

**Satisfação com a Qualidade de Vida no Trabalho – QVT: estudo comparado entre grupos do Programa Nacional de Integração da Educação Profissional com a Educação Básica na Modalidade de Educação de Jovens e Adultos – PROEJA**

**AUTORES**

**RODRIGO RIBEIRO DE OLIVEIRA**

IFMT - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso  
rodrigoribeirosp@hotmail.com

**GRACIELI DE MIRANDA OLIVEIRA**

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE MATO GROSSO  
gracieli.oliveira@cnp.ifmt.edu.br

**JAIRO PEREIRA**

Centro Universitário Adventista de São Paulo  
jairopereira@uol.com.br

**ANA CRISTINA LIMONGI-FRANÇA**

Universidade de São Paulo  
climongi@usp.br

**Resumo**

Estudos sobre Qualidade de Vida no Trabalho têm ganhado destaque e espaço, inclusive nos setores públicos. Entre estes estudos com docentes, a ênfase tem sido práticas pedagógicas. A abordagem de QVT dos docentes é um assunto novo. Esta pesquisa procura compreender qual o nível de satisfação com a QVT entre os docentes de um Instituto Federal de Educação Tecnológica - IFET. Existem diferenças entre os que participam do PROEJA e os que não participam? Adotou-se, para isso, o método quantitativo lastreado no instrumento biopsicossocial e organizacional - BPSO de Limongi-França (1996) e ainda o método qualitativo, a partir de entrevistas semi-estruturadas, gravadas.. A amostra composta por 24 sujeitos foi dividida em dois grupos. Participa e Não Participa do Proeja. Os achados da pesquisa indicaram baixa satisfação de QVT na amostra geral. No entanto, o grupo Participa apresentou-se visivelmente com maior percepção de satisfação com QVT. Provavelmente esse resultado se deve a grande troca de experiências entre o aluno do PROEJA e o docente. Concluiu-se que os professores do Grupo Participa percebem relações positivas da sua qualidade de vida, no que se refere ao trabalho e as experiências vividas com os alunos.

Palavras-chave: Gestão de Pessoas, Educação Profissional de Jovens e Adultos, Qualidade de Vida no Trabalho.

**Satisfaction with Quality of Working Life – QWL: a study comparing groups of the National Program of Professional Education Integration with Basic Education in the Youth and Adult Education Mode- PROEJA**

**Abstract**

Studies on QWL have gained prominence and space, including the public sectors. Among these studies with teachers, the emphasis has been teaching practices. The approach of teachers QWL is a new subject. This research seeks to understand what is the level of satisfaction with QWL among teachers from a Federal Institute for Technological Education -

IFET. Are there differences between those who participate in PROEJA and those who not participating? It was adopted for this research, the quantitative method based on biopsychosocial and organizational tool - BPSO (LIMONGI –FRANÇA, 1996), and the qualitative method, based on semi-structured recorded interviews. The sample was n= 24 and it was divided into two groups: 'Participate' and 'Non Participate' on PROEJA. The research findings indicated low satisfaction with QWL in the overall sample. However, the 'Participate' group presented higher level of perceived satisfaction with QWL. This result is due to large exchange of experiences between the student and PROEJA teachers. It was concluded that teachers in Participate Group perceive positive relationships in their QWL in relation to work and life experiences with students.

Keywords: People Management, Professional Education for Youths and Adults, Quality of Working Life

## 1 INTRODUÇÃO

A relevância que a temática de QVT assume na atualidade, manifesta-se inicialmente, em empresas de grande porte que já vislumbraram a importância da implantação destes programas para o desenvolvimento sustentável da empresa. Vários estudos já demonstraram o valor da qualidade de vida incorporada às relações de trabalho e à vida social. É preciso ter qualidade de vida para melhorar a saúde do corpo, mente e nas relações estabelecidas com o meio ambiente e com os demais seres humanos. Quanto ao mundo do trabalho, a idéia de qualidade de vida assumiu o papel de instrumento na área de Gestão de Pessoas, por parte de algumas empresas, com o foco da sua aplicação como ferramenta de incremento na produtividade das pessoas. Mesmo com relatos de que as primeiras iniciativas em QVT foram em meados do século XVIII e XIX, os registros se tornaram mais sistemáticos com o advento dos teóricos da Administração Científica e pela Escola de Relações Humanas, porém, mesmo nos dias atuais, este assunto ainda tem muito a expandir no mundo organizacional.

Se na iniciativa privada o assunto ainda tem a ganhar destaque e espaço, nos setores públicos essa necessidade ainda é maior. Poucos são os estudos publicados quanto a QVT de servidores públicos. Garcia (2007) realizou um estudo com servidores públicos do município de Barra Mansa – RJ, no qual, demonstrava esta carência de estudos sobre QVT no ambiente público de trabalho. Em seu mapeamento de artigos num congresso de referência da área de administração, esta autora relatou que de um universo de 3.173 (100%) artigos publicados, somente 24 (0,75%) abordavam o assunto QVT e, dentre esses, apenas 5 (0,15%) tratavam de QVT no ambiente público de trabalho.

Quanto a estudos relacionados ao trabalho de docentes, Garrido e Brzezinsk (2007) concluíram que este tema é um dos mais pesquisados. Elas relatam que dos 792 títulos organizados nas categorias: Modelos Teóricos e Política de Formação de Professores, Cursos de Formação Inicial e Continuada, Trabalho Docente, Identidade e Profissionalização Docente; 268 títulos abordavam o tema Trabalho Docente. Essa pesquisa foi baseada em teses e dissertações brasileiras sobre o trabalho docente, defendidas em 23 programas de pós-graduação em educação no Brasil, no período de 1997-2002. Outras contribuições citadas nessa pesquisa se referem que o foco destes estudos é voltado às práticas pedagógicas como conjunto de conhecimentos sobre o ensino, o que auxilia para na formação do professor, no seu desenvolvimento profissional e na mudança da cultura escolar.

Ainda sobre estudos com docentes, Sguissardi (2010) apresenta uma reflexão acerca das precárias condições do trabalho docente no ensino superior das instituições federais.

Ribeiro (2004) realizou estudos sobre o EJA em escolas públicas municipais de São Paulo a fim de subsidiar um caderno facilitador da coleção “Uma nova EJA para São Paulo”. Os estudos que fundamentaram a organização do caderno apontaram para vários dados relevantes. Destacam-se alguns resultados do estudo, tais como: 92% dos docentes de EJA não tiveram nenhuma formação específica para a execução do seu trabalho; 70% dos docentes são do sexo feminino; 80% possuem mais de 35 anos de idade com experiência no magistério de mais de 11 anos; lecionando especificamente no EJA, há mais de 5 anos.

