

INSTITUTO ENSINAR BRASIL

FACULDADES UNIFICADAS ENSINAR BRASIL DE IÚNA

CURSO DE PEDAGOGIA

**SATISFAÇÃO DOS PROFESSORES EM RELAÇÃO À
QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO NAS
ESCOLAS MUNICIPAIS, LOCALIZADAS NA SEDE DO
MUNICÍPIO DE IÚNA- ES**

**LILIAN KELLY DIAS DE CARVALHO PIMENTEL
VIVIANE CARVALHO DE OLIVEIRA**

**Iúna
2012**

**Lilian Kelly Dias de Carvalho Pimentel
Viviane Carvalho de Oliveira**

**A SATISFAÇÃO DOS PROFESSORES EM RELAÇÃO À QUALIDADE DE VIDA
NO AMBIENTE DE TRABALHO, NAS ESCOLAS MUNICIPAIS LOCALIZADAS NA
SEDE DO MUNICÍPIO DE IÚNA- ES**

Monografia apresentada ao Curso de
Pedagogia do Instituto Ensinar Brasil,
como requisito parcial para a obtenção do
título de Licenciatura em Pedagogia.
Orientador: Prof. Msc. Fabrício Emerick
Soares.

Iúna
2012

**Lilian Kelly Dias de Carvalho Pimentel
Viviane Carvalho de Oliveira**

**A SATISFAÇÃO DOS PROFESSORES EM RELAÇÃO À QUALIDADE DE VIDA
NO AMBIENTE DE TRABALHO, NAS ESCOLAS MUNICIPAIS LOCALIZADAS NA
SEDE DO MUNICÍPIO DE IÚNA- ES**

Monografia submetida à Comissão examinadora designada pelo Curso de Graduação em Pedagogia do Instituto Ensinar Brasil, como requisito para obtenção do título de Licenciatura em Pedagogia.

Prof. Msc – Fabrício Emerick Soares. (Orientador)
Instituto Ensinar Brasil

Prof. Mário Gomes de Souza
Instituto Ensinar Brasil

Prof^a. Vanessa Del Vale Pinto
Instituto Ensinar Brasil

Iúna, 05/12/2012

DEDICATÓRIA

Dedico esta monografia aos meus queridos pais, Vicente e Marli pelo carinho e apoio dispensados em todos os momentos. A minha filha Isadora, que mesmo tão pequenina, através de seu olhar me deu forças para não desistir. Ao meu querido esposo Fábio que sempre esteve comigo nos momentos mais difíceis desta caminhada, pela sua compreensão, amor e incentivo a todo o momento.

(Viviane Carvalho de Oliveira)

Dedico esta monografia ao meu filho Arthur por ser fonte de inspiração e mesmo nos momentos de ausência você esteve sempre no meu pensamento e em meu coração. Ao meu esposo Almir pelo carinho, dedicação e compreensão e por estar sempre ao meu lado, pelo seu apoio em minhas decisões e por sua total confiança em mim. A minha mãe que mesmo com sua simplicidade me educou da melhor forma possível e que durante estes dois últimos anos, cuidou do meu filho com muito carinho e dedicação.

(Lilian Kelly Dias de Carvalho Pimentel)

AGRADECIMENTOS

Agradecemos a Deus por tudo, por nunca ter nos deixado e por nos permitir chegar até aqui. Ao nosso orientador Prof. Msc. Fabrício Emerick Soares, que nos prestou orientação e acima de tudo agradecemos por sua amizade e pela atenção prestada a todo o momento. A nossa querida Prof^a Vanessa Del vale Pinto, que muito nos motivou, pelo seu carinho e companheirismo nesta caminhada, por estar conosco desde o início e nos momentos difíceis da nossa vida acadêmica, período esse de transição (Faps/Doctum) foi o nosso suporte, para que não desistíssemos no meio do caminho, a você o nosso eterno carinho e agradecimento. Aos nossos familiares e amigos que direta ou indiretamente torceram e contribuíram para nossa vitória.

A todos, nossos sinceros agradecimentos.

(Lilian Kelly dias de Carvalho Pimentel)

(Viviane Carvalho de Oliveira)

“Conhecer é tarefa de sujeitos, não de objetos. E é como sujeito e somente enquanto sujeito, que o homem pode realmente conhecer.”

Paulo Freire

RESUMO

O presente estudo teve como finalidade pesquisar a satisfação dos professores com relação à qualidade de vida no ambiente de trabalho e identificar os fatores que interferem na satisfação dos docentes no local de trabalho, nas escolas municipais localizadas na sede do município de Lúna - ES. Os professores satisfeitos no ambiente de trabalho estão sujeitos a alcançarem um grau mais elevado de satisfação na execução de suas atividades, diminuindo assim os fatores de insatisfação. A pesquisa a seguir classifica-se como descritiva e bibliográfica, e para a coleta de dados foram utilizados formulários. Participaram da pesquisa 115 professores das escolas municipais, localizadas na sede do município de Lúna – ES. As análises dos resultados obtidos indicam que a maioria dos professores encontram-se satisfeitos com a qualidade de vida ofertada nas escolas, pois as mesmas possuem boa infraestrutura, oferecem matérias necessários para o planejamento e desenvolvimento de suas atividades. A carga horária tem uma boa aceitação mesmo com o excesso de atividades. Quanto à remuneração, é considerada razoável entre os respondentes e com relação ao relacionamento interpessoal, os mesmos possuem um sentimento positivo com seus alunos e com outros servidores. A pesquisa demonstra que a maioria dos docentes encontram - se satisfeitos com a qualidade de vida oferecida no ambiente escolar, considerando como ponto positivo e tendo em vista que a qualidade de vida pode influenciar no desempenho da produtividade dos docentes em sala de aula e no processo de ensino aprendizagem dos alunos.

Palavras-chave: Satisfação, Motivação, Ambiente de trabalho, Professor.

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 01	Distribuição dos respondentes quanto ao gênero.....	28
GRÁFICO 02	Distribuição dos respondentes por faixa etária	29
GRÁFICO 03	Distribuição dos respondentes quanto ao tempo de atuação na função exercida.....	30
GRÁFICO 04	Distribuição dos respondentes quanto ao tempo de serviço no local de trabalho.....	31
GRÁFICO 05	Distribuição dos respondentes com relação à formação acadêmica.....	32
GRÁFICO 06	Distribuição dos respondentes em relação à carga horária de trabalho	33
GRÁFICO 07	Distribuição dos respondentes com relação à infraestrutura física do ambiente de trabalho.....	34
GRÁFICO 08	Distribuição dos respondentes com relação aos equipamentos utilizados para execução de suas atividades.....	35
GRÁFICO 09	Distribuição dos respondentes quanto aos materiais necessários e utilizados para execução de suas atividades.....	36
GRÁFICO 10	Distribuição dos respondentes com relação à capacitação e treinamentos ofertados.....	37
GRÁFICO 11	Distribuição dos respondentes quanto ao sentimento de realização pessoal no cargo exercido.....	38
GRÁFICO 12	Distribuição dos respondentes quanto à valorização pessoal no local de trabalho.....	39
GRÁFICO 13	Distribuição dos respondentes com relação a sua liberdade de expressão e participação nas decisões no seu ambiente de trabalho.....	40

GRÁFICO 14	Distribuição dos respondentes quanto ao relacionamento interpessoal entre os funcionários dentro do ambiente de trabalho.....	41
GRÁFICO 15	Distribuição dos respondentes com relação ao relacionamento interpessoal com seus superiores.....	42
GRÁFICO 16	Distribuição dos respondentes com relação ao relacionamento interpessoal com seus subordinados.....	43
GRÁFICO 17	Distribuição dos respondentes com relação à remuneração recebida.....	44
GRAFICO 18	Distribuição dos respondentes com relação à qualidade de vida no ambiente de trabalho.....	45

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	10
2	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO.....	13
2.1	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E SUA IMPORTÂNCIA.....	13
2.2	SATISFAÇÃO E MOTIVAÇÃO: O AMBIENTE DE TRABALHO E SUAS INFLUÊNCIAS NA PRÁTICA DOCENTE.....	17
3	METODOLOGIA.....	23
3.1	CARACTERIZAÇÃO DO OBJETO DE ESTUDO.....	23
3.2	CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA.....	25
3.3	INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS.....	26
4	ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS	28
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	47
	REFERÊNCIAS.....	50
	APÊNDICES.....	54

1 INTRODUÇÃO

Considerando a importância da satisfação dos funcionários em relação ao ambiente de trabalho com intuito de se obter um bom desempenho e uma boa produtividade no cargo exercido, apresenta-se como tema de pesquisa a satisfação dos professores em relação à qualidade de vida no ambiente de trabalho, nas escolas municipais localizadas na sede do município de Lúna - ES.

Segundo Batista (2004), na medida em que há um nível positivo em relação à qualidade de vida no ambiente de trabalho, os funcionários tornam-se mais produtivos e felizes, tornando-se um diferencial para as empresas.

Chiavenato (1999), diz que se a qualidade de vida em relação ao ambiente de trabalho for baixa, instigará à insatisfação dos funcionários, a infelicidade e conseqüentemente o declínio da produtividade.

Balarini e Gomes (2006), afirmam que um ambiente de trabalho saudável e produtivo contribui para o sucesso, a felicidade e a qualidade de vida das pessoas dentro e fora das organizações.

Percebe-se que quanto melhor e saudável for o ambiente de trabalho, melhor será a produtividade e a satisfação dos funcionários em relação ao local de trabalho (FERREIRA, 2008).

Libâneo *et al.*(2011), salientam que:

As escolas são, pois, organizações, e nelas sobressai a interação entre as pessoas, para a promoção da formação humana. De fato, a instituição escolar caracteriza – se por ser um sistema de relações humanas e sociais com fortes características interativas, que a diferencia das empresas convencionais (LIBÂNEO *et al.*, 2011, p. 316).

Como instituições sociais, as escolas têm por objetivo desenvolver o potencial dos alunos através da aprendizagem de conteúdos, a fim de formar cidadãos participativos na sociedade. As escolas têm por objetivo principal o ensino e a aprendizagem dos alunos, ofício esse dos professores (LIBÂNEO *et al.*, 2011).

Gomes (2011, p.16), afirma que “A escola, como uma empresa, também engendra resultados e precisa-os até mesmo para mostrar a sociedade e ao Estado a “produtividade” desse processo.”

Assim, Gomes (2011) salienta que a má qualidade de vida do professor no ambiente de trabalho pode interferir no processo de ensino aprendizagem dos alunos, pois um professor que não se sente valorizado e trabalha em um ambiente que não lhe propicie desenvolver seu trabalho satisfatoriamente, resulta em: aulas sem rendimentos, planejamentos copiados e não atualizados, docentes sem paciência e alunos que passam a obter um conhecimento fora da realidade.

Contudo podemos perceber a importância da satisfação no ambiente de trabalho, ainda mais no que diz respeito ao ambiente escolar. Pois com relação ao ambiente escolar a satisfação, a motivação dos professores são fatores determinantes na qualidade da aprendizagem e do desempenho dos docentes (GUIMARÃES, 2003).

Diante desse contexto o presente estudo procura responder ao seguinte questionamento: Como os professores das escolas municipais, localizadas na sede do município de Lúna – ES, avaliam o ambiente de trabalho?

De forma geral o presente estudo objetiva avaliar a satisfação dos professores das escolas municipais, localizadas na sede do município de Lúna – ES, em relação à qualidade de vida no ambiente de trabalho.

Especificamente busca-se:

- Pesquisar a satisfação dos professores com o ambiente de trabalho, em relação à infraestrutura, motivação e relações humanas.
- Identificar os fatores que interferem na satisfação dos professores em relação ao ambiente de trabalho.

Chiavenato (1999), diz que a qualidade de vida está relacionada a um intenso respeito pelas pessoas, e que para alcançar uma boa qualidade e produtividade no desempenho de suas funções, as organizações necessitam de pessoas motivadas que participem ativamente nos trabalhos que exercem e que sejam recompensadas por essa contribuição.

Considerando o fato de que é no ambiente escolar que atuam profissionais responsáveis por ensinar e formar cidadãos que irão atuar em uma sociedade. Justifica-se a presente pesquisa, tendo em vista a importância da satisfação para a qualidade do desempenho dos docentes no ambiente de trabalho. Os professores sentindo-se bem no ambiente de trabalho, estão propícios a obterem

níveis mais elevados de satisfação no desempenho das suas funções, minimizando consequentemente os aspectos de insatisfação (LOUREIRO, 1997).

Este grau de satisfação pode estar relacionado a aspectos existentes no ambiente de trabalho, podendo influenciar muito para o surgimento da insatisfação causada pelo local de trabalho.

Para Oliveira (2002, p.197), “[...] satisfação é a diferença entre o que uma pessoa necessita e o que ela recebe do seu trabalho [...]”.

Martinez e Paraguay (2003), ao retratarem as teorias de Frederick Herzberg, relatam que para ele a insatisfação seria determinada pela deficiência de alguns fatores relacionados ao ambiente de trabalho como remuneração, relações interpessoais, condições de trabalho e organização da empresa.

O estudo desse tema é relevante, pois o mesmo servirá como fonte de estudo para os gestores escolares responsáveis pelo ambiente de trabalho, indicando o índice de satisfação dos docentes em relação ao local de trabalho e os fatores que possam estar influenciando nesse índice. Assim, a presente pesquisa pode servir de indicador para determinar ações e transformações a serem realizadas no ambiente de trabalho educacional, visando um melhor desempenho e uma boa produtividade no cargo exercido, e consequentemente, uma melhor qualidade de vida no ambiente de trabalho.

A presente pesquisa surgiu no período de estágios, realizados nas escolas municipais do município de Lúna-ES, onde houve um questionamento entre as pesquisadoras em procurar saber o índice de satisfação dos professores em relação à qualidade de vida no ambiente de trabalho, e os fatores que mais influenciam nessa satisfação.

