

INSTITUTO ENSINAR BRASIL

CURSO DE PEDAGOGIA

**A SATISFAÇÃO DOS PROFESSORES DA APAE
DE LAJINHA MG, EM RELAÇÃO À QUALIDADE DE VIDA
NO TRABALHO**

**CAMILA COSTA DE SOUZA
LORENA GRASIELLA MARTINS DE SOUZA**

**Camila Costa de Souza
Lorena Grasiella Martins de Souza**

**lúna
2012**

**A SATISFAÇÃO DOS PROFESSORES DA APAE
DE LAJINHA MG, EM RELAÇÃO À QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO**

Trabalho apresentado ao curso de
Pedagogia do Instituto Ensinar Brasil
como requisito parcial da Disciplina
Trabalho Conclusão de Curso orientado
pela Msc. Rock Brandão.

Camila Costa de Souza
Lorena Grasiella Martins de Souza

**CONDIÇÕES DE TRABALHO DOS PROFESSORES NA APAE DE LAJINHA
MG**

Monografia submetida à Comissão
examinadora designada pelo Curso
de Pedagogia como requisito para
obtenção do grau de Licenciatura.

Professor: Rock Brandão (Orientador)
Instituto Ensinar Brasil

Professor: Flávia Rodrigues (coorientadora)
Instituto Ensinar Brasil

Professor: Fernando Portes
Instituto Ensinar Brasil

Professora: Rosane Aparecida Moreira
Instituto Ensinar Brasil

Aprovada em 01 de dezembro de 2012

AGRADECIMENTO

Agradeço primordialmente a Deus por me conceder essa vitória, por estar comigo sempre, me dando forças para concluir esse curso. À minha família por ter me apoiado nos momentos difíceis, especialmente aos meus pais pelo cuidado e dedicação e que me deram sempre segurança e certeza de que não estou sozinha nessa caminhada, abrindo mão de muitas coisas para me proporcionar a realização deste trabalho. Ao meu noivo Jussîê, pela paciência nos momentos de ausência. Aos meus amigos de turma que nunca esquecerei especialmente à minha amiga Lorena Grasiella, por acreditar em mim quando eu achei difícil acreditar em mim mesma. À todos os professores da APAE que nos recebeu com atenção e boa vontade para realização da pesquisa. A todos os funcionários da faculdade, em especial a Lúcia da biblioteca, pela paciência. Aos professores que contribuíram para minha formação em especial ao orientador MSc Rock Brandão, e a MSc Prof^a Flávia que contribuiu de forma grandiosa para a realização desse trabalho, e também não podemos esquecer nossa MSc. Prof^a Fernanda Matos Moura que teve sua participação nos ajudando na escolha do tema. Enfim, obrigada a todos que participaram direta ou indiretamente dessa conquista, torcendo pela minha vitória, me acompanhando nos momentos difíceis.

Camila Costa de Souza

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, pois ele é o grande responsável por minhas conquistas, sem ele nada sou e nada posso. Agradeço a meus pais que me amparam e me auxiliaram nessa caminhada, me incentivando nos momentos mais difíceis, a todos meus familiares que de certa forma contribuíram pra que chegasse até aqui. Ao meu amor Valter por acreditar e confiar em mim. Agradeço a todos os meus colegas do curso em especial minha amiga Camila Costa pelo companheirismo, amizade, carinho e força nos momentos que vivenciamos juntas durante esses quatro anos. Aos professores que nos auxiliaram em especial aos Professores Flavia Rodrigues e Rock Brandão que foram nossos orientadores, não poderia deixar de agradecer a minha querida Prof^a Fernanda Moura que nos ajudou na escolha e definição do tema, também a Prof^a Vanessa Del Vale que nos ajudou esclarecendo dúvidas nas horas de aperto, muito Obrigada, pois vocês fazem parte deste trabalho!

Lorena Grasiella Martins de Souza

Bom mesmo é ir à luta com determinação, abraçar a vida com paixão, perder com classe e vencer com ousadia, porque o mundo pertence a quem se atreve e a vida é "muito" pra ser insignificante.