Os estudos citados de Garrido e Brzezinski (2007), Sguissardi (2010) e Ribeiro (2004), apresentaram um cenário do trabalho docente e EJA, mas ambos não tangenciaram o campo específico da gestão de pessoas e a QVT. Dessa forma a demanda de estudos da QVT no setor público, de forma mais específica no trabalho docente se configura como um propício campo de investigação da administração. Assim, se originou a idéia de realizar a pesquisa sobre Qualidade de Vida no Trabalho de docentes vinculados ao setor público.

Existe uma evidente exigência, por parte da sociedade, que as Instituições Públicas desempenhem um papel social na região onde está inserida. Por isso os IFET's também atendem o Programa Nacional de Integração da Educação Profissional com a Educação

Básica na Modalidade de Educação de Jovens e Adultos – PROEJA.

O Ministério da Educação – MEC estabeleceu, na esfera dos IFET's, das Escolas Agrotécnicas Federais – EAF e das Escolas Técnicas Vinculadas às Universidades Federais - ETV as diretrizes para a oferta de cursos de educação profissional integrada com o ensino médio, na modalidade de educação de jovens e adultos. Estando as diretrizes estabelecidas, o MEC optou pela criação de um programa que abrangesse cursos com essa configuração. Assim, no dia 24 de junho de 2005, foi promulgado o Decreto nº 5.478, que instituiu, no âmbito das instituições federais de educação tecnológica, o Programa de Integração da Educação Profissional ao Ensino Médio na Modalidade de Educação de Jovens e Adultos - EJA. Este Decreto foi revogado, em 13 de julho de 2006, pelo Decreto nº 5.840 que, entre outras mudanças, alterou o nome para Programa Nacional de Integração da Educação Profissional com a Educação Básica na Modalidade de Educação de Jovens e Adultos – PROEJA. Para Rios (2005, p. 48) essa modalidade de trabalho passou a exigir do docente, competências e habilidades que não ficam restritas ao campo do conhecimento cognitivo e das habilidades, passando a exigir do docente um valor em sua atuação. Nessa mesma linha Nóvoa (1992) já apontava a preocupação com a formação do docente e, mais atualmente, com as condições do trabalho e pelas intensas mudanças que o processo de globalização realiza no mundo do trabalho. Em seus estudos, o autor dá ênfase a (auto) biografia, colo elemento estrutural na formação do professor por não dissociar a experiência de vida a formação docente.

Por se tratar de um ambiente distinto ao atendimento de um público diferenciado em seu processo de desenvolvimento da aprendizagem previsto para a etapa do processo de escolarização, a pesquisa buscou avaliar a percepção de QVT entre os docentes que atuam nos cursos relacionados com o PROEJA e aqueles que não atuam nestas modalidades. Pensou-se que pelo fato dos alunos do PROEJA serem adultos, estes poderiam estabelecer, de forma diferenciada, um processo relacional na dimensão cognitiva e humana com o educador, impactando de alguma forma a QVT dos docentes que trabalham com esse público.

## **2 PROBLEMA DE PESQUISA E OBJETIVO**

Diante desta problemática, surge como foco da pesquisa a gestão de pessoas em escolas públicas federais de ensino tecnológico, mais especificamente IFET e como problema de pesquisa a seguinte questão: Qual o nível de satisfação com a QVT entre os docentes do IFET estudado? Existem diferenças entre os que participam do PROEJA e os que não participam?

A partir do escopo apresentado firmaram-se os seguintes objetivos de estudo:

- Analisar a satisfação de QVT dos docentes estudado;
- verificar as possíveis diferenças entre os que participam e os que não participam no PROEJA
- identificar o que estes docentes entendem como QVT.

Estes objetivos nortearam o desenho metodológico e os resultados esperados, inspirados em estudos semelhantes com o mesmo modelo conceitual de qualidade de vida no trabalho docente a partir da visão biopsicossocial e organizacional, denominado BPSO\_96 de Limongi-França, integrados aos parâmetros específicos do universo dos docentes do PROEJA.

## **3 METODOLOGIA**

### **3.1 Abordagem da Pesquisa**

A pesquisa foi desenvolvida com abordagem exploratória e descritiva, pois estuda uma realidade a partir de dados primários, registrando suas características, seus problemas, buscando maior conhecimento do assunto, conforme descritas por Zanella (2006, p.19) para esse tipo de pesquisa. Gil (2002, p. 42) ainda considera um estudo como exploratório descritivo quando existem as características significativas de padronização de coleta de dados, tais como aplicação de questionários.

Outra maneira de se classificar uma pesquisa é em relação ao método, que pode ser quantitativo e qualitativo. Nessa pesquisa adotou-se, tanto o método quantitativo, consistindo na aplicação de um questionário estruturado, e ainda, o método qualitativo, a partir de entrevistas semi-estruturadas. Foram utilizados os dois métodos para proporcionar o aprofundamento nas questões, possibilitando análises mais acuradas dos resultados. Vários pesquisadores indicam o uso concomitante dos métodos para que se faça o cruzamento dos resultados encontrados pela aplicação do instrumento com as colaborações esclarecedoras de entrevistas e diálogos com especialistas da área e a literatura.

### **3.2 População e Amostra da Pesquisa**

A pesquisa foi realizada em um IFET. Este Instituto possuía um quadro de 158 docentes. Destes, 24 sujeitos se dispuseram a participar da pesquisa, o que formou uma amostra escolhida aleatoriamente, por conveniência e interesse em participar na pesquisa. Cabe ressaltar que houve muita resistência para participação na pesquisa, o que diminuiu a representatividade da amostra utilizada.

### **3.3 Coleta de Dados**

Depois do contato feito com coordenadora do Instituto e após a autorização da realização da pesquisa, procedeu-se a coleta de dados.

Antes da aplicação dos instrumentos foi apresentado aos sujeitos da pesquisa o TCLE - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido em Pesquisa com Humanos, esclarecendo os objetivos da pesquisa, metodologia proposta, riscos e benefícios aos sujeitos respondentes. Após a anuência dos sujeitos, procedeu-se a aplicação dos instrumentos da pesquisa (BPSO adaptado e entrevista semi-estruturada).

O instrumento utilizado foi o BPSO\_96 de Limongi-França, questionário auto-explicativo. Esse instrumento avalia a percepção de satisfação de Qualidade de Vida no Trabalho em determinado ambiente de trabalho. Optou-se pelo uso desse instrumento pela sua validação no meio acadêmico e pela sua praticidade. As respostas aos itens são qualificadas em unidades constantes de medição em escala do tipo Likert, onde os números mostram a posição e o quanto as pessoas, objetos, ou fatos estão distantes entre si, em relação à determinada característica. Os respondentes escolhem a opção que tem melhor correspondência com sua opinião.

