed. 2- São Paulo: Atlas, 2004.

LÜCK, H. **Dimensões da gestão escolar e suas competências**. Editora Positivo Curitiba ed.2, 2009.

MARCONI, M. de A.; LAKATOS, E. M. **Fundamento da metodologia científica**. 5.ed.- São Paulo: Atlas. 2003

MATO GROSSO, **Secretaria do Estado de Mato Grosso SEDUC**. Assessoria do Estado De Mato Grosso, 2018.

NUNES, D. R. P. Teoria, pesquisa e prática em Educação: a formação do professor-pesquisador. Educação e Pesquisa v.34 n.1 São Paulo 2008.

PAPARELLI, R. Desgaste mental do professor da rede pública de ensino: o trabalho sem sentido sobre a política de regularização do fluxo escolar. **Universidade de São Paulo Instituto de Psicologia**, São Paulo, 2009.

PIZZOLATO, B. P; MOURA, G. L. de; SILVA, A. H. Qualidade de vida no trabalho: uma discussão sobre os modelos teóricos. **en Contribuciones a la Economía**, 2013.

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

SAMPAIO, A. A.; OLIVEIRA, J. R. G. de. A Ginástica Laboral na promoção da saúde e melhoria da Qualidade de Vida No Trabalho. **Caderno de Educação Física**. Marechal Cândido Rondon, v.7, n.13, 2008.

SANTOS, A. F. do et al. Benefícios da Ginástica Laboral na prevenção dos distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho. **Arq. Ciênc. Saúde Unipar, Umuarama**, v. 11, n. 2, p. 99-113, 2007.

TRIBUNAL DE CONTAS DO MATO GROSSO. **Auditoria Operacional Identifica Percentuais Elevados de Professores em Licença Médica**. 2017.

WALTON, R. Quality of Working Life: what is it? **Slow Management Review**. USA, v.15, n.1, p. 11-21, 1973.

WALTON, R. **Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho Segundo o Modelo de Walton**. Escala de avaliação da qualidade de vida no trabalho (2018).

ZANOTELLI, G. A. C.; ARAÚJO, R. R.; FONSECA, E. O. da. A Formação de Professores que atuam na Gestão Escolar. **XVI ENDIPE Encontro Nacional de Didática e Práticas de Ensino** - UNICAMP - Campinas – 2012.