Charles Chaplin

RESUMO

O objetivo desta pesquisa partiu do interesse em identificar qual a satisfação em relação à qualidade de vida no trabalho dos professores da APAE de Lajinha/MG. Para isso foi realizada uma pesquisa descritiva, bibliográfica e de levantamento utilizando um formulário adaptado pelas pesquisadoras tendo como base o modelo proposto por Walton (1973). A pesquisa contou com a participação de dez professores que trabalham regularmente na APAE. Os critérios com o maior número de professores satisfeitos são: condições de trabalho, uso das capacidades, integração social e relevância social. O critério com maior quantidade de professores insatisfeitos é: compensação justa e adequada. Quanto aos fatores apontados como os que mais contribuem para o estresse dos professores foram apontados a ausência da família na educação dos filhos e a má remuneração. De maneira geral os professores da APAE apresentam alto índice de satisfação com a qualidade de vida no trabalho.

Palavras –chave: Qualidade de Vida no Trabalho, Estresse Satisfação.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	09
2	FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	13
2.1	HISTORIA DA EDUCAÇÃO ESPECIAL NO BRASIL.....	13
2.2	MOTIVAÇÃO E SATISFAÇÃO PESSOAL NO TRABALHO.....	15
2.3	SAÚDE E TRABALHO DOCENTE, ESTRESSE E <i>O BURNOUT</i> <i>“BURNOUT”.....</i>	17
2.4	INDICADORES DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO.....	22
3	METODOLOGIA.....	25
3.1	CARACTERIZAÇÃO DO OBJETO DE ESTUDO.....	25
3.2	CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA.....	26
3.3	INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS.....	27
4	ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS.....	29
5	CONCLUSÃO.....	53
	REFERÊNCIAS.....	54
	ANEXO.....	60
	APÊNDICE.....	61

INTRODUÇÃO

O ambiente de trabalho é praticamente o segundo lar de qualquer trabalhador, pois é onde ele passa a maior parte do tempo, portanto é fundamental que o local de serviço seja descontraído e agradável. Batista (2004) diz que quanto maior o nível de satisfação do profissional, mais feliz e produtivo ele se torna.

Nas últimas décadas ocorreram mudanças que afetaram os trabalhadores repercutindo na saúde dos mesmos. Sabe-se que para haver um bom desempenho no trabalho é necessário que os profissionais tenham satisfação em cumpri-lo. Chiavenato (1999) diz que acolhendo com atenção suas necessidades o ser humano presta seu serviço com mais qualidade produzindo mais e obtendo melhor condição de vida.

David e Bruno Faria (2007) apontam que a organização do trabalho tem um papel fundamental para a saúde do trabalhador. O trabalho pode ser um dos fatores essenciais na vida do ser humano, em razão de que outros fatores como a educação o lazer e a cultura acontecem através do mesmo.

Gonçalves (2006) menciona que a estabilidade pessoal oferece condições propícias para o trabalho, pois o progresso no ambiente de trabalho precisa ter uma conexão direta com seu estado psicológico. Ainda segundo o autor o profissional precisa ter controle de suas emoções, pois assim o mesmo terá contentamento pessoal ao desenvolver suas atividades profissionais.

Paladini (2004, p.158) afirma que “um ambiente de trabalho adequadamente estruturado é um elemento que motiva a participação, o engajamento e o envolvimento”.

Em um ambiente de trabalho onde há interação de profissionais, existe um grande impacto motivacional, o que leva os profissionais a trabalharem em equipe, um ajudando o outro e assim desempenhando melhor cada atividade (PALADINI, 2004).

Balarini e Gomes (2008) afirmam que o sucesso seria fruto de um bom ambiente de trabalho.

O trabalho do professor na APAE é um processo lento e difícil, que exige paciência e dedicação, o ambiente deve ser agradável e propiciar

tranquilidade aos alunos e professores especialmente por se tratar de alunos com necessidades educativas especiais. Para compreender esse contexto, essa pesquisa será realizada na Associação dos Pais e Amigos dos Excepcionais da cidade de Lajinha/MG.