O instrumento foi adaptado a realidade do IFET e a sua aplicação ocorreu no mês de setembro de 2009, com a presença de pelo menos um dos pesquisadores, garantindo a não interferência nas respostas obtidas dos participantes que demonstraram boa vontade em responder a pesquisa.

A amostra foi dividida em dois grupos. O grupo que 'Participa' do ensino no PROEJA e o grupo que 'Não Participa', estes últimos, sem vínculo com o PROEJA da instituição. O questionário de pesquisa foi ministrado à amostra, e a discriminação dos grupos foi destacada nos dados demográficos de identificação do participante.

A seleção de participantes para entrevistas também foi realizada por conveniência e

interesse em participar. Priorizou-se escolher servidores que não responderam o questionário, mas que estivessem envolvidos no assunto, ou no ambiente em questão, IFET, como coordenadores de cursos, coordenadores pedagógicos e docentes não participantes. Estas entrevistas foram realizadas em profundidade com quatro sujeitos.

As entrevistas foram realizadas em dias alternados de acordo com disponibilidade dos participantes. Cada entrevista durou em média trinta minutos e foi utilizado um gravador para auxílio na interpretação das mesmas.

### 3.4 Tabulação e Processamentos dos Dados

Para organizar e processar os dados coletados, foram usados os instrumentos computacionais do tipo planilhamento eletrônico, mais conhecido como MS-Excel<sup>®</sup> e para as análises estatísticas e fracionamento da amostra foi utilizado o IBM SPSS<sup>®</sup>, v.18. Para a transcrição das entrevistas e análise das mesmas foi utilizado o MS-Word<sup>®</sup>.

Esses instrumentos deram suporte à elaboração das médias dos critérios avaliados, criação dos gráficos e figuras apresentadas nos resultados e ainda, exposição escrita das entrevistas.

## 4 RESULTADOS E ANÁLISES

### 4.1 Perfil da Amostra

A amostra apresenta as seguintes características:

Perfil	Grupo Participa	Grupo Não Participa
Número de participantes	11 docentes	13 docentes
Gênero	5 feminino e 6 masculino	9 feminino e 4 masculino
Faixa Etária	Predominantemente 31 a 50 anos	Predominantemente 31 a 50 anos
Titulação	Graduados, Especialistas e Mestres	Especialistas, Mestres, Doutores

Figura 1. Perfil da Amostra do Estudo

Fonte: Dados coletados na pesquisa.

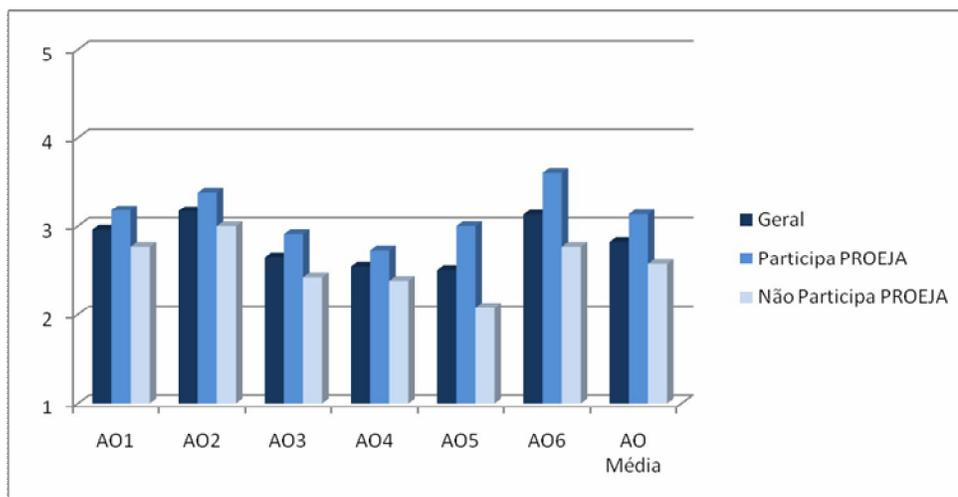
### 4.2 Apontamentos sobre as avaliações de satisfação dos aspectos BPSO

#### 4.2.1 Aspectos Organizacionais

Percebe-se pouca diferença entre as médias dos dois grupos, no entanto a percepção de satisfação do grupo 'Participa' é maior que no outro grupo, conforme figura 2.

Para o grupo 'Participa' os itens de destaques de satisfação estão relacionados à Oportunidade de treinamento e desenvolvimento profissional e ainda, Atendimento das rotinas de pessoal. Entende-se que no setor público, na área de educação há uma política crescente de incentivo a qualificação profissional dos docentes para sua inserção nos programas de mestrados e doutorados.

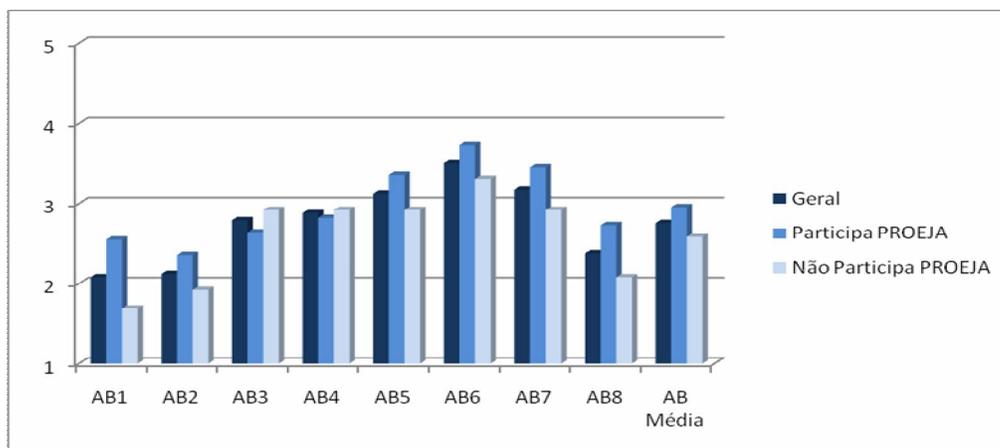
Para o grupo ‘Não Participa’ a Oportunidade de treinamento foi o item de maior satisfação com QVT. Uma indução de avaliação do resultado se refere ao perfil do grupo. A maioria dos entrevistados desse grupo são mulheres e esse grupo vem buscando maior crescimento profissional para se afirmarem como profissionais respeitadas no mercado de trabalho. Em seu estudo, Oliveira (2008, p. 117) notou a proximidade do perfil feminino com o maior interesse em qualificar-se profissionalmente.



AO 1 – Imagem da empresa junto a servidores  
 AO 2 – Oportunidade de treinamento e desenvolvimento profissional  
 AO 3 – Melhorias no processo de trabalho e novas tecnologias  
 AO 4 – Oportunidades de participar de comitês de decisão  
 AO 5 – Qualidade dos procedimentos administrativos( ausência de burocracia)  
 AO 6 – Atendimento das rotinas de pessoal – Recursos Humanos

Figura 2. Gráfico das Médias Gerais de Percepção de Satisfação do Aspecto Organizacional.  
 Fonte: Dados coletados na pesquisa.