Diante do exposto, o ambiente escolar onde esses profissionais atuam, bem como sua satisfação em relação à qualidade de vida no ambiente de trabalho, são assuntos a serem abordados neste estudo.

A metodologia adotada para esta pesquisa foi: Quanto aos objetivos: descritiva. Quanto aos procedimentos de coletas de dados: bibliográfica e de levantamento.

2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

2.1 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E SUA IMPORTÂNCIA

Chiavenato (1999), relata que o termo qualidade de vida no trabalho, foi mencionado por Louis Davis na década de 70, ao realizar um trabalho sobre desenho de cargo. Para Louis, o conceito de qualidade de vida no trabalho reportava-se, à preocupação com o bem-estar, saúde, e desempenho dos colaboradores no desenvolvimento de suas funções.

Desta maneira, entende-se que para se obter uma boa qualidade de vida no trabalho é necessário que as empresas se preocupem com o bem – estar, saúde e desempenho dos colaboradores, com o objetivo de melhorar a produtividade.

Para Chiavenato (2006), o conceito de qualidade de vida no trabalho implica não somente nos aspectos físicos, mas também nos aspectos sociais e psicológicos de um ambiente de trabalho.

Percebe-se que não basta que as empresas preocupem-se somente em ter um ambiente com uma boa estrutura física, se os funcionários sofrem em relação aos aspectos sociais e psicológicos dentro do local de trabalho.

A qualidade de vida no trabalho implica em melhorar o ambiente de trabalho em suas condições físicas que envolvem a higiene e segurança e em suas condições sociais e psicológicas (CHIAVENATO, 1999).

Para Ferreira (2008, p.13), “A higiene do trabalho compreende normas e procedimentos adequados para proteger a integridade física e mental do trabalhador, preservando-os dos riscos de saúde.”

Chiavenato (2010), ressalta que a higiene do trabalho está ligada às condições do ambiente de trabalho, com relação à saúde física e mental e às condições de bem-estar dos funcionários.

Balarini e Gomes (2006) salientam que os programas que desenvolvem o bem estar dos funcionários em relação à higiene e saúde dentro das organizações, apresentam-se como fatores essenciais para a qualidade de vida no trabalho.

Para Chiavenato (2010), os principais itens do programa de higiene do trabalho são: Ambiente físico do Trabalho: relacionado à iluminação, ventilação, temperatura, ruídos e conforto. Ambiente psicológico de trabalho: relacionado a relacionamento humano agradável, atividades agradáveis e motivadoras, estilo de gerência democrática e participativa, eliminação de possíveis fontes de stress, envolvimento pessoal e emocional. Aplicação de princípio de ergonomia: relacionado a máquinas e equipamentos adequados, mesas e instalações ajustadas às pessoas, ferramentas que reduzem o esforço físico. Saúde ocupacional: relacionado à assistência médica preventiva, programa de controle médico de saúde ocupacional.

A segurança do trabalho está relacionada com as medidas técnicas, educacional, médica e psicológica utilizadas para prevenir acidentes dentro do ambiente de trabalho (CHIAVENATO, 2010).

Ao se tratar de qualidade de vida no trabalho, percebe-se que esses fatores não podem ser esquecidos pelas empresas, pois os mesmos estão ligados ao bem-estar e a satisfação dos funcionários em relação ao ambiente de trabalho.

Segundo Lima *et al.* (2010), a qualidade de vida no trabalho é um tema atual que está se tornando um instrumento importante para as organizações, pois é através do bem-estar dos funcionários que se é capaz de conseguir resultados positivos, satisfação e motivação dos colaboradores.

Balarini e Gomes (2006), afirmam que a qualidade de vida no trabalho, representa o resgate da valorização e da humanização das pessoas. Portanto a mesma pode afetar as atitudes pessoais e comportamentais dos funcionários, com relação a sua motivação para o trabalho, adaptação às mudanças no ambiente de trabalho, criatividade, vontade de inovar ou aceitação de mudanças.

Chiavenato (2010), destaca que a qualidade de vida no trabalho acarreta em um enorme respeito pelos funcionários, pois para obter um grau elevado de qualidade e produtividade, as organizações precisam de funcionários motivados, que participem ativamente na execução de seu trabalho e que sejam adequadamente recompensados por suas contribuições.

Para Moretti (2003), a qualidade de vida no trabalho proporciona aos funcionários uma maior participação e integração entre eles, visando sempre o bem-

estar em relação às necessidades do trabalhador e o desenvolvimento eficaz da organização.

De acordo com Albuquerque e França (1998), a qualidade de vida no trabalho, envolve em ações de uma empresa que busca a implantação de melhorias, inovações gerenciais e tecnológicas, e estrutura física, visando proporcionar condições de desenvolvimento humano para e durante a realização do trabalho.

Diante do exposto, entende-se que para que as organizações passem a ter uma maior produtividade e qualidade nos serviços prestados, é necessário que se tenha a preocupação de ofertar aos seus funcionários uma qualidade de vida favorável, para que os mesmos se sintam satisfeitos motivados e valorizados no desempenho de suas funções.

A qualidade de vida no trabalho não é estabelecida a partir das características individuais de cada funcionário ou a partir das características situacional da organização, mas sobre a atuação dessas características. Devido a isso, Chiavenato (2010), salienta que vários autores apresentam modelos de qualidade de vida, entre eles: Nadler e Lawler (1983), Hackman e Oldhan (1975) e Walton (1973).

Para o desenvolvimento da presente pesquisa, optou-se pelo modelo de Walton, devido a abrangência que seus fatores possuem em relação ao estudo de qualidade de vida no trabalho.

A seguir o presente trabalho apresenta os oito fatores do modelo de Walton segundo o entendimento de Chiavenato (2010).

Os oito fatores do modelo proposto por Walton são definidos da seguinte maneira:

1. **Compensação Justa e adequada:** diz a respeito sobre a satisfação do funcionário em relação a remuneração recebida com o trabalho realizado, a comparação da remuneração de um empregado com os outros da mesma empresa e a verificação do salário recebido, se está de acordo com o ofertado no mercado de trabalho.
2. **Condições de segurança e saúde no mercado de trabalho:** está relacionado aos aspectos físicos do local de trabalho, carga horária exercida, materiais e equipamentos para execução dos serviços.

3. Utilização e desenvolvimento de capacidade: oportunidade no desenvolvimento das capacidades humanas, contemplando os aspectos em relação à autonomia, autocontrole, informações sobre o processo do trabalho e quanto ao seu desempenho.
4. Oportunidades de crescimento contínuo e segurança: refere-se às oportunidades de crescimento, desenvolvimento e segurança que os funcionários contemplam dentro da empresa, em relação ao trabalho desenvolvido por eles.
5. Integração social na organização: retrata sobre a integração social dos funcionários no ambiente de trabalho, buscando um tratamento igualitário entre todos propiciando um relacionamento pessoal positivo e ausência de preconceitos.
6. Constitucionalismo: refere-se ao conjunto de normas, regras e princípios estabelecidos dentro de uma organização, fazendo menções sobre os direitos e deveres dos funcionários.
7. Trabalho e espaço total de vida: trata-se sobre a conciliação entre responsabilidades do trabalho, relação da vida familiar, lazer e vida comunitária.
8. Relevância social da vida no trabalho: retrata sobre a imagem da empresa e sua responsabilidade perante a sociedade. Fatores que podem afetar diretamente a auto-estima do funcionário.

O quadro 01 a seguir, apresenta uma síntese dos oitos fatores do modelo proposto por Walton a respeito da qualidade de vida no trabalho.

Fatores de Qualidade de Vida no trabalho	Dimensões
1. Compensação Justa e Adequada	1. Renda (Salário) adequado ao trabalho 2. Equidade interna (compatibilidade interna) 3. Equidade Externa (Compatibilidade Externa)
2. Condições de Segurança e Saúde no trabalho	4. Jornada de trabalho 5. Ambiente físico (seguro e saudável)
3. Utilização e desenvolvimento de capacidades	6. Autonomia 7. Significado da tarefa 8. Identidade da tarefa 9. Variedade de habilidades 10. Retroação e retroinformação
4. Oportunidades de crescimento e segurança	11. Possibilidades de carreira 12. Crescimento profissional 13. Segurança do emprego
5. Integração social na organização	14. Igualdade de oportunidade 15. Relacionamento interpessoais e grupais 16. Senso comunitário
6. Garantias constitucionais	17. Respeito às leis e direitos trabalhistas 18. Privacidade pessoal 19. Liberdade de expressão 20. Normas e rotinas claras de organização
7. Trabalho e espaço total de vida	21. Papel balanceado na vida pessoal
8. Relevância social da vida no trabalho	22. Imagem da empresa 23. Responsabilidade social pelos produtos /serviços 24. Responsabilidade social pelos empregados

Quadro 01: Fatores e dimensões de qualidade de vida no trabalho segundo Walton (1973).
Fonte: (WALTON,1973 *apud* CHIAVENATO, 2010,p.491).

2.2 SATISFAÇÃO E MOTIVAÇÃO: O AMBIENTE DE TRABALHO E SUAS INFLUÊNCIAS NA PRÁTICA DOCENTE.

A escola constitui um ambiente importante em relação à realidade vivida pelo professor e os fatores relacionados às condições do trabalho docente (PENTEADO, 2007).

Guimarães (2003), afirma que no caso do espaço escolar, a satisfação dos docentes tem sido um fator determinante para o nível de qualidade do desempenho de suas funções.

De acordo com Souza (2005), a satisfação e a qualidade de vida no trabalho, são fatores indispensáveis para sobrevivência de qualquer empresa, portanto os mesmos podem influenciar na produtividade e na competitividade das mesmas.

Oliveira (2002), ressalta que uma das técnicas mais eficazes para aumentar as qualidades de uma empresa e as tornarem mais competitivas, é a motivação dos funcionários da própria empresa.

A motivação é um fator indispensável na gestão de pessoas, pois a mesma envolve vários aspectos relacionados à satisfação, e por isso é utilizado como um método para alcançar os objetivos das empresas que buscam alcançar uma maior produtividade e competitividade (COELHO, 2009).

Moretti (2003), diz que a motivação de uma pessoa vem do fato dela saber que tem um papel importante na empresa, e que outras pessoas precisam dela para desenvolver um bom trabalho.

Criar um ambiente onde as pessoas possam se sentir bem com a gerência, com elas mesmas e entre seus colegas de trabalho, e estar confiantes na satisfação das próprias necessidades, ao mesmo tempo em que cooperam com o grupo (MORETTI, 2003, p.3).

Balarini e Gomes (2006), apontam como fatores importantes para a qualidade de vida: o desempenho das funções dos funcionários e clima organizacional das organizações.

Se a qualidade de vida no trabalho for pobre, levará à insatisfação do funcionário e conseqüentemente diminuirá o desempenho e a produtividade, e sendo que se a qualidade de vida no trabalho for boa, o funcionário ficará satisfeito e motivado, aumentando assim suas contribuições para o bom desenvolvimento das organizações (BALARINI; GOMES, 2006).

De acordo com os estudos acima realizados, percebe-se então que fatores como a satisfação e a motivação dos funcionários, são grandes influentes em relação ao desempenho e produtividade dos docentes no campo educativo. Entende-se no momento que, para que os docentes estejam satisfeitos e motivados

em relação ao ambiente de trabalho é necessário que as instituições de ensino tenham um clima organizacional agradável, buscando sempre oferecer aos docentes, uma qualidade de vida eficaz e saudável em relação ao ambiente de trabalho.

Segundo Brasil (2010, p.8), “Uma boa parte da vida dos trabalhadores se passa no ambiente de trabalho. Sendo assim este deve ser um local motivador, além de adequado e confortável.”

Guimarães (2003), afirma que com relação ao ambiente escolar a motivação e a satisfação do professor e do aluno tem sido um fator determinante na qualidade da aprendizagem e do desempenho dos docentes.

A escola é uma instituição social que tem por objetivo desenvolver as potencialidades dos alunos com intuito de tornarem cidadãos participativos na sociedade em que vivem, tendo por objetivo primordial o ensino e a aprendizagem dos alunos, tarefa essa de responsabilidade dos docentes (LIBÂNEO *et al.*, 2011).

Libâneo *et al.*, (2011) salientam que:

Uma escola bem organizada e gerida é aquela que cria condições organizacionais, operacionais e pedagógicas-didáticas que permitam o bom desempenho dos professores em sala de aula, de modo que todos os alunos sejam bem sucedidos em suas aprendizagens (LIBÂNEO *et al.*, 2011, p.301).

Gomes (2011), diz que muito tem se falado sobre as condições de trabalho do professor, ou seja, as condições pela qual os docentes executam suas inúmeras funções, condições essas como: a má estrutura em sala de aula, o excesso de atividades, a carga horária de trabalho, a baixa remuneração, o número elevado de alunos, a cobrança da escola e dos pais, além de terem que lidar com problemas sociais que envolvem drogas, prostituição, violência, dentre outros no ambiente escolar.

Segundo Rodriguez e Alves (2008), fatores que influenciam na qualidade de vida no ambiente de trabalho, como o desrespeito profissional, as más condições ambientais, a falta de materiais didáticos, a baixa remuneração, possibilitam o surgimento de insatisfação e de doenças às quais levam à diminuição da produtividade profissional e da qualidade do ensino ministrado pelos docentes. “A qualidade de vida é base para todos os tipos de qualidade: auto- estima, bom

desempenho em sua profissão ou atividades que desenvolvem boas relações com o outro” (GOMES,2011,p.2).

Para Rodriguez e Alves (2008), essas situações influenciam bastante para que os professores se sintam desvalorizados, causando o surgimento de estresse e conseqüentemente a baixa qualidade de vida. “O profissional sente-se desprestigiado e desmotivado para desempenhar suas funções, rendendo menos do que poderia” (RODRIGUEZ; ALVES, 2008, p.13).