A Associação dos Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE) e Escola Especializada Saint-Clair Augusto Genelú trabalha com educação infantil e ensino fundamental, é uma escola regular, mas que recebe alunos com necessidades educativas especiais que outras escolas não teriam condições de receber com atenção adequada. Tem o papel de socialização dos alunos fazendo com que eles se envolvam com a sociedade, participem de eventos, festas e etc. A APAE tem um atendimento diferenciado das outras escolas, são por volta de 15 alunos por turno, oferecem acompanhamento com psicólogo, fisioterapeuta, fonoaudiólogos entre outros profissionais.

É uma entidade de referência no Brasil no atendimento integral a pessoa com deficiência e luta pelos seus direitos. Tem como finalidade e objetivo de proposta de trabalho de acordo com os dispositivos da Lei nº 93947/96 – LDB, prestar atendimento educacional especializado as pessoas portadoras de deficiências e a sua qualificação para o trabalho.

Diante desse contexto o problema que esta pesquisa pretende discutir é: qual a percepção dos professores da APAE de Lajinha em relação à qualidade de vida no trabalho?

Objetiva-se com essa pesquisa analisar a percepção dos professores da APAE de Lajinha em relação à qualidade de vida no trabalho.

Os objetivos específicos dessa pesquisa são:

- ✓ Conhecer os fatores relacionados ao trabalho que interferem na qualidade de vida dos professores da APAE de Lajinha/MG.
- ✓ Identificar a relevância social dos professores da APAE de Lajinha/MG em relação ao orgulho de seu trabalho.
- ✓ Identificar os fatores de stress que interferem na qualidade de vida no trabalho dos professores da APAE de Lajinha/MG.

Tracy (1994) sugere que encontrando um significado no trabalho que ofereça satisfação, o indivíduo se sente motivado dando o seu melhor para o crescimento da empresa.

A motivação não é algo que vem dos outros e sim da própria pessoa, o que lhe dá uma direção para seguir em frente com seu objetivo (PALADINI, 2004).

Paladini (2004, p.156) “cabe à Gestão da Qualidade incentivar e zelar pela convivência adequada das pessoas, o que favorece a criação de um clima de cordialidade indispensável para o bem estar das pessoas.”

O tema justifica-se considerando a influência da qualidade de vida no trabalho e no desempenho do mesmo, destacando a importância da valorização humana dentro do ambiente de trabalho.

O relacionamento dos professores pode representar um grande problema para a escola se os mesmos estiverem divididos em opiniões, pois o entrosamento entre os profissionais reflete a relação que eles têm com a escola, quando os profissionais se sentem valorizados, tendem a reproduzir confiança nos vínculos pessoais estabelecidos no trabalho, o que faz que os mesmos produzam mais e melhor.

O tema foi escolhido pelas pesquisadoras com intuito de estudar o assunto, acredita-se que as condições de trabalho influenciam diretamente na vida pessoal do trabalhador, especialmente do professor, por ser a escola o lugar social no qual as diferenças se manifestam.

É função do pedagogo contribuir para que os professores aprimorem seu desempenho em sala de aula oferecendo ajuda tanto nas áreas de trabalho do professor como conteúdos, métodos, técnicas como também psicológicas e emocionais amparando o professor quando preciso (LIBÂNEO, 1996).

É importante que o pedagogo esteja preparado para lidar com situações inusitadas para assim facilitar o trabalho do professor que necessita de apoio para facilitar o seu trabalho que não é tarefa fácil.

Diante dos fatos relatados sobre a necessidade de um bom ambiente de trabalho é interesse das pesquisadoras descobrirem como tornar o local de trabalho um ambiente mais agradável, ajudando a melhorar o atendimento oferecido aos alunos da APAE de Lajinha/MG.

O estudo do assunto poderá ajudar na gestão e organização da APAE de Lajinha/MG, pois tem o intuito de levantar dados sobre o ambiente de trabalho dos professores, na tentativa de oferecer propostas que possibilitem definir ações básicas a serem implementadas.