#### 4.2.2 Aspectos Biológicos



AB 1 – Qualidade das SIPATS – Semana de Prevenção de Acidentes  
 AB 2 – Controle dos riscos ergonômicos e ambientais  
 AB 3 – Atendimento no ambulatório médico do IFET  
 AB 4 – Atendimento do convênio médico  
 AB 5 – Oportunidade de realizar ginastica no trabalho  
 AB 6 – Qualidade das refeições oferecidas pelo IFET  
 AB 7 – Estado geral de saúde dos colegas e superiores  
 AB 8 – Qualidade da atuação da CIPAs

Figura 3. Gráfico das Médias Gerais de Percepção de Satisfação do Aspecto Biológico.

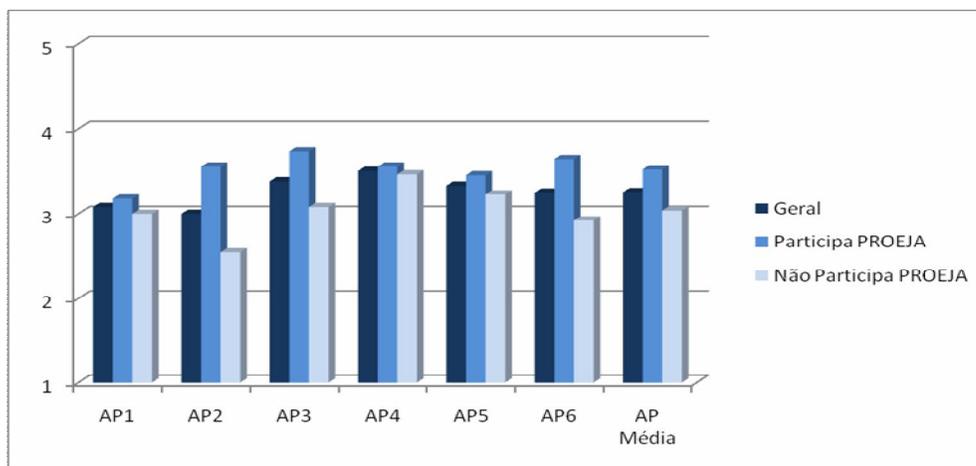
Fonte: Dados coletados na pesquisa.

Percebeu-se que as ações relacionadas às políticas de implantação de Segurança no trabalho (Qualidade das SIPATS e Controle de riscos Ergonômicos e Ambientais) relevantes para os grupos, pois ambos estão insatisfeitos (Figura 3. Tal fato pode ser comprovado nos resultados apresentados, com médias de satisfação muito baixas.

Para construção do instrumento BPSO (96) a autora Limongi\_França fundamentou os aspectos biológicos nos indicadores relacionando as necessidades básicas de um indivíduo como sono, alimentação, atividade física, intervenção clínica, medicação, vitaminas, técnicas de distensão de repouso e adequação do estilo de vida as necessidades individuais. A autora, ainda, faz referência a esse aspecto com a satisfação percebida quanto aos programas e serviços que garantam bem-estar físico ou recuperação de doenças e manifestações clínicas.

### 4.2.3 Aspectos Psicológicos

Estes aspectos foram os que apresentaram as maiores médias na satisfação com QVT. As médias destes aspectos podem ser vistas na figura 4 abaixo. O próprio IFET é o responsável pelas políticas salariais, seleção, cargos e gestão administrativa. Em relação ao aspecto relacional, essa política administrativa do Instituto é fundamental para criar um ambiente facilitador ao desenvolvimento do trabalho no cotidiano dos professores.



AP 1 – Confiança nos critérios de recrutamento e seleção - Concurso

AP 2 – Forma de avaliação do desempenho do seu trabalho

AP 3 – Clima de camaradagem entre as pessoas

AP 4 – Oportunidade de carreira

AP 5 – Satisfação com salário

AP 6 – Ausência de interferência na vida pessoal

Figura 4. Gráfico das Médias Gerais de Percepção de Satisfação do Aspecto Psicológico.

Fonte: Dados coletados na pesquisa.

É possível estabelecer a leitura desse resultado com base no conceito de Rousseau (1989, p. 9), pois para a autora o “contrato psicológico é uma crença individual modelada pela organização, relativa aos termos de troca de um acordo entre indivíduos e a organização”. Em seu estudo, a autora fala sobre dois tipos de contratos: o contrato psicológico individual (reciprocidade indivíduo-organização) e as obrigações mútuas caracterizando interações existentes no nível de relacionamento. Pode-se inferir que a satisfação de QVT evidenciada no aspecto psicológico pode estar intrinsecamente relacionada a questões objetivas assegurados pela esfera federal como, plano de carreira, investimento na formação,

transparência no processo de seleção entre outros; e por aspectos subjetivos que se referem às obrigações mútuas caracterizando satisfação com as relações existentes entre os pares, os sujeitos e o IFET.

O resultado contraditório e dinâmico da pesquisa mostrou que para o mesmo item AP2 - Forma de avaliação do desempenho do trabalho, cada grupo apresentou diferente percepção de satisfação. O grupo 'Participa' apresentou-se satisfeito, enquanto o grupo 'Não Participa' apresentou-se insatisfeito. O que poderia influenciar esse resultado? Juntamente com a análise qualitativa chegou-se a conclusão que os docentes envolvidos com o PROEJA se sentem reconhecidos e de certa forma, se sentem avaliados pelos alunos do PROEJA.

Este dado reforça a ligação da satisfação com a auto-estima. A não realização da avaliação do desempenho do trabalho, a falta do olhar do outro sobre o seu trabalho, pode gerar frustração, nesse caso, insatisfação. Maslow (1970) explica essa relação ao afirmar que a satisfação das necessidades de auto-estima conduz aos sentimentos de autoconfiança, valor, força, capacidade e adequação de ser útil e necessário para o mundo. Em outras palavras, satisfação.

Quanto ao Clima de camaradagem, este item foi satisfatório para a amostra. As boas condições de trabalho do docente e o grau de confiança com as políticas administrativas do Instituto permitem inferir que há uma maior autonomia do docente com relação equitativa com os pares (a seleção dos docentes exige uma formação diferenciada para ocupação do cargo). Há investimento na formação, a comunicação pode fluir mais livremente como espaço de construção do conhecimento. Fischer (1994) comenta sobre esse assunto relatando que a autonomia do docente é assegurada pela zona de influência e de controle particular que cada docente possui na relação de reciprocidade com os pares e com a organização em que trabalha. No caso do IFET, cada docente tem seu espaço garantido, o que facilita a satisfação do item de camaradagem.