Segundo Rodrigues e Alves (2008), nos relatórios divulgados pela Organização Internacional do Trabalho, com relação ao trabalho docente, foram expostos resultados de pesquisas realizadas em vários países, que relatam os desgastes dos profissionais docentes e a exposição contínua a situação como o stress, a partir de algumas situações como: volume intenso de trabalho; alterações e exigências na jornada de trabalho; alterações no status social da profissão decorrentes de perdas salariais; o aumento no número de alunos na sala de aula; perda de autonomia no trabalho e desgastes da relação professor aluno.

Batista e Henrique (2010), apontam que a falta de tempo para realizar as diversas responsabilidades direcionadas sobre os docentes, assim como a falta de reconhecimento profissional, além da constante pressão que são submetidos, são algumas causas para seu esgotamento, que venham acarretar a uma enorme crise e a um enorme estresse profissional.

A escola como lugar social, deve ser pensada não somente com um reflexo de funcionamento da sociedade e da economia em si, mas principalmente deve ser vista como um ambiente de trabalho, onde seu principal foco é produzir conhecimentos, não apenas reproduzir. Ela construirá conhecimentos na medida em que possibilita recursos e relações com e ao professor (GOMES, 2011, p.9).

Segundo Lipp (2008) citado por Batista e Henrique (2010), as condições de trabalho nas escolas tanto particulares como públicas, deixam muito a desejar, pois não ofertam aos professores materiais didáticos necessários para suas atividades em sala de aula, inibindo assim o desempenho dos docentes.

Brasil (2010, p.14), afirma que “ As condições de trabalho em muitas escolas, não são consideradas ideais, havendo uma carência dos materiais e instrumentos utilizados pelos docentes, diminuindo sua motivação e participação no ambiente de trabalho.”

Lipp (2008) citado por Batista e Henrique (2010, p.10), ressalta que:

A insatisfação e a falta de perspectiva de crescimento desestimulam os professores que passam a ver a escola e suas atividades como um fardo pesado e sem gratificação pessoal, mingando suas forças internas motivacionais no dia-a-dia. O resultado é a queda no desempenho, frustração, alteração de humor e consequência física mentais (LIPP,2008,p.19).

Para Gomes (2011), o professor assim como outros profissionais possui várias atividades excessivas que necessita executar, além do papel importante na formação do indivíduo, visto que tais atividades e responsabilidades os levam a um mal-estar, uma sobrecarga de trabalho e conseqüentemente a uma má qualidade de vida.

Esse trabalho desgastante faz com que a pessoa fique com o físico desfavorecido e o mental acaba sendo afetado também, fazendo com que seu ambiente de trabalho contribua para a aceleração de estresse mantendo o trabalho ameaçador de suas necessidades de realizações tanto pessoal quanto profissional (BATISTA; HENRIQUE, 2010, p.17).

A escola precisa ofertar aos professores condições para execução de suas atividades, oferecendo materiais didáticos necessários, instrumentos pedagógicos, condições de trabalho e principalmente liberdade para os mesmos executarem suas atividades sem dificuldades e com autonomia (GOMES, 2011).

Muitas vezes, os professores estão envolvidos em escolas que não oferecem condições de executar suas atividades com respeito, dignidade e ética, além de receberem um salário muito aquém de sua capacidade, esforço e responsabilidade (RODRIGUEZ; ALVES, 2008).

Gomes (2011, p.10), aponta que “A desvalorização salarial do profissional do ensino é gritante, muitos descrevem isso, como principal aspecto de sua desmotivação, hoje em níveis muito alto.”

Para Lapo (2008), o trabalho docente é composto pelas relações interpessoais estabelecidas no ambiente escolar. Relacionamento com diretores, professores, alunos e demais funcionários, quando positivo reduz sentimentos de solidão e frustração.

Relações que priorizam a sinceridade, que propiciam a expressão de pontos de vista divergentes, que estimulam a solidariedade e o apoio mútuo, que valorizam e oferecem feedback do trabalho realizado, que são isentas de preconceitos, discriminações e competitividade, se constituem em fonte de bem-estar e possibilitam a obtenção da felicidade no trabalho docente (LAPO,2008, p. 11).

Segundo Lima *et al.* (2010), o trabalho é de grande importância para o ser humano, torná-lo mais participativo, utilizando de seu talento e sua potencialidade, dando-lhe condições de trabalho adequadas, resultará no aumento da saúde mental e física dos trabalhadores.

Guimarães e Boruchovitch (2004) salientam que a motivação no ambiente escolar tem sido um fator determinante no nível da qualidade do desempenho e na aprendizagem educacional.

O estilo motivacional do professor é considerado, portanto, uma característica vinculada à personalidade, mas é vulnerável a fatores sócio-contextuais como, por exemplo, o número de alunos em sala de aula, o tempo de experiência no magistério, o gênero, a idade as interações com a direção da escola, as concepções ideológicas, entre outros. (GUIMARÃES, BORUCHOVITCH, 2004, p.147).

Rodriguez e Alves (2008), afirmam que, a motivação faz parte de um conjunto de fatores que levam à melhoria da qualidade de vida, tanto na vida pessoal quanto no desempenho de sua função.

3 METODOLOGIA

Para Andrade (2003, p.129), “a metodologia é o conjunto de métodos ou caminhos que serão percorridos na busca do conhecimento.” Marconi e Lakatos (2003), consideram a pesquisa como um procedimento formal, reflexivo, onde buscam conhecer as reais realidades ou parcialmente a verdade de uma situação, através de um tratamento científico.

3.1 CARACTERIZAÇÃO DO OBJETO DE ESTUDO

A presente pesquisa teve como objeto de estudo o índice de satisfação dos professores em relação à qualidade de vida no ambiente de trabalho.

O estudo pesquisou o índice de satisfação dos professores das escolas municipais localizadas na sede do município de Lúna-ES, em relação ao ambiente de trabalho.

Para tanto, a pesquisa foi realizada com os professores atuantes nas três escolas municipais localizadas na sede do Município de Lúna-ES: Escola Municipal de Ensino Fundamental Dr. Nagem Abkahir, Escola Municipal de Ensino Fundamental Deolinda Amorim de Oliveira e Escola Municipal de Educação Infantil e Fundamental Professora Dalila Castro Rios.

A Escola Municipal de Ensino Fundamental Dr. Nagem Abkahir, está localizada na sede do município de Lúna- ES, na rua Galaor Rios, nº299 no centro do município de Lúna. A escola atende atualmente uma clientela de: crianças, adolescentes, jovens e adultos e possui em seu quadro de professores uma totalidade de 67 docentes.

A Escola Municipal de Educação Infantil e Fundamental Professora Dalila Castro Rios, está localizada na sede do município de Lúna-ES, na rua Prof^a. Terpinha Lacerda, s/n, no Bairro Guanabara. A escola atende atualmente crianças que se encontram cursando: educação infantil (Pré I e Pré II) e séries iniciais do ensino fundamental. O espaço físico da escola é insuficiente para atender a

demanda de alunos, e por isso são utilizadas salas de aulas das Faculdades Unificadas Doctum de Lúna. Atualmente a escola possui em seu quadro de professores uma totalidade de 36 docentes atuantes em sala de aula.

A Escola Municipal de Ensino Fundamental Deolinda Amorim de Oliveira, também encontra-se localizada na sede do município de Lúna-ES, na rua Ipiranga, s/n, no Bairro Quilombo. A escola tem como clientela crianças, adolescentes e jovens que cursam o ensino fundamental, a mesma funciona em três turnos: Matutino, vespertino e noturno e atualmente a escola possui em seu quadro de professores um total de 39 docentes.

O critério de escolha se deu pelo fato de ser ambientes que atendem um número elevado de alunos da região e possui uma quantidade maior de docentes em seu quadro funcional e também pela acessibilidade. Ferreira (1999), define a palavra acessibilidade como algo de fácil acesso, aproximação, onde se pode chegar.

Para identificação da população e amostra da presente pesquisa, foi solicitado junto às secretarias de cada escola a quantidade de professores atuantes naquele ambiente escolar para realização da pesquisa, que resultou em uma totalidade de 142 professores. Entretanto dos 142 professores, somente 115 participaram.

Marconi e Lakatos (2003), afirmam que a amostra tem que ser a mais próxima do todo, com intuito de obter uma maior confiabilidade na pesquisa. Portanto, a pesquisa foi realizada com grande parte dos professores atuantes nas escolas selecionadas.

No entanto, as pesquisadoras pretendiam aplicar o instrumento de coleta de dados para todos os professores existentes no quadro de funcionários das escolas participantes do estudo, mas não foi possível, tendo em vista que alguns docentes não aceitaram participar da pesquisa e outros não se encontravam presentes no ambiente escolar na semana em que foi realizada a coleta de dados, por isso dos 142 professores apenas 115 participaram.

3.2 CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA

De acordo com os objetivos propostos, quanto aos fins esta pesquisa caracteriza-se como descritiva, na medida em que se pretende descrever a satisfação dos professores com o ambiente de trabalho, em relação à infraestrutura, motivação e relações humanas, assim como identificar os fatores que interferem na satisfação dos mesmos em relação ao ambiente de trabalho.

Gil (2007), afirma que pesquisa descritiva tem como objetivo descrever as características de uma população ou fenômeno, ou então relações entre as variáveis, utilizando-se de técnicas de coletas de dados.

Quanto aos procedimentos de coletas de dados, a presente pesquisa classifica – se como bibliográfica. Desta forma para atingir os objetivos propostos neste estudo foi realizada uma pesquisa bibliográfica utilizando-se de livros, monografias, artigos e teses, a fim de obter um embasamento teórico necessário para a efetivação deste trabalho.

Segundo Gil (2007), uma pesquisa bibliográfica é construída com base em materiais já elaborados tais como livros e artigos científicos. Para Markoni e Lakatos (2003), a pesquisa bibliográfica tem como objetivo colocar o pesquisador em contato direto com tudo aquilo que já foi publicado em relação ao assunto estudado.

A pesquisa classifica-se ainda como de levantamento, pois, foi realizada uma pesquisa de levantamento de dados, com os professores das escolas municipais localizadas da sede do município de Lúna ES. Utilizando-se de um formulário direcionado aos mesmos, contendo 19 questões fechadas.

Para Gil (2007), uma pesquisa de levantamento caracteriza-se pelas indagações realizadas a um determinado grupo que será estudado, a fim de obter informações que venham responder o problema estudado, realizando em seguida uma análise quantitativa para obter as conclusões sobre os dados coletados.

3.3 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

Para Andrade (2003, p.148), “O planejamento de uma pesquisa inclui um plano de execução e a elaboração de instrumentos de que serão utilizados na coleta de dados: questionários, formulários, roteiros de entrevistas, etc.”

Segundo Marconi e Lakatos (2003), o instrumento de coletas de dados é a fase da pesquisa que dará início à aplicação dos instrumentos elaborados e técnicas selecionadas, com intuito de se realizar a coleta de dados.

Para esta pesquisa utilizou-se como instrumento de coleta de dados um formulário contendo questões fechadas que foi elaborado pelas próprias pesquisadoras com auxílio de seu orientador, com a intenção de atingir os objetivos propostos. Para Andrade (2003), o formulário é composto por diversas perguntas, que quando aplicado não isenta a presença do pesquisador.

Sendo elaborado o formulário, foi necessário testá-lo a fim de encontrar falhas que poderiam prejudicar a interpretação das perguntas. Sendo assim foi realizado um pré-teste com 5 (cinco) pessoas que possuem uma semelhança com a população a ser estudada. Segundo Gil (2007), para realização do pré-teste, seleciona-se algumas pessoas do universo a ser pesquisado, nos quais respondem as perguntas formuladas, com intuito de reconhecerem possíveis erros na escrita, clareza, quantidade e ordem das perguntas.

Ao ser analisado, verificou-se que o formulário atendia às necessidades da pesquisa, sendo avaliado pelos respondentes como um instrumento claro e de fácil entendimento, assim sendo necessários apenas alguns ajustes para aperfeiçoá-lo.

Para a aplicação dos formulários foi solicitada autorização junto à Secretaria Municipal de Educação e a direção das escolas, bem como foi informado aos professores sobre a importância da pesquisa e seus objetivos, deixando claro para eles que suas identidades serão preservadas.

O levantamento de dados foi realizado pelas pesquisadoras, nas escolas municipais, localizadas na sede do município de Lúna – ES. O mesmo foi aplicado a 115 dos 142 professores existentes no quadro de funcionários das escolas participantes da pesquisa. O formulário foi aplicado pelas próprias pesquisadoras em

horário de funcionamento das escolas na segunda semana do mês de setembro do corrente ano.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS

Neste capítulo serão apresentados os resultados obtidos na coleta de dados, a fim de pesquisar a satisfação dos professores com o ambiente de trabalho e identificar os fatores que interferem na satisfação da mesma com relação ao ambiente de trabalho.

Os resultados foram obtidos através de um formulário aplicado aos professores atuantes nas escolas municipais localizadas na sede do Município de Iúna-ES.

A seguir, encontra-se a análise dos resultados obtidos através do formulário aplicado aos docentes.

O GRÁF. 01 apresenta a distribuição dos respondentes da pesquisa em relação ao gênero. É possível observar que 77% dos participantes desta pesquisa são do sexo feminino e 23% do sexo masculino.