A metodologia utilizada para obtenção de dados para a execução da pesquisa foi descritiva, bibliográfica e de levantamento, também se utilizou o formulário para levantar os dados da pesquisa junto aos professores.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 HISTORIA DA EDUCAÇÃO ESPECIAL NO BRASIL

Em questão de educação o Brasil é um dos países que menos investem em educação, principalmente quando se fala de educação especial.

Na antiguidade os deficientes eram abandonados perseguidos e eliminados da sociedade, por causa de suas condições atípicas, na idade media passou por uma transformação e ao invés de serem eliminados o tratamento variava segundo as concepções de caridade ou castigo predominante da comunidade em que estavam inseridos. Já na idade moderna passou por mais uma transformação; com o surgimento do capitalismo da inicio ao interesse da ciência, no diz que a deficiência, passando a existir uma preocupação com a socialização e educação (BUENO, 1993).

A historia dos deficientes foi marcada por rejeição, discriminação e preconceito. O Estado quase nunca se preocupou com essas pessoas, por esse motivo pais de deficientes se empenharam em buscar soluções para que seus filhos fossem incluídos na sociedade.

Foi ai que surgiram as primeiras associações de familiares e amigos que se mostraram diferente e entraram incluir os deficientes na sociedade, tinham a missão de educar, prestar atendimento medico suprir suas necessidades básicas de sobrevivência e lutar por seus direitos, na perspectiva da inclusão social. Conseguiram o apoio de vários profissionais que buscaram e trocaram informações com grupos de outros países com mesmo objetivo (APAE BRASIL, 2012).

Daí surge no Brasil, no dia 11 de dezembro de 1954 no Rio de Janeiro a primeira Associação de pais e amigos excepcionais (APAE) que prestava serviço de educação, saúde e assistência social a quem deles necessitasse (MAZZOTTA, 2005).

A diferença entre a escola dita normal e a escola especial é que a escola “normal” cumpre normas escolares definidas pelo sistema e, asseguram uma vida

escolar reconhecida no país como educação escolar formal e a escola “especial” em muitos casos não estimulam a convivência de seus alunos com outros ditos normais.

A qualificação do professor de educação especial é fundamental, a formação acadêmica é de grande valia, mas precisa ser associada com a prática, pois não é com a teoria que se aprende a lidar com situações enfrentadas diariamente no processo de ensino-aprendizagem (APAE BRASIL, 2012).

O trabalho que os professores realizam na educação especial é totalmente diferente da escola normal, pois o aluno especial tem suas experiências limitações e principalmente dificuldades na aprendizagem, as quais se diferenciam de pessoa para pessoa, precisa ser visto, entendido e trabalhado de acordo com suas potencialidades individuais, é dever do professor enxergar além da dificuldade de seu aluno e descobrir o caminho ideal para trabalhar com esse indivíduo (APAE BRASIL, 2012).

Muitas vezes esse caminho é composto de tentativas, falhas, frustrações, no entanto, nota-se que é preciso entender que a experiência é o melhor caminho para descobrir habilidades jamais descobertas.

No processo educacional o professor é a principal figura, pois é quem conduz a situação do ensino na sala de aula. Neste contexto Morejón, 2001 diz que o professor tem a função de estabelecer uma prática didático-pedagógica que estimule a aprendizagem em que o aluno estabeleça uma relação de prazer com o conhecimento.

Para o autor Glat (1998) os cursos de formação de professores trabalham a teoria, e esquece-se de conciliá-la a prática na maioria das vezes isso acontece porque os currículos estão distantes da prática pedagógica.

Isto significa que os professores muitas vezes chegam às escolas despreparadas e demoram um tempo para se adaptarem. Na escola especial é ainda mais difícil do professor se adaptar, pois a realidade dos alunos é diferente, se trata de pessoas que necessitam de atendimento especial, quando eles não se adaptam com facilidade aumentam as chances de estresse.

2.2 MOTIVAÇÃO E SATISFAÇÃO PESSOAL NO TRABALHO

De acordo com Maximiano (2009) motivação para o trabalho é um estado psicológico de disposição, interesse ou vontade de perseguir e realizar uma tarefa ou meta. A execução do trabalho é mais produtiva quando o indivíduo tem um motivo ou uma meta a ser cumprida, apresentando maior disponibilidade em realizar seu trabalho, ou seja, quando se tem disposição para realização do trabalho, a pessoa tem mais motivação para seguir com suas metas (MAXIMIANO, 2009).