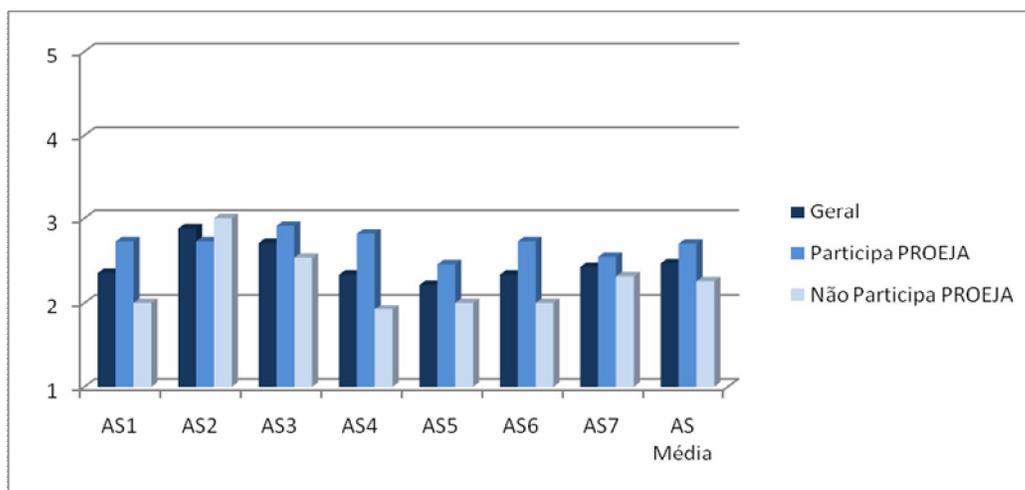
Quanto a Oportunidade de carreira, nota-se que a política do governo federal tem atendido esta área, pois os grupos estão satisfeitos com a política adotada. Dentre os poucos itens bem avaliados pela perspectiva de satisfação de Qualidade de Vida no Trabalho do grupo 'Não participa', a Oportunidade de carreira foi o que apresentou maior média de percepção de satisfação. O que valida a hipótese discutida no aspecto organizacional, que relaciona o constante incentivo do setor público a seus servidores oportunizando o crescimento profissional desse indivíduo.

#### **4.2.4 Aspectos Sociais**

Analisando o gráfico da percepção de satisfação dos aspectos sociais, conforme figura 5, nota-se um consenso da amostra quanto à insatisfação desse aspecto. Nenhum item avaliado ficou com média acima de 3.

Em seu estudo, Oliveira (2008) avaliou o aspecto social como nível de importância, pois a empresa que foi estudada não disponibilizava aos seus funcionários algumas ações avaliadas no questionário. O IFET também não apresenta em sua política administrativa, alguns itens avaliados no questionário aplicado. Assim, os dados referentes à indisponibilidade no IFET, foram interpretados conforme nível de importância. Para achar esse dado, avaliaram-se os resultados como: quanto maior a insatisfação, maior o interesse do grupo naquele item.

Os itens que merecem destaque se referem à qualidade de convênios com farmácias, compras, supermercados e qualidade da cesta básica, que pode ser refletido através do auxílio alimentação ao servidor, que é insatisfatório unanimemente entre a classe.



- AS 1 – Qualidade de convênios – farmácia, compras, supermercados  
 AS 2 – Oportunidade de discussão – futebol, área de lazer, excursões  
 AS 3 – Atendimento aos filhos  
 AS 4 – Qualidade da cesta básica  
 AS 5 – Qualidade dos seguros de previdência privada  
 AS 6 – Financiamento para cursos externos – faculdade, inglês, cursos técnicos, profissionalizantes  
 AS 7 – Ações que levem a realização pessoal

Figura 5. Gráfico das Médias Gerais de Percepção de Satisfação do Aspecto Social  
 Fonte: Dados coletados na pesquisa

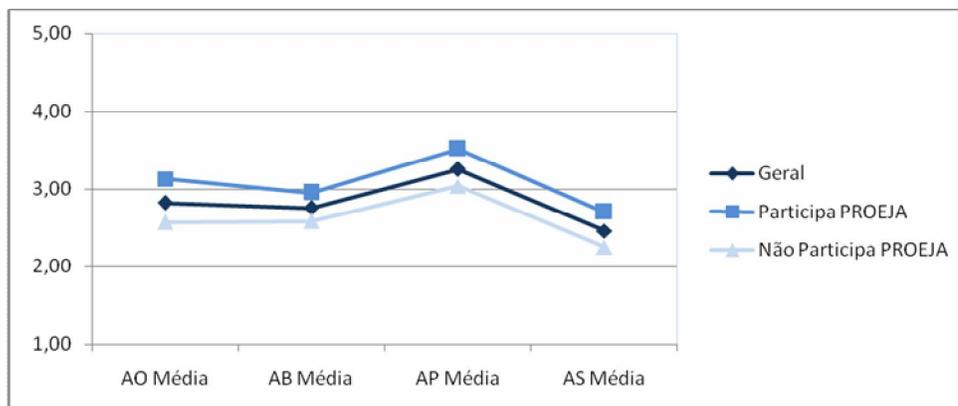
#### 4.2.5 Percepção de Satisfação do Biopsicossocial e Organizacional.

Percebe-se que há um consenso referente a percepção de satisfação de QVT entre os grupos, onde a maior média de percepção de satisfação está no aspecto psicológico e significativamente menor percepção de satisfação no aspecto social. No entanto, o grupo 'Participa', apresentou-se visivelmente com maior percepção de satisfação em todos os aspectos.

A percepção de satisfação geral da amostra está representada na figura 6 e pode ser interpretada conforme legenda da figura.

O estudo possibilitou concluir que os grupos estudados estão insatisfeitos com as ações de Qualidade de Vida no Trabalho do IFET, no que se referem ao aspecto organizacional, aspectos biológicos e sociais.