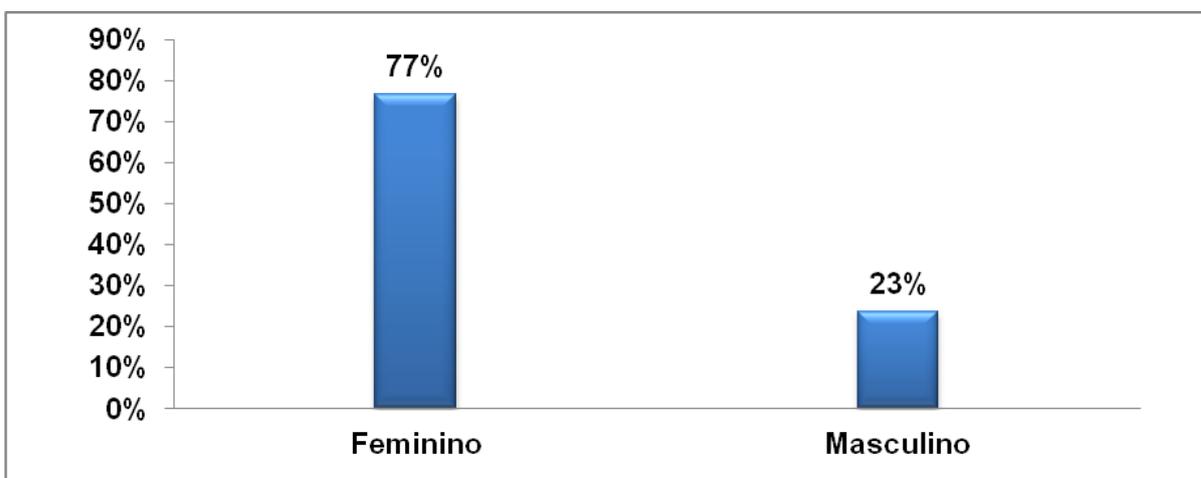


Gráfico 01- Distribuição dos respondentes quanto ao gênero.
Fonte: Dados da Pesquisa.

Sendo assim, foi possível verificar que quanto à distribuição dos respondentes por gênero, o sexo feminino apresenta-se de modo predominante no ambiente escolar. Esta predominância do sexo feminino poderá estar relacionada ao fato de que há muitos anos a atividade docente está atribuída às mulheres, “já que sempre coube à mulher a tarefa de educar e a atividade de ensinar estava relacionada à questão maternal” (LIMA *et al.*, 2010, p. 8).

“Essa constatação demonstra que ainda há predominância de gênero no ensino fundamental, reforçando a visão antiga da docência como um ofício de cuidar, tarefa historicamente atribuída às mulheres” (BATISTA;HENRIQUE, 2010, p.24).

O GRÁF. 02 apresenta a distribuição dos respondentes por faixa etária. Percebe-se que existe uma diversificação. Entretanto 38% dos professores participantes da pesquisa encontram-se na faixa etária de 31 a 40 anos, seguido de 32% na faixa etária compreendida até os 30 anos e 24% entre 41 a 50 anos.

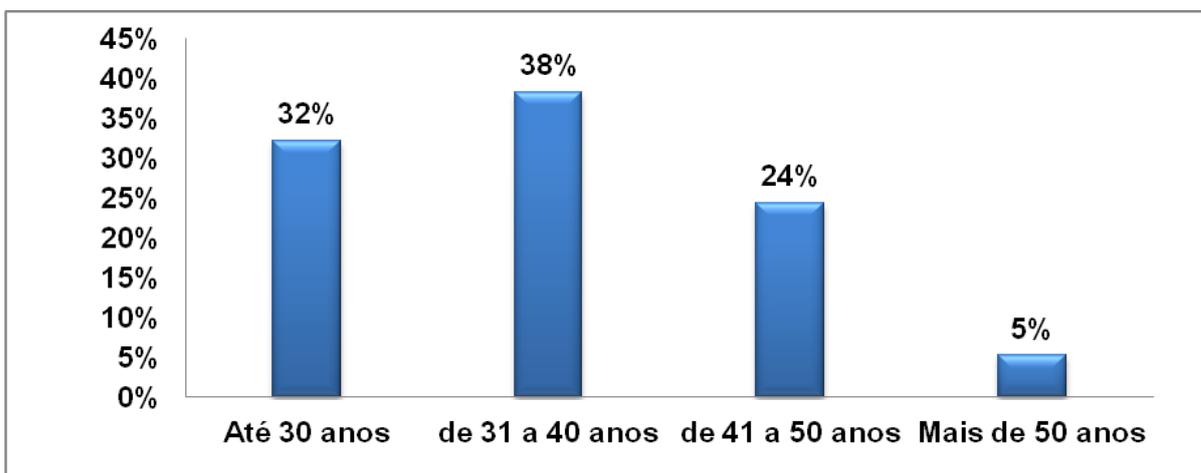


Gráfico 02 – Distribuição dos respondentes por faixa etária.
Fonte: Dados da Pesquisa

Barreto (2007), salienta que a faixa etária entre 30 e 39 anos compreende o período em que as pessoas estão em busca pela estabilização profissional e o amadurecimento em relação à vida. Os docentes que se encontram nesta faixa etária estão propícios em dar o melhor de si buscando sempre se aperfeiçoar para melhor atender aos objetivos dos alunos.

O GRÁF. 03 demonstra o tempo em que cada professor atua como regente de classe. Observou-se que 76% dos professores atuam há mais de 5 anos, sendo que 18% dos respondentes atuam de 1 a 5 anos e 6% da porcentagem, indicou os docentes com até 1 ano de atuação na função exercida.

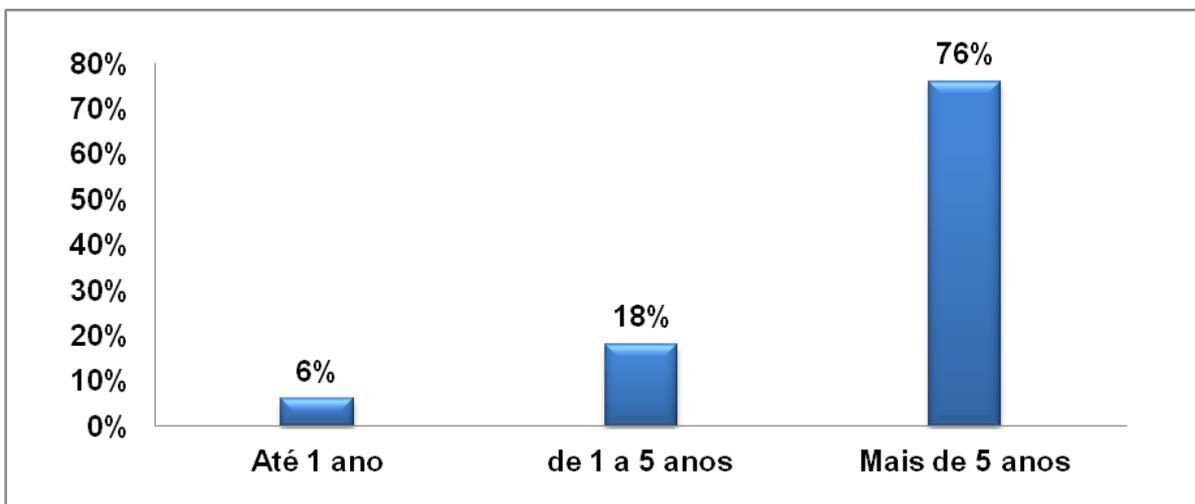


Gráfico 03 – Distribuição dos respondentes quanto ao tempo de atuação na função exercida.
Fonte: Dados da Pesquisa.

Sendo assim, uma parte satisfatória dos respondentes possui experiência suficiente em sala de aula. Observou – se com as respostas vistas através do gráfico, que a maioria dos professores que responderam os formulários tem maturidade satisfatória no que faz menção à prática pedagógica e que estes professores encontram-se bem preparados para desenvolverem suas funções.

Neste período, os docentes já possuem maior compromisso com a profissão, além de aprender a lidar melhor com os desafios existentes: o relacionamento com os alunos, a utilização de materiais adequados, o domínio das técnicas de ensino e a integração com os outros colegas de serviço (BARRETO, 2007).

Com relação à distribuição dos respondentes quanto ao tempo de serviço no local de trabalho (GRÁF.04) verificou-se que 49% dos respondentes trabalham há mais de 5 anos no local de trabalho, 29% entre 1a 5 anos e outra parcela de 22% indicou os docentes com até 1 ano de tempo de serviço no local de trabalho.

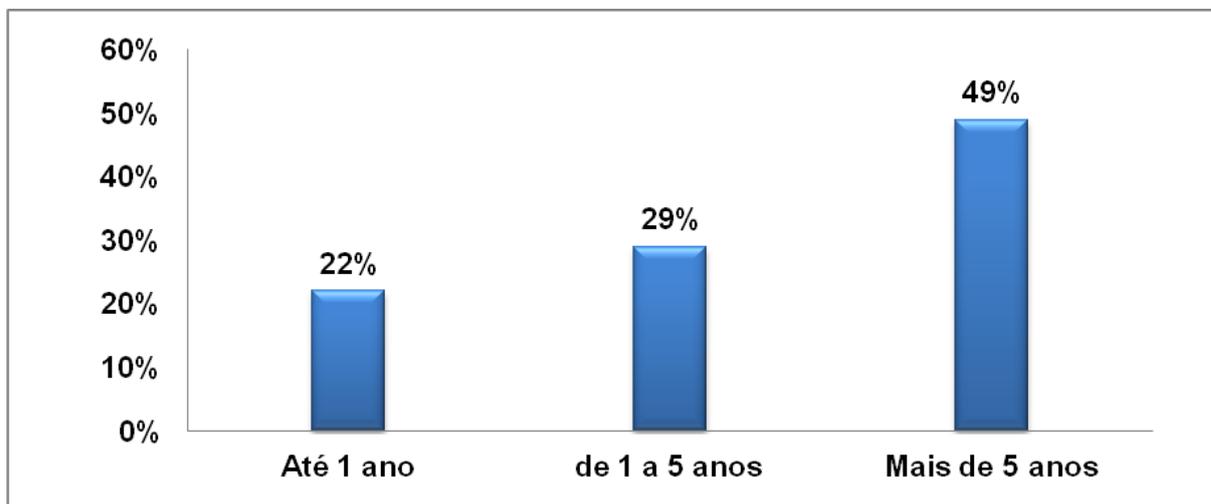


Gráfico 04 - Distribuição dos respondentes quanto ao tempo de serviço no local de trabalho.
Fonte: Dados da Pesquisa.

Observa-se que o número que possui maior tempo de serviço na escola, é devido ao incentivo do município através de concursos públicos para efetivação do quadro de profissionais. Com a efetivação de profissionais evita-se a contratação temporária todos os anos. Em decorrência disso, o profissional contínuo consegue planejar e se dedicar melhor à instituição escolar.

Quanto à formação acadêmica dos respondentes, os dados podem ser analisados através do GRÁF. 05. Observa-se que 87% dos professores possuem pós-graduação e 13% são graduados. Esses resultados demonstram que os respondentes estão teoricamente preparados para atuarem como professores, verificou-se que a maioria dos docentes procuram uma formação continuada, com intuito de estarem atualizados, além de existir uma exigência do mercado de trabalho que é a qualificação profissional.

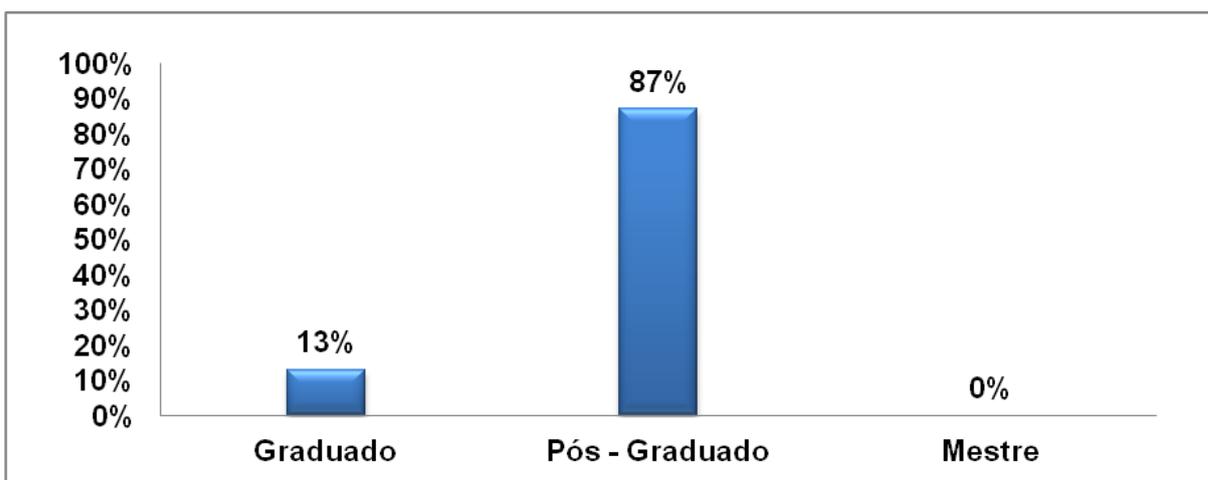


Gráfico 05 - Distribuição dos respondentes com relação à formação acadêmica.
Fonte: Dados da Pesquisa.

Segundo Candau (1997), a formação continuada de professores procura construir a qualidade de ensino de uma escola empenhando para o desenvolvimento da cidadania. O educador não pode esperar que a graduação lhe ofereça todos os respaldos para o futuro, é necessário que a carreira docente ultrapasse os aprendizados da graduação.

O GRÁF. 06 apresenta a carga horária de trabalho exercida na docência por parte dos respondentes. Verifica-se que 54% dos respondentes consideram boa a carga horária exercida, 23% afirmam ser razoável e 11% disseram ser ótima, enquanto 10% dos respondentes afirmaram ser ruim e 2% dos respondentes consideram péssima a carga horária de trabalho exercida.