Para o autor motivação é o que todo profissional necessita para desempenhar melhor sua função, isso não é diferente com os professores, que necessitam de motivação ou forte motivo para enfrentar os desafios dentro e fora da sala de aula.

Segundo Maximiano (2009, p.180) “A palavra motivação deriva do latim *mottivus, movere*, que se significa mover.”

O estudo da motivação procura entender quais são as forças que movem as pessoas nas diferentes dimensões do comportamento pensamento, ação e palavras.

De acordo com os autores como Braghirolli (1990); Bergamini; Coda (1997, p.24) o indivíduo precisa de incentivos ou necessidades para a realização de suas ações e conseqüentemente, sentir-se satisfeito.

Baseado nos autores pode-se dizer que para um melhor desempenho dos professores é necessário que os mesmos recebam incentivos que os motivem a melhorar seu desempenho proporcionando satisfação no que fazem.

Para Vergara (2005) motivação é um processo contínuo e sem fim, que se configura a cada momento da vida renovando o interesse e o prazer pelo que se faz já; Maximiano (2004) diz que a motivação tem três propriedades que são direção, intensidade e permanência; para o autor Chiavenato (2006) a motivação é o que conduz o indivíduo a agir de determinada forma.

Pode-se dizer que para os autores citados acima sem motivação o professor ou qualquer outro profissional não consegue desenvolver seu trabalho com prazer, passando a cumprir apenas o que lhe imposto reduzindo a qualidade de seu serviço.

Para Bekin (1995) a motivação é um método total, que tem como propósito expor o trabalhador com intuito de completar a cultura organizacional, um comprometimento que envolve o aperfeiçoamento da execução do empregado por meio de seu reconhecimento e contentamento como um ser que faz parte de uma empresa.

Segundo Chiavenato (2003, p.108) “o ser humano é motivado pela necessidade de estar junto, de ser reconhecido, de receber adequada comunicação”. Motivação não é algo que vem dos outros e sim da própria pessoa, é o que dá uma direção para seguir em frente com seu objetivo (PALADINI, 2004; DUBRIN, 2003).

Percebe-se que é necessário o indivíduo ter o reconhecimento de seu superior para que assim siga com mais determinação para desempenhar seu trabalho e seguir com sua meta e melhorar cada dia mais nas suas tarefas. A busca pelo reconhecimento é uma necessidade humana comum nas organizações

A frustração também pode ser um tipo de motivação, muitas pessoas após fracassarem se sentem motivadas a superar a falha, e a vencer o que as derrotou. Segundo Maximiano (2009, p. 183) “A frustração também pode ser uma motivação poderosa para a ação humana”.

Desta maneira entende-se que quando um professor falha na utilização de seus métodos se sente motivado a superar suas expectativas na tentativa de vencer sua frustração.

Neste contexto Vergara (2005) diz que o local de trabalho é um lugar propício ao sofrimento e ao tédio, e que a maioria das pessoas acaba perdendo o interesse pelo trabalho, produzindo pouco e sem qualidade.

Pode-se dizer que isso acontece porque o profissional está sempre repetindo sua atividade, como os professores que não buscam dar continuidade aos seus conhecimentos, para a renovação de seus métodos, e acabam ficando alienado e desestimulado.

Para Maximiano (2004) o desempenho de uma organização depende da motivação de seus funcionários, que são os responsáveis pela condução do trabalho.

Dentro dessa visão pode-se dizer que as escolas dependem da motivação dos professores e de toda a comunidade escolar, para um bom desempenho dos alunos.

Como lembra Chiavenato (1999) às empresas devem acolher seus empregados com atenção, respeito e proporcionar recursos para atendimento de seus desejos pessoais e também familiares, dando-lhes assistência quando necessário.