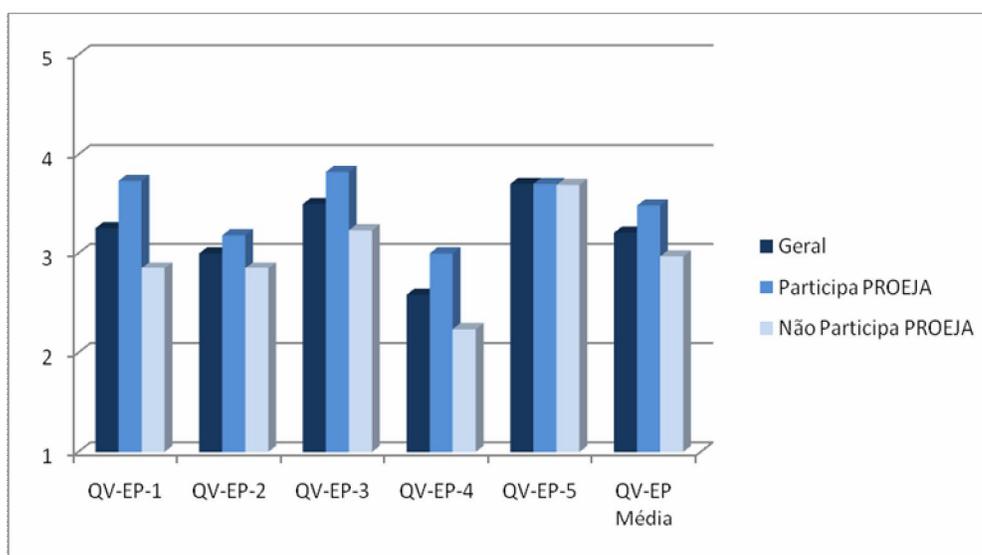
Cabe ressaltar que o Instituto não contempla em sua política de ação a implantação de um programa estruturado de QVT. Algumas atividades são realizadas isoladamente, mas não como integrantes de um programa idealizado e sistêmico de QVT.



AO – Aspecto Organizacional  
AB- Aspecto Biológico  
AP – Aspecto Psicológico  
AS – Aspecto Social

Figura 6. Gráfico das médias gerais dos aspectos biopsicossociais e organizacionais.  
Fonte: Dados coletados na pesquisa.

#### 4.2.6 Estado Pessoal de Qualidade de Vida



EP 1 – Sensação de bem estar no trabalho  
EP 2 – Estado geral de tensão – stress pessoal  
EP 3 – Satisfação com seu modo próprio de viver o dia a diariamente  
EP 4 – Adequação das ações de QVT da empresa para as necessidades pessoais  
EP 5 – Importância da QVT para o resultado do seu trabalho

Figura 7. Gráfico das Médias Gerais de Estado Pessoal de QV.  
Fonte: Dados coletados na pesquisa.

Em relação à avaliação de sensação de bem estar, stress pessoal e satisfação com seu modo de viver, notou-se novamente que o grupo ‘Participa’ tem uma percepção diferenciada de satisfação, estando um tanto mais satisfeito que o grupo ‘Não Participa’. (Ver figura 7). Pode-se supor que tal fator esteja relacionado ao público com o qual estes profissionais trabalham, uma vez que todos docentes têm as mesmas ferramentas de trabalhos e estão no mesmo ambiente de trabalho. O grupo ‘Participa’, por sua vez, atua com um público de

alunos que normalmente são adultos, que não tiveram oportunidade de estudar e possivelmente estão mais motivados e satisfeitos do que os alunos do ensino regular. Esse aluno pode ser o diferencial que contribua para esse sentimento de bem estar no trabalho do grupo.

A essa interação Professor-Aluno, Goleman (2001, p. 128) cita que transmitimos e captamos modos uns dos outros, algo como uma economia subterrânea da psique, em que alguns encontros são tóxicos, outros revigorantes. Enviamos sinais emocionais sempre que interagimos, e esses sinais afetam aqueles com quem estamos.

Na análise qualitativa há um relato que os docentes do PROEJA se identificam com esses alunos, pois a maioria deles estudaram em escolas públicas e sentem o dever de retribuir à sociedade o que lhes foi proporcionado, através da educação pública.

Segundo Quadros (2009), a identificação ocorre entre indivíduos onde não existe nenhum tipo de enlace afetivo significativo, pode ocorrer sempre que o sujeito descubra em si um traço em comum com outra pessoa que não é objeto de suas pulsões sexuais e, quanto mais efetivo for esse relacionamento, mais perfeita e completa poderá chegar a ser a identificação parcial, constituindo assim, o princípio de um novo enlace.

Possivelmente há um enlace maior entre os professores do Grupo Participa com alunos do PROEJA, pelo fato desses alunos apresentarem mais sede por informação, que exige mais habilidade e criatividade dos docentes. Provavelmente, esses alunos proporcionam aos docentes recordações de sua própria história social e acadêmica, fortificando assim essa identificação e ao mesmo tempo esses docentes simbolizam para estes alunos uma perspectiva de futuro, um exemplo de vida, uma suposição de que são os donos do saber, o que também, proporciona esse enlace.

Já para o Grupo Não Participa, essa ligação provavelmente é menos complexa, pois a grande maioria dos alunos regulares não tem as mesmas necessidades do aluno do PROEJA, e isso, provavelmente faça com que o relacionamento entre eles não apresente essa característica de vinculação.

Para Quadros (2009) a relação entre professor-aluno é uma relação entre dois sujeitos do conhecimento e se dá, mediante uma relação transferencial. Transferência entendida como o processo pelo qual ocorre certa repetição de vivências, bem como uma exteriorização de conteúdos internos do indivíduo, sendo mais que uma mera reedição do passado.

Tal relação foi comentada na análise qualitativa do estudo: “Esse aluno tem um cabedal de conhecimento prático muito grande e que ele (*docente*) pode aproveitar. O docente pesquisador pode aproveitar essa prática para ampliar seus horizontes, suas práticas”. (Grifo nosso).

Outra questão importante de ser mencionada é a transferência entre aluno e professor. Transferência é um mecanismo tão importante quanto a identidade, e eles andam juntos. É através da transferência que o indivíduo vai se identificar positivamente ou negativamente com o outro. Esse olhar está relacionado com as relações anteriormente estabelecidas e percebidas da vida de cada um.

A transferência está presente no cotidiano das relações, independente de ser em um *setting* psicológico, sendo assim ela também está presente no ambiente acadêmico. Pode-se constatar que essa transferência sendo positiva entre professor e aluno, possibilitará uma disposição maior, tanto de um, quanto de outro, a aprender e compartilhar conhecimento.

O aluno, por mais dificuldades que tenha em captar as informações, possivelmente entenderá os assuntos e realizará trabalhos que normalmente seriam difíceis de fazer. Tanto aluno, como o professor terão mais liberdade para expor o conteúdo e tirar dúvidas sendo uma relação mais aberta. O reconhecimento dessa relação transferencial entre aluno e docente é possivelmente uma questão importante para entender a maior satisfação dos professores que trabalham com o PROEJA.

Assim, por meio da transferência positiva, o aluno passa a identificar-se com o docente construindo a afetividade na relação e obtendo o máximo de conhecimento possível. Isso gera aprendizagem e, por consequência, cria um significado ao ato de ensinar, gerando satisfação entre os envolvidos.

Em relação ao Grupo Não Participa, ao analisar a sensação de bem estar e stress pessoal percebidos pelo grupo, nota-se que as médias gerais ficaram abaixo da média de satisfação. Esse grupo apresentou os maiores índices na utilização de remédios e convênio médico nas ocorrências de saúde-doença indicadas pelo questionário. Esse dado gera uma preocupação quanto a saúde desses profissionais.