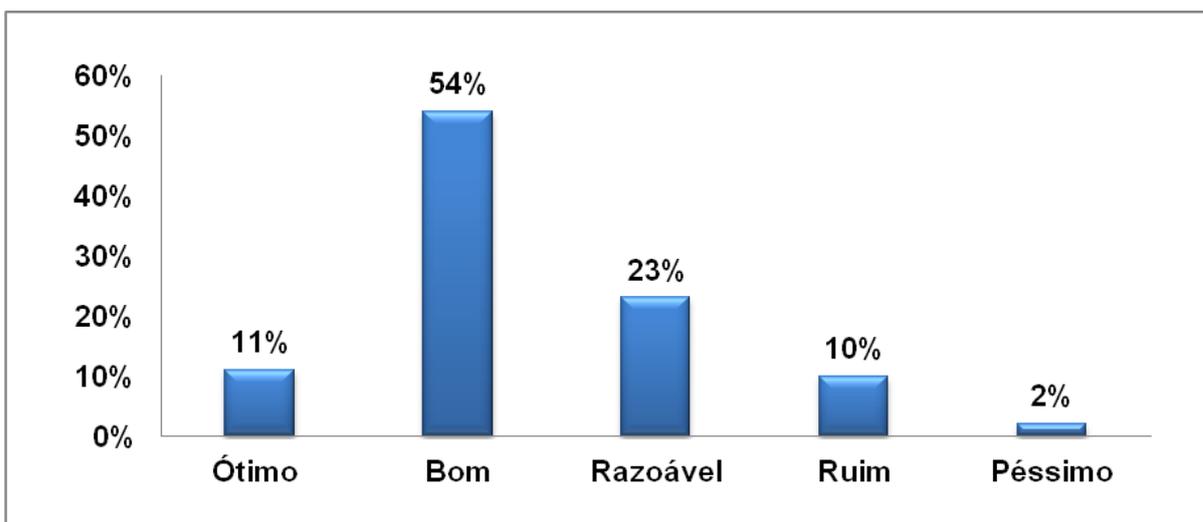


Gráfico 06 – Distribuição dos respondentes em relação à carga horária de trabalho.
Fonte: Dados da Pesquisa.

Conforme demonstrado, percebe-se que a maioria dos respondentes estão satisfeitos com a carga horária exercida, podendo a mesma não estar influenciando atualmente na sua produtividade.

Os docentes possuem uma carga horária média de trabalho igual à de outros profissionais. No entanto os docentes possuem esforço duplicado, onde executam seus afazeres. Outro fator importante observado durante a pesquisa é que mesmo tendo uma carga horária normal, os docentes possuem atividades extraclasse que geralmente se dão em um período fora da sala de aula como: atividades de planejamento, elaborar materiais didáticos para suas aulas, produzir as atividades práticas, responder relatórios e realizar correção de prova (GOMES, 2011).

No GRÁF. 07 é demonstrado a distribuição dos respondentes com relação à infraestrutura física no ambiente de trabalho. Percebe-se que 53% dos respondentes afirmam que as escolas possuem uma boa infraestrutura, 23% consideram razoável, enquanto 12% afirmaram ser ruim a infraestrutura oferecida pelas escolas.

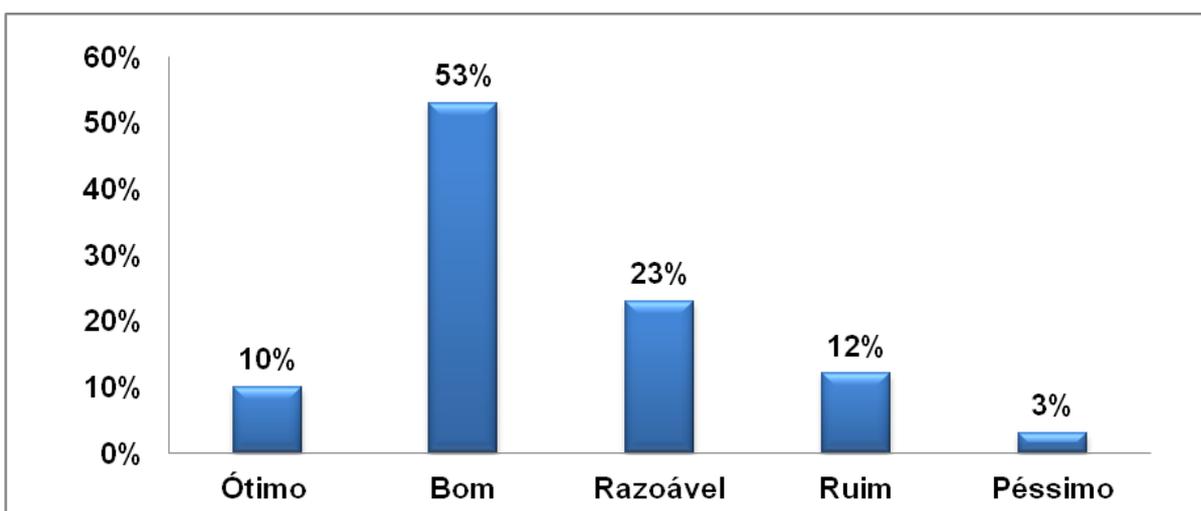


Gráfico 07 – Distribuição dos respondentes com relação à infraestrutura física do ambiente de trabalho.

Fonte: Dados da Pesquisa

Esses resultados demonstram que os respondentes estão satisfeitos quando se trata da infraestrutura física do seu ambiente de trabalho. Percebe-se que com relação à infraestrutura, a escola como ambiente de trabalho garante aos professores condições física ambientais, de assistência de higiene e de segurança. No entanto com o resultado obtido, observa-se que o mesmo não influencia atualmente na produtividade do dia a dia dos docentes.

Pois segundo Soares (1999) citado por Brasil (2010) é de grande importância para a construção das atividades nas escolas e produtividade em sala de aula os fatores ambientais (iluminação, higiene, ventilação, ruídos e disponibilidade de instrumentos mobiliários) para o desempenho das atividades em sala de aula.

Quando perguntado sobre a distribuição dos respondentes com relação aos equipamentos utilizados para desenvolver suas atividades no ambiente escolar (GRÁF. 08), 51% dos respondentes afirmaram ser boa, 30% disseram ser razoável o uso desses equipamentos, 8% classificaram como ótimo e 1% concluíram como péssimo os equipamentos.

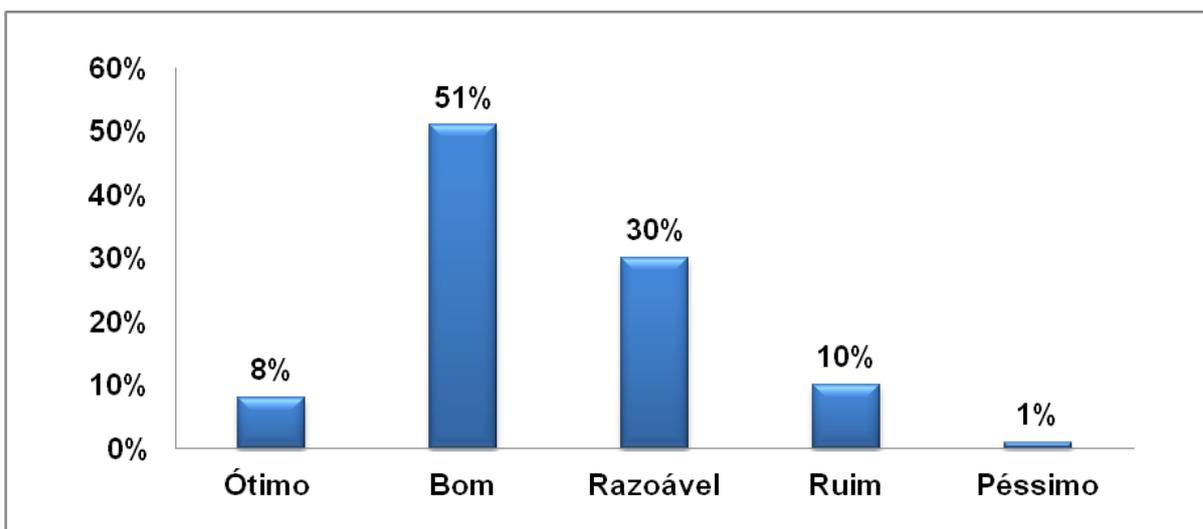


Gráfico 08 – Distribuição dos respondentes com relação aos equipamentos utilizados para execução de suas atividades.

Fonte: Dados da Pesquisa.

Observa-se com os dados obtidos que a maioria dos respondentes encontra-se satisfeitos com relação aos equipamentos utilizados para execução de suas atividades. Esse resultado é bem representativo quando se trata do desenvolvimento de sua produtividade.

Assim como diz Soares (1999) citado por Brasil (2010), que além dos fatores ambientais, a disponibilidade de equipamentos também é de grande importância para a produtividade e o desenvolvimento das atividades em salas de aula.

Quando perguntado a respeito dos materiais necessários para o desenvolvimento de suas atividades (GRÁF.09), 49% dos respondentes afirmaram ser bons, 31% disseram ser razoável, 9% classificaram como ótimos, enquanto 10% afirmaram serem ruins e 1% concluíram como péssimo os materiais oferecidos pelas instituições de ensino para a execução de suas tarefas.

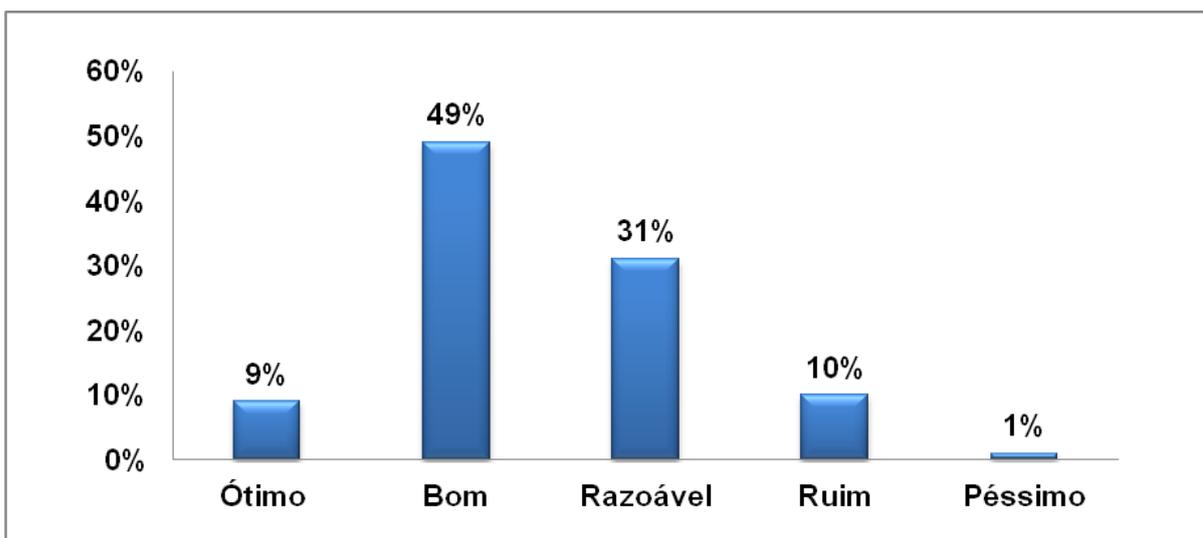


Gráfico 09 – Distribuição dos respondentes quanto aos materiais necessários e utilizados para execução de suas atividades.

Fonte: Dados da Pesquisa.

Para a boa atuação dos docentes, os materiais didáticos são de suma importância para o desenvolvimento eficaz de suas tarefas, além de proporcionar aos alunos condições favoráveis para sua aprendizagem são necessários materiais diversificados para usá-los como ferramenta pedagógica. Assim, podemos observar que a maioria dos professores respondentes encontra-se satisfeitos quanto aos materiais ofertados pelas escolas para a execução de suas tarefas.

A escola precisa ofertar aos professores condições para execução de suas atividades, oferecendo materiais didáticos necessários, instrumentos pedagógicos, condições de trabalho e principalmente liberdade para os mesmos executarem suas atividades sem dificuldades e com autonomia (Gomes, 2011).

No GRÁF.10 é demonstrado o percentual em relação à capacitação e treinamentos ofertados pelo local de trabalho dos respondentes. Constatase que 42% dos respondentes consideram razoável a oferta de capacitação e treinamentos ofertados pelas instituições de ensino que atuam, seguido de 25% que disseram ser ótima enquanto 19% afirmaram ser ruim e 7% concluíram como péssima a oferta de treinamentos e capacitação por parte das instituições de ensino.

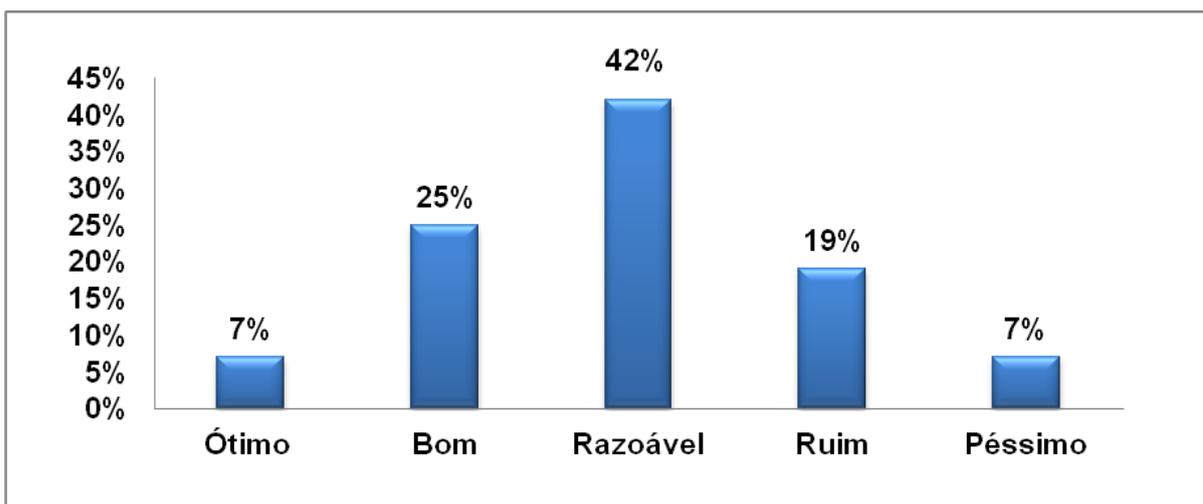


Gráfico 10 – Distribuição dos respondentes com relação à capacitação e treinamentos ofertados.
Fonte: Dados da Pesquisa.