Trazendo as palavras do autor para a educação, é preciso que as escolas estejam preparadas para receber os seus professores e funcionários dando-lhes toda a assistência necessária para a realização de seu trabalho.

Chiavenato (2006) aponta uma estratégia para tornar a satisfação no trabalho mais agradável como: ter uma cultura de distração entre os funcionários, para que assim o ambiente de trabalho se torne mais alegre e divertido e as pessoas mais satisfeitas.

Baseado nisto pode-se dizer que é importante que toda a comunidade escolar seja unida, e realize momentos de dinâmica e distração dos professores tentando ao máximo a aproximação entre os profissionais para que o ambiente escolar seja agradável e satisfatório.

2.3 SAÚDE E TRABALHO DOCENTE, ESTRESSE E A SINDROME DE "BURNOUT"

As transformações ocorridas no mundo do trabalho têm acarretado uma ruína na vida de trabalhadores de diversos âmbitos. Segundo *Heckert et al* (2001, p.123) "vivemos hoje sob o argumento de uma modernização desejada e/ou inevitável que almeja a inserção de nosso país na globalização".

Para acompanhar as mudanças ocorridas no mundo globalizado os profissionais se desdobram ao máximo, dobrando sua carga horária e trabalhando além de seus limites, isso acaba gerando nesses profissionais um esgotamento físico e mental e conseqüentemente afetando sua saúde.

De acordo com Esteve (1999) essas mudanças sofridas no contexto social e econômico do Brasil têm atingido diretamente a educação, obrigando os professores a cumprir um papel que não está de acordo com sua realidade.

O papel do professor ultrapassou os limites da educação, ele não é mais apenas o mediador do processo de conhecimento do aluno. Sua função ampliou-se

para além da sala de aula, a fim de garantir uma articulação entre a escola e a comunidade.

A sociedade exige que os professores ofereçam ensino de qualidade, dentro de um sistema baseado na competitividade, sem disponibilizar recursos materiais e humanos com salários cada vez mais baixos.

Baseado neste contexto Heckert *et al* (2001, p.124) diz que

Em nosso país vêm ocorrendo várias reformas educacionais que são enunciadas salvadoras, redentoras, modernizantes etc. Surgem como uma resposta para enfrentar os desafios contemporâneos, visa avaliar quantidade e qualidade, através de transformação do fracasso em sucesso.

Espera-se que essas mudanças mudem o cotidiano escolar, mas nos últimos tempos isso não está acontecendo, e essas mudanças estão apenas no papel.

Neste contexto Heckert *et al* (2001) menciona que o trabalho do professor, esta cada vez mais complicado, repleto de burocracias, exigências de títulos acadêmicos, acabam por dificultar a análise dos processos que são atualizados no cotidiano escolar.

Dentro dessa visão pode-se dizer que o professor está cada vez mais desmotivado em desempenhar seu trabalho com qualidade, por conta das dificuldades vivenciadas no seu dia-a-dia.

Os professores diante dessa realidade não sabem como agir, ficam desestruturados, procurando algo em que se amparar para continuar o trabalho, o professor que já foi respeitado hoje com os baixos salários é visto como uma pessoa que desenvolve um trabalho voluntario (ESTEVE,1999).

Perante a sociedade o professor não faz mais que sua obrigação, a sociedade se esquece que o futuro do país esta na educação, e que são os professores os responsáveis pela formação das crianças de hoje futuro da nação.

O aumento de adoecimento e afastamento dos professores é algo que têm chamado a atenção, o descaso em que se encontra o trabalho nas escolas em especial dos professores está muito em evidencia. O sofrimento desses profissionais é real, não falso, nem teatral simplesmente veio à tona um mundo de sofrimento e perdas (ESTEVE, 1999).

Para atingir os objetivos da produção escolar o professor faz um sobre esforço, e não havendo tempo para sua recuperação podem ser desencadeados os

sintomas clínicos que explicariam os índices de afastamento do trabalho por transtornos mentais.

Glina *et al* (2001) dizem que o excesso de trabalho e a pressão por produtividade ocorrem em todas as classes sociais, desde um trabalhador com baixo salário como em um trabalhador bem assalariado, também diz que quanto menos autonomia tiver o trabalhador em sua atividade ocupacional maior as chances de se gerar um transtorno a saúde mental.