Os resultados apresentados apontam para a necessidade de aprofundamento dos aspectos relacionados a saúde mental dos docentes. Codo, Soratto e Vasques-Menezes (2004, p.279) rememoram Freud ao afirmar que a “saúde mental é a capacidade de amar e trabalhar”. A lógica inversa consistirá em problematizar, a partir da busca na própria dinâmica da vida, os problemas ou os distúrbios que a vida inventou. Esses aspectos já delineados nessa pesquisa possam a indicar que um trabalho voltado a QVT poderá ser implementado como medida preventiva de saúde nos IFET

### 4.3 Palavras mais importantes QVT

O questionário apresentou uma lista de palavras para que os participantes pudessem escolher aquela que lhe transmitisse melhor o significado de QVT. A figura 8 e figura 9 demonstram a representatividade das palavras escolhidas por grupo estudo.

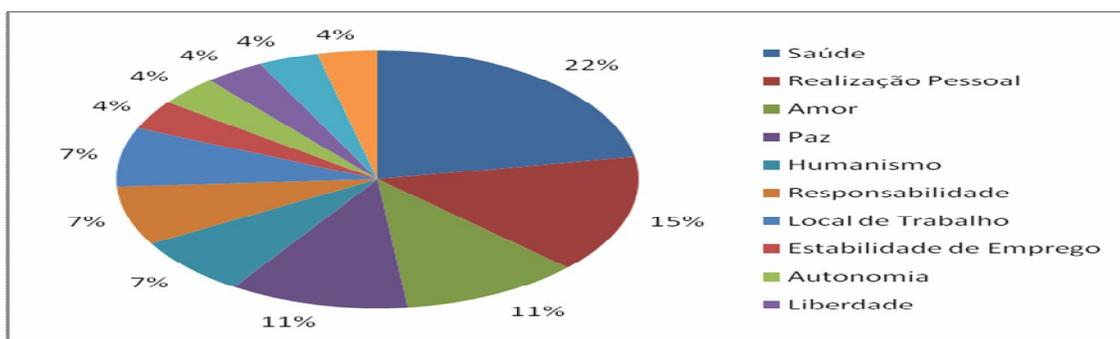


Figura 8. Gráfico das Palavras que transmitem QVT para o Grupo Participa  
Fonte: Dados coletados na pesquisa.

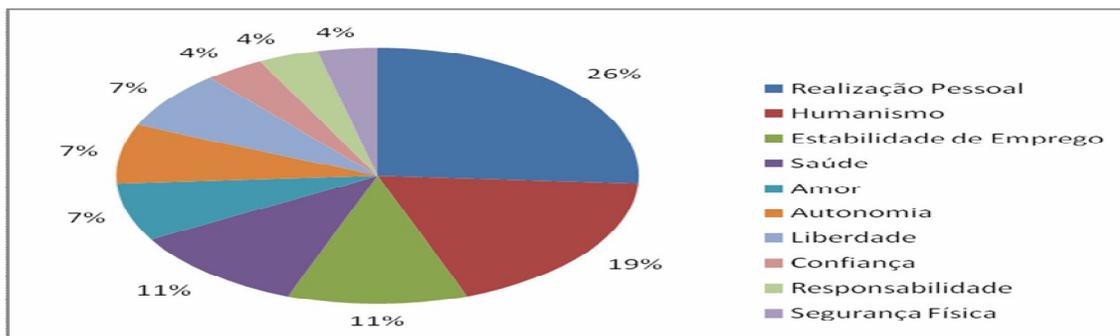


Figura 9. Gráfico das Palavras que transmitem QVT para o grupo Não Participa  
Fonte: Dados coletados na pesquisa.

A palavra de destaque para ambos os grupos é Realização Pessoal. Fica a incógnita e a

subjetividade de quais fatores poderia ser desencadeante para realização pessoal para cada grupo, porém acredita-se que é o peso dado pelos docentes aos aspectos organizacionais e sociais, podendo contribuir com o seu status e projeção. O Grupo Participa relaciona a QVT expressivamente com saúde e amor. Essas palavras podem expressar aspectos biológicos, psicológicos e sociais.

O grupo Não Participa, está mais próximo ao aspecto psicológico e organizacional, pois dá ênfase as palavras, realização pessoal e estabilidade no emprego. A palavra humanismo pode ser relacionada aos aspectos sociais. Este Grupo, Não Participa, tem maior representatividade de mulheres que buscam reconhecimento profissional e inserção mais permanente no mercado de trabalho, algo que pode ser relacionado as palavras em destaque para o grupo.

#### 4.4 Análise Qualitativa

A fim de se estabelecer um diálogo entre os resultados dos questionários e os aspectos qualitativos da pesquisa, as observações dos pesquisadores e algumas frases preditivas do entrevistados são analisadas. Pelo fato da entrevista não ser estruturada pôde-se aferir vários aspectos do PROEJA e suas relações o que direcionou e esclareceu alguns resultados encontrados nas análises das respostas do BPSO aplicado.

##### 4.4.1 Entrevistas

Dos quatro participantes das entrevistas, dois estão envolvidos ou já se envolveram com o PROEJA. Os outros só conhecem o programa, mas não estão envolvidos no mesmo. A fim de diferenciar a fala dos entrevistados com as observações e argüições dos pesquisadores, foram colocadas aspas (“ ”) entre as falas dos entrevistados. Os aspectos mais relevantes dessa análise qualitativa foram resumidos em quatro itens, abaixo:

1. **O PROEJA é um programa especial** - se visto pela perspectiva do Governo Federal. “É um resgate, ou dívida que o governo tem com aquelas pessoas que não tiveram oportunidade de concluir seus estudos”.
2. **O perfil dos alunos do PROEJA** – são diferenciados. Eles tem uma bagagem de conhecimento de vida “cabedal de conhecimento prático muito grande”, no entanto buscam o conhecimento científico. A grande maioria trabalha durante o dia e o tratamento a esses alunos deve ser diferenciado. São “pessoas perseverantes, batalhadoras, pessoas que necessitam de atendimento individualizado, especializado”. São alunos com mais idade e querem compensar, muitas vezes, até 10 anos de estudos perdidos, se esforçam, mas é preciso destacar que o “*time* desse aluno é diferente do tempo de um aluno regular”
3. **Docentes que trabalham com PROEJA** – por se tratar de alunos especiais, os docentes que trabalham com PROEJA são um pouco mais exigidos em seu trabalho. “Os professores de PROEJA se dedicam muito mais no preparo de aulas, materiais e relação com alunos”. Para que esses professores desenvolvam um bom trabalho, faz-se necessário que estes acreditem na modalidade de ensino PROEJA. Para aqueles que escolheram participar, não aqueles que estão no programa por obrigação, entendem sua participação do programa como educadores, ou seja, “co-responsáveis pelo processo de construção de vida” desse público. “Alguns professores já passaram pelas mesmas situações que esses alunos e querem de alguma forma colaborar para que essas pessoas tenham as mesmas oportunidades que eles tiveram”. Por verem essa dedicação, os alunos se apegam aos professores. Outra questão envolvida é que esses alunos têm orgulho dos professores por esses serem qualificados, muitos são doutores,

mestres. “Eles acreditam naquele professor. Eles se apegam aos professores”.