Percebe-se que quando ofertado cursos e treinamentos de capacitação, os docentes se sentem mais valorizados e satisfeitos no ambiente de trabalho, podendo os mesmos desenvolverem um trabalho mais eficaz e de boa qualidade aos alunos.

Lima *et al.*,(2010) destaca que a formação continuada dos docentes precisa ser contínua, contudo deve-se investir mais em formação, “pois é através dela que os processos educacionais e de ensino aprendizagem serão cada vez mais qualificados.”

O GRÁF. 11 apresenta a distribuição dos respondentes quanto ao sentimento de realização pessoal no cargo exercido. Observa-se através do gráfico que 47% dos respondentes classificaram como boa, seu sentimento de realização pessoal, seguido de 27% que afirmaram como ótima e 22% consideraram razoável seus sentimentos de realização pessoal.

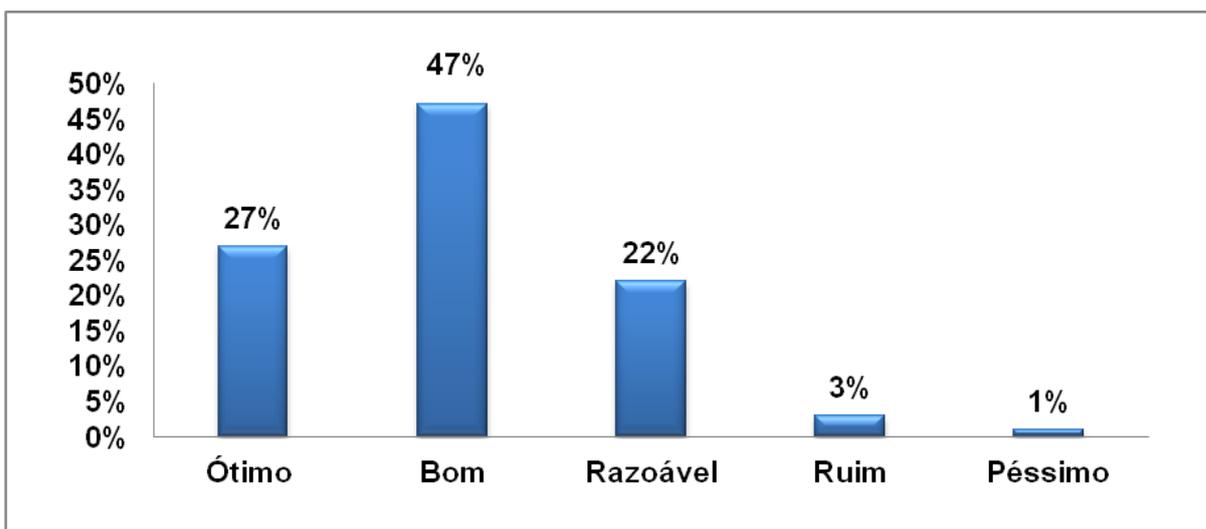


Gráfico 11 - Distribuição dos respondentes quanto ao sentimento de realização pessoal no cargo exercido.

Fonte: Dados da Pesquisa.

Através dos resultados obtidos, percebe-se que apesar das dificuldades enfrentadas diariamente pelos docentes, a maioria se sentem realizados como professores.

Isto demonstra que os profissionais atuantes na docência estão cheios de sentimentos que geram prazer com o trabalho exercido. Pois a grande maioria dos professores “sentem-se revigorados ao verem que seus esforços para a realização das atividades acarretam o crescimento e desenvolvimento de seus alunos”(BATISTA;HENRIQUE, p.37,2010).

No GRÁF.12 é demonstrado o percentual dos respondentes quanto à valorização pessoal no local de trabalho. Observa-se que 48% dos professores participantes da pesquisa classificaram como boa quanto ao sentimento de valorização pessoal, seguido de 13% que afirmaram ser ótima e 29% classificaram como razoável, no entanto, 8% consideram ruim e 2% concluíram como péssima a valorização pessoal em seu local de trabalho.

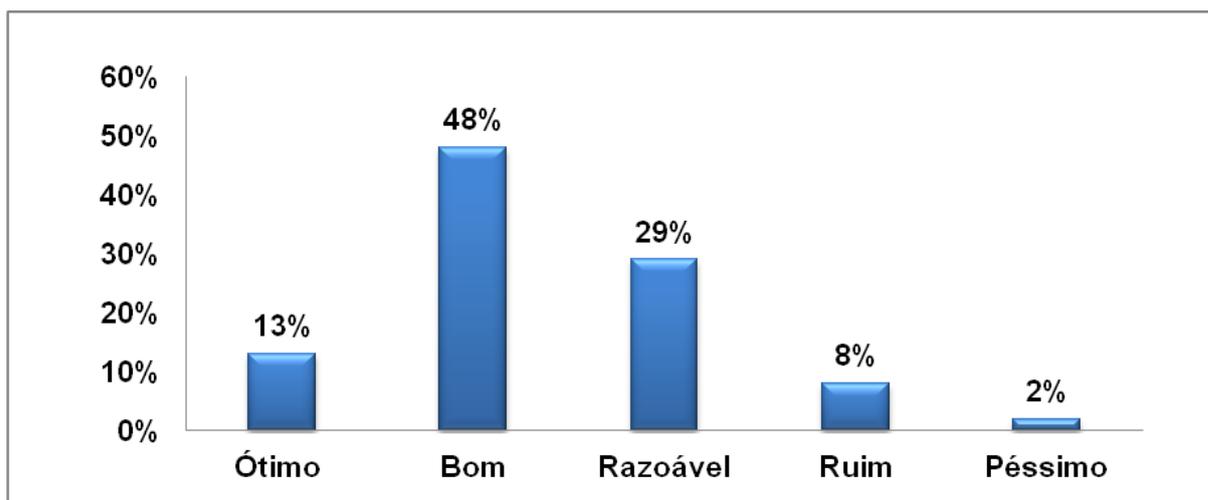


Gráfico 12 – Distribuição dos respondentes quanto à valorização pessoal no local de trabalho.
Fonte: Dados da Pesquisa.

Quanto ao sentimento de valorização pessoal percebe-se através dos resultados obtidos que a maioria dos respondentes se sentem valorizados no local de trabalho. Podendo assim se sentir mais motivados ao realizarem seu ofício.

A valorização e a humanização das pessoas têm uma grande representação quando se tratando de qualidade de vida, pois a mesma pode afetar as atitudes pessoais e comportamentais com relação à sua motivação para o trabalho (BALARINI; GOMES, 2006).

O GRÁF. 13 apresenta a porcentagem dos respondentes com relação à sua liberdade de expressão e participação nas decisões no seu ambiente de trabalho. Observou-se que 55% dos respondentes consideram ser boa a sua liberdade de expressão e participação nas decisões tomadas em seu ambiente de trabalho, 15% classificaram como ótima e 16% concluíram como razoável enquanto 4% afirmaram ser ruim a sua liberdade de expressão e participação no ambiente de trabalho.

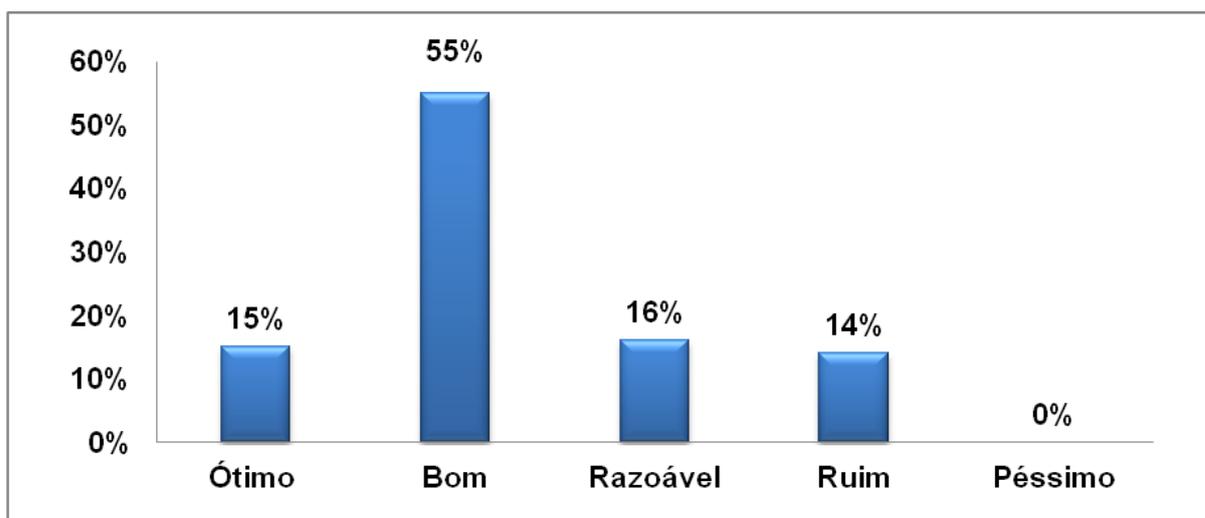


Gráfico 13 - Distribuição dos respondentes com relação à sua liberdade de expressão e participação nas decisões no seu ambiente de trabalho.

Fonte: Dados da Pesquisa.

Assim, pode-se perceber que uma boa parte dos respondentes possui liberdade em se expressar e de participar nas decisões tomadas em seu ambiente de trabalho, contribuindo assim para os servidores se sentirem, mais motivados e valorizados, podendo isso contribuir e refletir no trabalho executado em sala de aula.

É necessário que seus superiores estimulem o profissional a apresentar ideias que possam influenciar e melhorar a execução de suas atividades. Profissionais motivados são mais participativos, o que gera um diferencial na melhoria dos serviços executados e no ambiente de trabalho (SILVA, 2011).

Com relação ao relacionamento interpessoal entre os funcionários dentro do ambiente de trabalho (GRÁF.14), observa-se que 52% dos respondentes classificaram como boa a sua relação interpessoal no ambiente de trabalho, seguido de 37% que afirmaram ser ótima e 11% destacaram como razoável o seu relacionamento com outros profissionais.

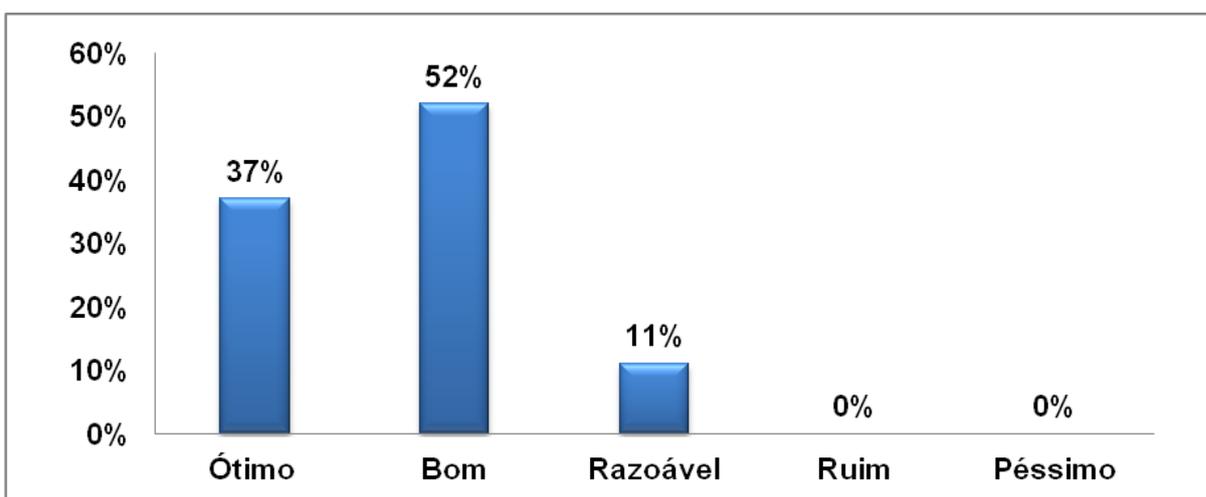


Gráfico 14 – Distribuição dos respondentes quanto ao relacionamento interpessoal entre os funcionários dentro do ambiente de trabalho.

Fonte: Dados da Pesquisa.

Através dos dados obtidos na pesquisa, percebe-se que a maioria dos respondentes possui um relacionamento interpessoal positivo, tornando assim o ambiente de trabalho mais amigável e agradável de trabalhar, possibilitando um melhor desempenho de suas funções.

Os trabalhadores se sentem motivados e satisfeitos quando conseguem satisfação através do grupo que interagem, elevando assim seu nível moral e conseqüentemente seu desempenho (CHIAVENATO, 2003).

No GRÁF.15 é demonstrado a distribuição dos respondentes com relação ao relacionamento interpessoal com seus superiores.