Pode-se dizer que qualquer profissional está correndo riscos de desenvolver um problema mental em consequência de seu trabalho, e que o mais comum é o estresse.

O problema do estresse tem sido enfrentado pela humanidade desde muito tempo atrás. A palavra estresse é usada para significar os estímulos que agredem o organismo, e também para se referir aos sintomas causados por esse mal, pode ser apenas um estado passageiro de tensão ou aborrecimento, quase nunca é visto com bons olhos no ambiente de trabalho, pois ele pode ser a grande causa da queda de produtividade do funcionário (LIPP, 1986; FRANÇA, 1999; ALVES, 2000).

Os professores no momento se encontram entre os trabalhadores que mais tem sofrido com estresse, os motivos são a falta de tempo para atender as múltiplas responsabilidades que se acumulam sobre eles causando o seu esgotamento.

Neste contexto Esteve (1999, p.48) diz que:

Os professores pelo conjunto de fatores sociais e psicológicos sofrem as consequências de estarem expostos a um aumento da tensão no exercício de seu trabalho, cuja dificuldade aumentou, fundamentalmente, pela fragmentação da atividade do professor e o aumento de responsabilidade que lhes são exigidas, sem que lhes tenham dotados de meios e condições necessárias para levá-las a cabo.

Segundo Carvalho (2002), o estresse desencadeia mudanças no organismo e aumenta as chances de doença, ou pode piorar problemas de saúde já existentes.

Segundo Cabral, (1997); Chiavenato (1999); e Bencine (2005) o estresse é desencadeado por sentimentos negativos, tais como raiva um sentimento perigoso e difícil de ser controlada, depressão, e a ansiedade uma situação psíquica

semelhante ao medo acompanhada muitas vezes de mudanças fisiológicas e bioquímicas.

Dias (2003) ,Caiaffo (2003) citam o estresse como uma peça que faz parte da vida cotidiana de todo indivíduo, fator que põe em mau estado a saúde emocional e física dor ser humano. O nervosismo ou irritação pode ser uma manifestação psíquica, que surge logo após o cansaço mental, que pode estar relacionado ao desgaste no trabalho (SELIGMANN-SILVA, 1994).

Nota-se que o estresse é resultante de situações difíceis de serem evitadas pelo trabalhador que está emocionalmente cansado ao abalado. O professor após sofrer um esgotamento, pode passar a produzir o estresse, que é o resultado de pressões e cansaço vivenciados no seu cotidiano.

O estresse pode ser explicado como uma forma que o corpo reage quando sofre pressões psicológicas (MOLLER, 1992). Quando a pessoa chega ao ponto de esgotamento ela necessita de ajuda médica para aprender a lher dar e como evitar esse mal desgastante.

Existem várias maneiras para o estresse se manifestar, dentre elas as exigências do trabalho, que geram no ser humano, determinada pressão causando consequências no seu desenvolvimento (DIAS, 2003). Que segundo Martins (2005) seus sintomas podem deixar os professores pouco tolerantes, irritados, ansiosos, tanto no trabalho como fora dele.

Percebe-se que isso pode afetar o aprendizado dos alunos por notarem a irritação do professor e isso conseqüentemente afastá-los dificultando a comunicação entre professor e aluno. Nota-se que o estresse é resultado de esforço provocado por pressão sofrida dentro do ambiente de trabalho.

Assim, como lembra Dias & Silva (2002) existem algumas medidas que podem cooperar para a prevenção do estresse como: o dialogo, férias regularmente, exercícios físicos, alimentação correta, evitar bebidas, e manter uma vida saudável. Cabral (1997) lembra que o lazer é uma forma preciosa de se evitar o estresse, que pode ser causado pelas preocupações diárias

É através de relaxamento, alimentação saudável, leitura, reunir com pessoas agradáveis, pratica de exercícios físicos que o organismo humano tem capacidade para lher dar com a pressão antes que ela se transforme em estresse.