4. **IFET e PROEJA** - o Instituto vem investindo em capacitação não só aos professores do programa como também à todos docentes do IFET. Pelo fato do aluno do PROEJA exigir mais do professor, algumas políticas do governo poderiam “diferenciar o tratamento dos professores de PROEJA que exige muito mais do professor. Por isso acho que esse professor deva ter um tratamento diferenciado do governo”. Alguns professores têm algum tipo de discriminação (AO PROEJA), no entanto, a qualidade de ensino no PROEJA tem que ter a mesma qualidade do ensino regular. Um curso com uma qualidade igual aos outros cursos da Instituição.

## 5 CONCLUSÕES

Os achados da pesquisa indicaram baixa satisfação de Qualidade de Vida no Trabalho uma vez que vários aspectos do BPSO apresentaram médias abaixo de 3, ponto médio da escala, representando insatisfação. O estudo possibilitou concluir que os grupos estudados estão insatisfeitos nos aspectos: organizacionais, biológicos e sociais. Houve um consenso referente à percepção de satisfação de QVT. Os grupos demonstraram uma linha similar nos resultados se visto no geral; onde as maiores médias de percepção de satisfação foram apresentadas no aspecto psicológico e significativamente menor no aspecto social.

O grupo Participa destacou-se por apresentar-se visivelmente com maior percepção de satisfação em todos os aspectos avaliados. Esse resultado foi relacionado a uma grande troca de experiências entre o aluno do PROEJA e o docente, dado interpretado através da análise das entrevistas, parte qualitativa da pesquisa. Esses alunos proporcionam aos docentes recordações de sua própria história social e acadêmica, fortificando uma identificação. Ao mesmo tempo, esses docentes representam para os alunos uma perspectiva de futuro, um exemplo de vida.

Pensou-se que, pelo fato dos alunos do PROEJA serem adultos, estes poderiam estabelecer de forma diferenciada um processo relacional na dimensão cognitiva e humana com o docente impactando de alguma forma a QVT dos docentes que trabalham com esse público. No entanto, conclui-se que os professores atuantes no PROEJA percebem relações positivas da sua qualidade de vida, no que se refere ao trabalho e vínculo vivido com os alunos.

Esse mérito aos docentes do PROEJA não exclui a responsabilidade do IFET em gerir um programa de QVT nos Campi para que esses resultados sejam visíveis a todos os docentes. Ficou claro que o IFET estudado não contempla em sua política um programa de QVT estruturado, contempla apenas parte das atividades de um programa de Qualidade de Vida no Trabalho. Fica evidente a necessidade de ação, ou seja, a implantação de um programa de Qualidade de Vida no Trabalho no Instituto.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CODO, W; SORATTO, L.; VASQUES-MENEZES, **Saúde Mental e Trabalho** In Zanelli, J.C., Borges-Andrade, J.E., Bastos, A.V.B.. (orgs), Psicologia Organizações e Trabalho no Brasil, Porto Alegre, ARTMED, 2004, p. 276-299.

FISCHER, G. N. Espaço, Identidade e Organização - **O indivíduo na organização**, v. 2: dimensões esquecidas / Jean-François Chanlat coordenador; organização da edição brasileira, revisão técnica Ofélia de Lanna Sette Tôrres; tradução Arakcy Martins Rodrigues... [ et. al.].

- São Paulo: Atlas, 1994.

GARCIA, E. O. P. **Qualidade de Vida no Trabalho:** com a palavra, os funcionários públicos. 2007. Dissertação de Mestrado - Universidade Metodista de São Paulo (UMESP), São Bernardo do Campo – SP.

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

GOLEMAN, D. **Inteligência Emocional:** a teoria revolucionária que define o que é ser inteligente. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Indicadores empresariais de qualidade de vida no trabalho:** um estudo comparativo entre satisfação dos empregados e esforço empresarial nas empresas com certificação ISO 9000. 1996. Tese de Doutorado -Faculdade de Economia e Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo – FEA/USP. São Paulo – SP.

\_\_\_\_\_. **Qualidade de Vida no Trabalho & Administração.** Programa de Educação Continuada em Administração para Executivos. FEA/USP, São Paulo, 2001.

MASLOW, H. A. **Diário de negócio de Maslow;** organizado por Deborah C. Stephens; [tradução de Nilza Freire]. - Rio de Janeiro: Qualitymark, 2003.

NÔVOAS, A. (Organizador). **Os professores e sua formação.** Lisboa : Dom Quixote 1992

OLIVEIRA, R. R.. **Qualidade de Vida no Trabalho - QVT e Responsabilidade Social Empresarial – RSE:** Um estudo sobre a satisfação de QVT com funcionários voluntários em programas de RSE. 2008. Dissertação de Mestrado - Universidade Metodista de São Paulo (UMESP), São Bernardo do Campo – SP.

QUADROS, V. C. **Identidade Docente e Prática Pedagógica:** as possíveis relações sob o olhar da psicanálise. Dissertação de Mestrado - Universidade de Leon, Programa AEU, Barcelona, 2009.

RIBEIRO, V. M. **Traçando o perfil de alunos e professores de EJA – caderno 3,** coleção “Uma nova EJA para São Paulo”, coord. Editorial Lourdes de F. P. Possani e Jane Alves da Silva, Secretaria Municipal de Educação, Visão de Orientação Técnica de Educação de Jovens e Adultos, CO.DOT/EJA, As.007/04, julho de 2004.

RIOS, T. A. **Ética e competência.** São Paulo, Cortez, 2005.

ROUSSEAU, D. M., Psychological and implied contracts in organizations. **Employee Responsibilities and Rights Journal**, vol.2, n.2, p.212-239, 1989.

SGUISSARDI, Valdemar. **Universidade Brasileira no séc. XXI – desafios do presente.** São Paulo, Cortez, 2009.

ZANELLA, L. C. H. **Metodologia da pesquisa.** Material apresentado para os cursos da Secretaria de Educação a Distância, 2006. 144p. – Universidade Federal de Santa Catarina Disponível em: [www.sead.ufsc.br/noticias\\_ead/metodologia\\_da\\_pesquisa.pdf](http://www.sead.ufsc.br/noticias_ead/metodologia_da_pesquisa.pdf).