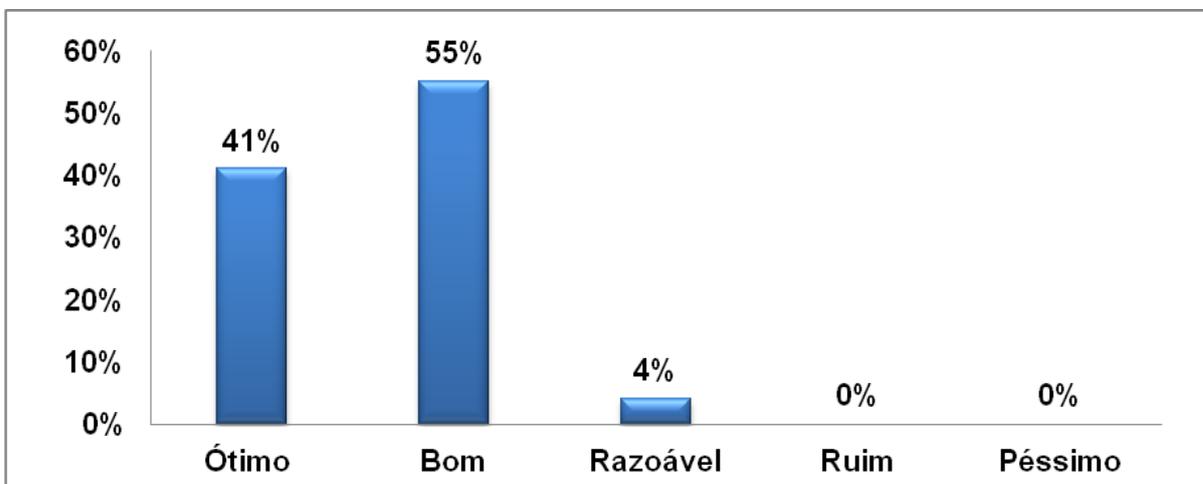


Gráfico 15 – Distribuição dos respondentes com relação ao relacionamento interpessoal com seus superiores.

Fonte: Dados da Pesquisa.

Observa – se que 55% dos respondentes declararam possuir um relacionamento bom com seus superiores, 41% afirmaram ser ótimo e 4% declararam ser razoável seu relacionamento com seus superiores. Como podemos observar, o resultado aponta um relacionamento positivo dos diretores e coordenadores com a classe docente no ambiente escolar, formando assim um clima positivo entre as hierarquias existentes.

A relação do trabalho docente é formada pelas relações interpessoais com diretores, professores, alunos e demais funcionários. Quando positivo possibilita a realização de metas que não poderão ser realizadas individualmente, oferecendo assim, o retorno sobre o trabalho realizado, reduzindo o sentimento de solidão e frustração, propiciando um sentimento de aceitação e pertencimento ao grupo (LAPO, 2008).

O GRÁF.16 apresenta a distribuição dos respondentes com relação ao relacionamento interpessoal com seus subordinados.

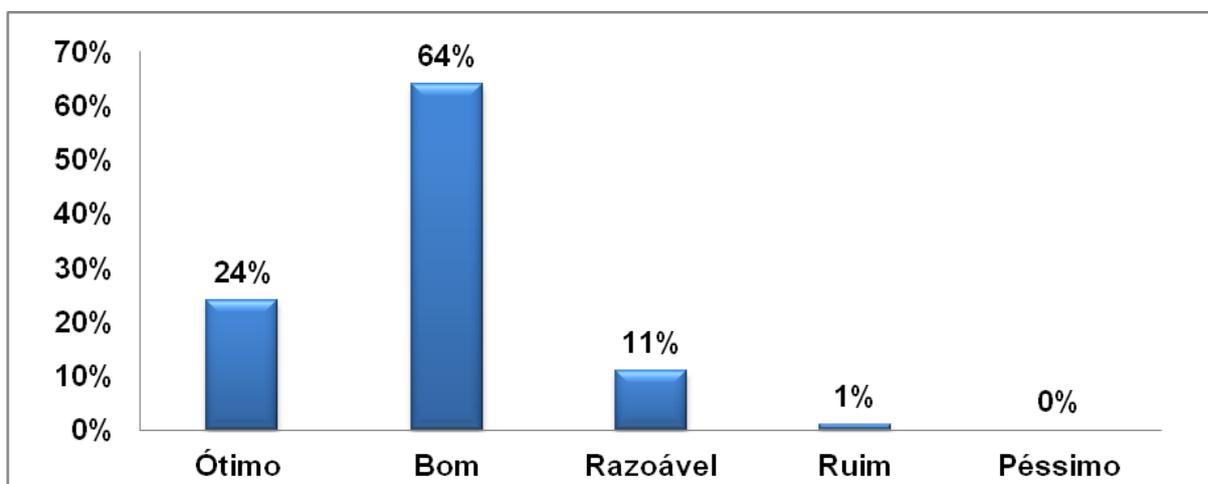


Gráfico 16 – Distribuição dos respondentes com relação ao relacionamento interpessoal com seus subordinados.

Fonte: Dados da Pesquisa.

Quando questionados sobre a relação interpessoal entre os docentes e seus subordinados, 64% dos respondentes afirmaram ser boa a relação entre professores e alunos, 24% responderam ser ótimo, 11% afirmaram ser razoável e apenas 1% dos respondentes alegou ser ruim. Como podemos observar a relação entre professores e alunos é considerada positiva, mesmo que muitos dos casos os docentes questionam a falta de interesse e respeito por parte dos alunos em sala de aula.

Os docentes se encontram satisfeitos em suas escolas e com seus alunos. Essa troca de valores e conhecimento nos mostra que ser professor ainda é uma profissão prazerosa e com certo prestígio para os docentes que ao participar de maneira efetiva da formação e aprendizagem de seus alunos se torna gratificante. (GUIMARÃES, 2003).

O GRÁF. 17 apresenta a distribuição dos respondentes com relação à remuneração recebida. Observa-se que 43% dos respondentes classificaram como razoável a remuneração recebida, 31% disseram ser boa e 3% concluíram como ótima, enquanto 21% dos participantes da pesquisa afirmaram ser ruim a remuneração recebida.

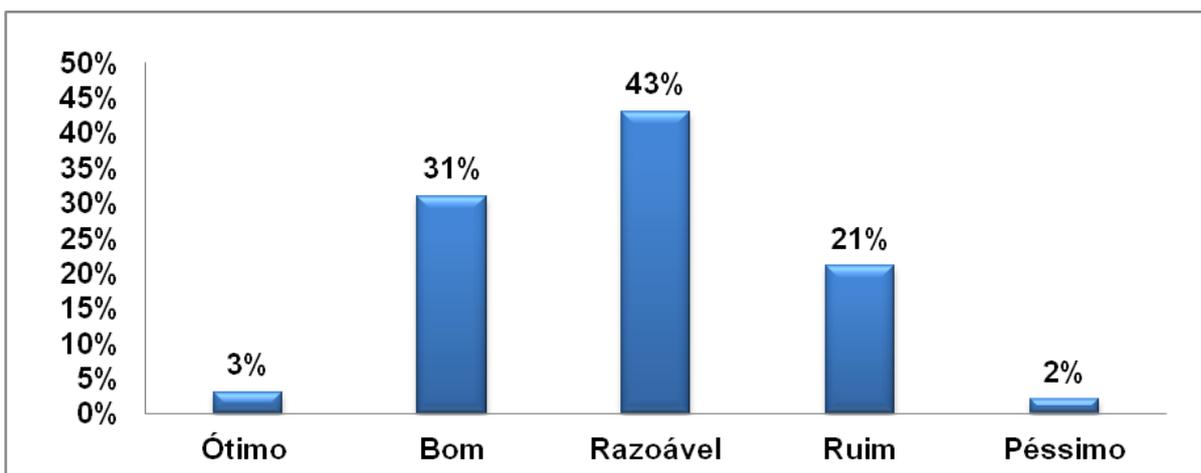


Gráfico 17 – Distribuição dos respondentes com relação à remuneração recebida.
Fonte: Dados da Pesquisa.

De acordo com os dados obtidos, pela pesquisa, percebe-se que uma grande maioria dos respondentes considera razoável a remuneração recebida pelo trabalho exercido. No entanto percebe-se que 23% dos respondentes demonstram estar insatisfeito com a remuneração recebida, podendo assim este aspecto aliado a outros fatores contribuir para uma desvalorização e desmotivação profissional.

A desvalorização salarial do professor é extrema, muitos dizem ser um dos principais motivos para a desmotivação profissional. Entretanto o que os profissionais de ensino querem é um salário digno, que os possibilitem a terem uma melhor condição social. Pois os docentes se desejarem possuir uma renda melhor, terão que se desdobrar em vários turnos, prejudicando assim tanto sua qualidade de vida quanto ao seu desempenho em sala de aula (GOMES, 2011).

GRÁF.18 apresenta a distribuição dos respondentes com relação à qualidade de vida no ambiente de trabalho.

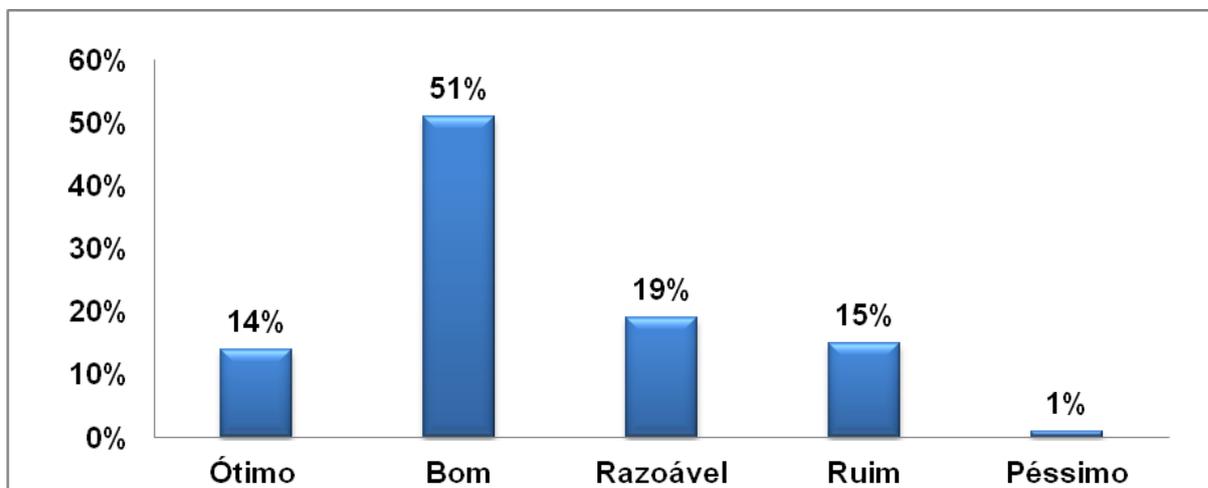


Gráfico 18 – Distribuição dos respondentes com relação à qualidade de vida no ambiente de trabalho. Fonte: Dados da Pesquisa.

De acordo com os dados obtidos, pela pesquisa podemos perceber que 51% dos respondentes classificaram como boa a qualidade de vida no ambiente de trabalho, seguidos de uma parcela de 14% que afirmaram ser ótima, 19% consideraram razoável, 15% alegaram ser ruim e 1% apontaram como péssima a qualidade de vida no ambiente de trabalho escolar.

Observa – se através da pesquisa que a maioria dos docentes encontra - se satisfeitos com a qualidade de vida oferecida no ambiente escolar, considerando como ponto positivo, tendo em vista que a qualidade de vida pode influenciar no desempenho da produtividade dos docentes em sala de aula. Entretanto, mesmo com o maior número dos respondentes satisfeitos com o ambiente de trabalho é necessário uma atenção maior com aquela porcentagem de 16% que classificaram como insatisfeitos, pois esta insatisfação pode influenciar no desempenho e na produtividade dos docentes em sala de aula, prejudicando assim o processo de aprendizagem dos alunos.

Pois como relata Guimarães (2003), a satisfação e a motivação dos professores e alunos no ambiente escolar, são fatores determinantes na qualidade da aprendizagem e no desempenho dos professores.

A escola como uma instituição social tem como objetivo desenvolver as potencialidades dos alunos, a fim de se tornarem cidadãos participativos na

sociedade, tendo como objetivo principal o ensino aprendizagem dos alunos, tarefa essa designada aos professores (LIBÂNEO *et al.*,2011).

Conforme afirmado por Balarini e Gomes (2006), se a qualidade de vida no ambiente de trabalho for boa, os funcionários se sentirão satisfeitos e motivados, contribuindo assim para um bom desenvolvimento. E se a qualidade de vida no ambiente de trabalho for ruim, a mesma instigará à insatisfação do funcionário que conseqüentemente levará a diminuição do desempenho e da produtividade de sua função.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com base nos resultados obtidos no presente estudo, conclui-se que a satisfação e a motivação são fatores fundamentais na qualidade de vida de um profissional. Pois observa-se, que pessoas satisfeitas e motivadas em seu local de trabalho desempenham melhor suas funções, aumentando assim, conseqüentemente sua produtividade com relação ao serviço prestado.

E quando se trata de profissionais que atuam na área da educação como os docentes, a satisfação e a motivação são de extrema importância para o desempenho dos professores em sala de aula, fatores estes determinantes para a qualidade do ensino e aprendizagem dos alunos.

Tendo como base a análise dos resultados obtidos na presente pesquisa, apresenta-se neste instante as seguintes conclusões.

Os participantes, professores das escolas municipais localizadas na sede do município de Lúna-ES, constitui-se em sua maioria: professores do sexo feminino, com idade entre 31 a 40 anos, pós- graduados com tempo de serviço superior a cinco anos.

Com intuito de responder o problema questionado no estudo e avaliar a satisfação dos professores das escolas municipais localizadas na sede do município de Lúna-ES, conclui-se através dos dados obtidos na pesquisa que a maioria dos professores das escolas municipais, localizadas na sede do município de Lúna-ES, encontram-se satisfeitos com a qualidade de vida oferecida no ambiente escolar, considerando como ponto positivo, tendo em vista que a qualidade de vida pode influenciar no desempenho da produtividade dos docentes em sala de aula.

Levando em consideração os objetivos específicos da pesquisa, pôde-se concluir através dos resultados obtidos que com relação à infraestrutura os professores estão satisfeitos, pois a mesma garante aos professores condições físicas ambientais, de assistência, de higiene e de segurança, além de equipamentos e materiais adequados e necessários.

Com relação à motivação, conclui-se através dos resultados obtidos, que os professores em sua maioria encontram-se motivados, observando alguns dos fatores relevantes citado por Walton, quanto: ao sentimento de realização pessoal, a

valorização pessoal no local de trabalho, a liberdade de expressão, as condições de trabalho, o que leva a perceber que os mesmos estão satisfeitos. Quanto à remuneração recebida, percebemos através dos resultados obtidos que a maioria dos professores não se encontra muito satisfeitos com o salário recebido, fator este que deve ser observado pelos superiores responsáveis, tendo em vista que o mesmo pode interferir na satisfação e na motivação dos docentes.

Levando em consideração as relações humanas, os professores atualmente mostraram-se satisfeitos com relação ao relacionamento existente com seus superiores, alunos e demais funcionários existentes no ambiente escolar. Resultado esse considerado como ponto positivo, tendo em vista que o relacionamento interpessoal é um ponto bem representativo em um ambiente de trabalho.

Em se tratando da Infraestrutura, materiais e equipamentos ofertados pelas instituições de ensino, os docentes se mostraram bastante satisfeitos, podendo-se concluir que tais fatores não influenciam atualmente no desempenho e na produtividade dos docentes em sala de aula.

Ainda analisando os objetivos do estudo, podemos identificar como fatores relevantes na satisfação dos docentes: a realização pessoal, a valorização pessoal, as condições de trabalho ofertado, a remuneração recebida, a liberdade de expressão e relacionamento interpessoal no ambiente de trabalho.

Percebe-se pois através da pesquisa, que uma grande maioria dos docentes das escolas municipais localizadas na sede do município de Lúna-ES, encontram-se satisfeitos com relação ao seu ambiente de trabalho. Entretanto, existe uma porcentagem de docentes insatisfeitos com diversos fatores em seu ambiente de trabalho, sendo assim, é necessária uma atenção especial a estes professores, pois esta insatisfação pode influenciar no seu desempenho e na sua produtividade em sala de aula, prejudicando assim o processo de ensino aprendizagem do aluno.

Acredita-se que fatores explícitos neste estudo possam servir de base para que os gestores escolares pensem mais no ambiente escolar, no trabalho docente e no papel do professor. Contudo, sugerimos aos gestores escolares que desenvolvam ativamente no ambiente escolar, os oito fatores do modelo de qualidade de vida proposto por Walton, conforme consta na pesquisa, visando um

melhor desempenho e uma boa produtividade dos docentes e conseqüentemente uma melhor qualidade de vida no ambiente de trabalho.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, Lindolfo Galvão de; FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Estratégias de recursos humanos e gestão da qualidade de vida no trabalho: o stress e a expansão do conceito de qualidade total.** Revista de Administração - São Paulo, v.33, n2, p. 40-51, abril/junho, 1998.

ANDRADE, Maria Margarida. **Introdução à Metodologia do Trabalho Científico: Elaboração de Trabalhos na Graduação.** 6. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

BALARINI, Hélio Marcos; GOMES, Débora Dias de. **Qualidade de Vida no Trabalho – um Desafio. Cadernos Camilliani.** Cachoeiro de Itapemirim- ES, v.2 – n.1, 2006.

BARRETO, Maria da Apresentação. **Ofício, Estresse e Resilência: Desafio dos professores universitários.** 2007. 227 f. Programa de pós-graduação em educação – Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Rio Grande do Norte, 2007.

BATISTA, Adilséia S.; FERNANDES, Marina V.; LEITE, Marcos Augusto N. **Endomarketing** – uma possibilidade no serviço de saúde. 2004. Disponível em: <www.ccs.uel.br/espacoparasaude/v3n2/doc/endomkt.htm>. Acesso em: 05 de Março de 2012.

BATISTA, Cleivelaine Silveira; HENRIQUE, Ediane Braga da Silva. **Estresse do Professor.** 2010. 49 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Pedagogia) - Instituto Doctum de Educação e Tecnologia, Iúna, 2010.

BRASIL, Thaiza Ayub. **A Relação entre os fatores ergonômicos do ambiente de Trabalho e Qualidade de Vida do Professor: estudo de caso em uma Instituição Pública Federal de Educação.** Orientador: Prof. Msc. Carlos André de Melo Alves. 2010. 61f. Trabalho de Conclusão de Curso (Administração) – Universidade de Brasília, Brasília, 2010.

CANDAU, Vera Maria. **Magistério: Construção cotidiana.** Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes, 1997.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: O Novo Papel dos Recursos Humanos nas Organizações.** Rio de Janeiro, Campus, 1999.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração**: uma visão abrangente da moderna administração das organizações. 7. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos**: o capital humano das organizações. 8. ed. – São Paulo: Atlas, 2006.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**: O Novo Papel dos Recursos Humanos nas Organizações. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

COELHO, Gláucia Carlos. **Análise do nível de satisfação dos funcionários do Supermercado Coelho de Ibitirama / ES**. 53 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Administração) - Instituto Doctum de Educação e Tecnologia, Iúna. 2009.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **O Novo Aurélio Século XXI**: O Dicionário da Língua Portuguesa. 3. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1999.

FERREIRA, Luiz Antonio de Jesus. **A satisfação dos funcionários do Banestes de Ibitirama, Irupí, Iúna e Divino de São Lourenço em relação a qualidade de vida no trabalho**. 2008. 58 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Administração) - Instituto Doctum de Educação e Tecnologia, Iúna. 2008.

GIL, Antônio Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

GOMES, Salatiel Rocha. **O Trabalho docente e sua relação com o processo de ensino- aprendizagem**. 2011. Disponível em: <<http://www.webartigos.com/artigos/o-trabalho-docente-e-sua-relacao-com-o-proceso-de-ensino-aprendizagem/69813/>>. Acesso em: 10 de Setembro de 2012.

GUIMARÃES, Sueli Edi Rufini. **Avaliação do estilo Motivacional do Professor**: Adaptação e Validação de um instrumento. Orientador: Prof^a. Dra. Evely Boruchovitch. 2003. 189 f. Tese (Doutorado em Desenvolvimento Humano e Educação) – Faculdade de Educação, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2003.

GUIMARÃES, Sueli Edi Rufini; BORUCHOVITCH, Evely. **O Estilo Motivacional do Professor e a Motivação Intrínseca dos Estudantes**: uma perspectiva da teoria da autodeterminação. 2004. Disponível em:

<<http://www.scielo.br/pdf/%0D/prc/v17n2/22466.pdf>>. Acesso em: 06 de Setembro de 2012.

LAPO, Flavinês Rebolo. Bem-estar Docente. In: SEMINÁRIO REDESTRADO – NUEVAS REGULACIONES EM AMÉRICA LATINA, 7, 2008, Buenos Aires. **Bem – Estar Docente**: limites e possibilidades para a felicidade do professor no trabalho. Sorocaba. 2008. p. 1-23.

LIPP, Marilda Emmanoel Novaes. **Estresse do Professor**. 6. ed. São Paulo: Papirus, 2008 *apud* BATISTA, Cleivelaine Silveira; HENRIQUE, Ediane Braga da Silva. **Estresse do Professor**. 2010. 49 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Pedagogia) - Instituto Doctum de Educação e Tecnologia, Iúna, 2010.

LIBÂNIO, Jose Carlos; OLIVEIRA, João Ferreira de; TOSCHI, Mirza Seabra. **Educação Escolar**: políticas, estrutura e organização. 10. ed. São Paulo: Cortez, 2011.

LIMA, Amanda C. Colares; STEFANO, Silvio Roberto; ZAMPIER, Márcia Aparecida. **Satisfação da Qualidade de vida no trabalho dos professores de arte da rede escolar**. 2010. Disponível em: <http://WWW.ead.fea.usp.br/semead/13semead/resultado/trabalhosPDF/80.pdf>>. Acesso em: 25 de Abril de 2012.

LOUREIRO, Maria Isabel. O Desenvolvimento da Carreira dos Professores. In: ESTRELA, Maria Teresa. **Viver e Construir a Profissão Docente**. Porto: Porto Editora, 1997. Cap. IV, p. 117-159.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MARTINEZ, Maria Carmen; PARAGUAY, Ana Isabel Bruzzi Bezerra. Satisfação e saúde no trabalho – aspectos conceituais e metodológicos. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**. vol. 6, p. 59-78, 2003.

MORETTI, Silvinha. Qualidade de Vida no Trabalho x Realização Humana. **Revista Leonardo Pós**. Blumenau, v.1, n.3, p. 1-14, 2003. Disponível em: <<http://www.icpg.com.br/artigos/rev03-12.pdf>>. Acesso em: 18 de Abril de 2012.

OLIVEIRA, Silvio Luiz de. **Sociologia das organizações**: uma análise do homem e das empresas no ambiente competitivo. São Paulo. Pioneira Thomson Learning. 2002.

PENTEADO, Regina Zanella; PEREIRA, Maria Teixeira Bicudo. Qualidade de vida e saúde bucal dos professores. **Revista Saúde pública**. São Paulo, v.41 (2), p. 236-243, 2007.

RODRIGUEZ, Martius Vicente Rodriguez Y; ALVES, Joemar Braga. Qualidade de vida dos professores: um bem para todos. In: CONGRESSO NACIONAL DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO. 4. 2008, Niterói. **Responsabilidade Socioambiental das Organizações Brasileira**. Niterói, 2008. P.1-23. Disponível em: <http://www.excelenciaemgestao.org/Portals/2/documents/cneg4/anais/T7_0049_0018.pdf>. Acesso em: 06 de Setembro de 2012.

SILVA, Natália Marques Rodrigues da. **Motivação no trabalho**: uma análise dos índices de satisfação dos servidores da Unidade de saúde do município de Muniz Freire. 2011. 65 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Administração) - Instituto Doctum de Educação e Tecnologia, Lúna. 2011.

SOARES, F. C. **Otimização do ensino de Informática através da aplicação dos conceitos de ergonomia no ambiente físico**. Um estudo de caso: Curso técnico de informática do CEFET/SC. 1999. Dissertação (mestrado em engenharia de Produção) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis. 1999. *apud* BRASIL, Thaiza Ayub. **A relação entre os fatores ergonômicos do ambiente de trabalho e qualidade de vida do professor**: estudo de caso em uma Instituição Pública Federal de Educação. Orientador: Prof. Msc. Carlos André de Melo Alves. 2010. 61f. Trabalho de Conclusão de Curso (Administração) – Universidade de Brasília, Brasília, 2010.

SOUZA, Levi Lima de. **A teoria da relatividade na gestão de pessoas**: uma nova visão para gerenciar pessoas com foco no crescimento das organizações. Rio de Janeiro : Elsevier, 2005.

APÊNDICE A – Formulário



INSTITUTO DOCTUM DE EDUCAÇÃO E TECNOLOGIA LTDA
FACULDADES UNIFICADAS DOCTUM DE IÚNA
CURSO DE PEDAGOGIA

Este formulário tem por objetivo subsidiar a elaboração da Monografia de Graduação em Pedagogia das Alunas Lilian Kelly Dias de Carvalho Pimentel e Viviane Carvalho de Oliveira, sob orientação do Prof. Msc. Fabrício Emerick Soares.

A Pesquisa destina-se verificar o índice de satisfação dos professores em relação à qualidade de vida no ambiente de trabalho, nas escolas municipais do Município de Iúna-ES.

Esclarecemos que o Formulário não se destina a uma avaliação individual, não havendo, portanto necessidade de identificar o respondente. Todas as informações recebidas serão tratadas com confidencialidade.

Lilian Kelly Dias de Carvalho Pimentel - Lilinhakellybot@hotmail.com - (28)9981-0327

Viviane Carvalho de Oliveira - vivisindi@hotmail.com - (28)9919-5760

Fabrício Emerick Soares – fabriciosoares@bol.com - (28)3545-2873

1- Sexo:

Feminino Masculino

2- Faixa Etária:

até 30 anos. de 31 à 40 anos de 41 à 50 anos mais de 50 anos

3- Estado Civil:

Solteiro Separado / Divorciado Casado / Amasiado
 Viúvo Outros:Qual?_____

4- Tempo de atuação na função exercida:

até 1 ano de 1 ano à 5 anos mais de 5 anos

5- Tempo de serviço no local de trabalho que atua:

até 1 ano. de 1 ano à 5 anos. mais de 5 anos.

6- Grau de Instrução:

Graduado Pós – Graduado Mestre

7- Com relação à carga horária de trabalho, você avalia como:

Ótimo Bom Razoável Ruim Péssimo

8- Quanto à infraestrutura física (limpeza, iluminação, ventilação e ruídos) no seu ambiente de trabalho, você avalia como:

Ótimo Bom Razoável Ruim Péssimo

9- Com relação aos equipamentos utilizados para execução de suas atividades, você avalia como:

Ótimo Bom Razoável Ruim Péssimo

10- Quanto aos materiais necessários e utilizados para a execução de suas atividades, você avalia como:

Ótimo Bom Razoável Ruim Péssimo

11- Em relação à capacitação e treinamentos ofertados pela administração Pública, você avalia como:

Ótimo Bom Razoável Ruim Péssimo

12- Quanto ao sentimento de realização pessoal no cargo exercido, você avalia como:

Ótimo Bom Razoável Ruim Péssimo

13 - Quanto à valorização profissional no ambiente de trabalho, você avalia como:

Ótimo Bom Razoável Ruim Péssimo

14- Como você avalia sua liberdade de expressão e participação nas decisões no seu ambiente de trabalho?

Ótimo Bom Razoável Ruim Péssimo

15- Quanto ao relacionamento interpessoal entre os funcionários dentro do ambiente de trabalho, você avalia como:

Ótimo Bom Razoável Ruim Péssimo

16- Como você avalia seu relacionamento interpessoal com seus superiores?

Ótimo Bom Razoável Ruim Péssimo

17- Como você avalia seu relacionamento interpessoal com seus subordinados?

Ótimo Bom Razoável Ruim Péssimo

18- Com relação à remuneração recebida, você avalia como:

Ótimo Bom Razoável Ruim Péssimo

19- Com relação à qualidade de vida no ambiente de trabalho, você avalia como:

Ótimo Bom Razoável Ruim Péssimo

Agradeço a colaboração!