Chiavenato (2010) cita algumas dicas para reduzir o estresse no local de trabalho, que é permitir que os funcionários conversem entre si de modo agradável,

pois quando consultam dúvidas do trabalho com os colegas encaram o estresse com mais temperamento.

Em um ambiente de trabalho onde todos se comunicam e trabalham juntos dividindo problemas e satisfações há um grande impacto motivacional, o que colabora para melhor desempenho de cada atividade (PALADINI, 2004).

Há vários estudos sobre o estresse havendo varias maneiras de compreensão, neste contexto o autor diz que o estresse ocupacional é aquele oriundo do ambiente de trabalho e das características individuais de cada trabalhador, do relacionamento social no ambiente de trabalho e o clima organizacional, e até as condições gerais nas quais o trabalho é executado (LIPP, 2002).

Foi na década de 1970, que a literatura apresentou o termo inglês “*burnt-out*” ou “*burnout*”, que se refere de forma geral aos aspectos negativos do trabalho, capazes de reduzir a condição mental dos trabalhadores (PEREIRA, 2002).

Segundo Bencini (2005) a síndrome de burnout indica que o profissional esta querendo trabalhar direito, no Brasil os professores trabalham em péssimas condições e com poucos recursos.

Pode-se dizer que o professor brasileiro trabalha em péssimas condições, talvez o que explicaria o fato de tantos professores desenvolverem o estresse.

O ministério de saúde no Brasil reconhece o termo à “síndrome de *burnt-out* ou *burnout* como o esgotamento do profissional ou como uma resposta prolongada a estressores emocionais e interpessoais crônicos no trabalho, onde os profissionais mais afetados são os trabalhadores da educação, da saúde, policiais, assistentes sociais, agentes penitenciários, professores entre outros (BRASIL, 2001).

De acordo com Codo (2005, p.2)

Os dados desta síndrome transformaram-se num excelente termômetro para medir os resultados da educação no país, pois indicam que algo de errado está acontecendo. Verificamos que aonde há um grande número de docentes com esse problema, os resultados do Saeb (Sistema Nacional de Avaliação da Educação Básica) são baixos.

Neste contexto pode-se dizer que o profissional que é encorajado, estimulado e reconhecido tem mais chances de desempenhar com qualidade o seu trabalho, e conseqüentemente gerando uma educação de qualidade.

Um bom clima de trabalho é a peça chave para um ambiente saudável (CHIAVENATO, 1999; PALADINI, 2004). Se a qualidade de vida no trabalho for boa, a tendência é só melhorar, a pessoa terá mais motivação para trabalhar, e desempenhará da melhor forma possível o seu trabalho

Maximiano (2009) cita que para haver motivação é necessário que o individuo se sinta satisfeito com o seu trabalho, e consiga ver no mesmo possibilidade de “exercitar suas habilidades ou desenvolver suas aptidões.”

Rodrigues (2008) diz que a qualidade de vida no trabalho foi sempre uma preocupação para o homem desde muito tempo, tem sempre a direção para o contentamento do individuo e seu bem estar, realização do seu trabalho.

Handy (1978, p.273) afirma que “A qualidade de vida no trabalho (QVT) influencia ou é influenciada por vários aspectos da vida fora do trabalho”.

Chiavenato (1999, p.39)

O conceito QVT implica um profundo respeito pelas pessoas. Para alcançar níveis elevados de qualidade e produtividade, organizações precisam de pessoas motivadas, que participem ativamente nos trabalhos que executam e que sejam adequadamente recompensadas pelas suas contribuições.

Ter saúde, no entanto não significa estar de livre de doenças, mas estar bem biologicamente, psicologicamente e socialmente bem (MAXIMIANO, 2009).

É importante saber que quando entra um funcionário na empresa, está entrando um ser que necessita ter uma auto-estima e se sentir realizado, respeitando-o como ser humano que tem sentimentos.

2.4 INDICADORES DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Varias pesquisas apontam para o aperfeiçoamento do estudo da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Foi escolhido o modelo de Walton para o desenvolvimento da presente pesquisa que deseja avaliar o índice de satisfação dos professores na APAE de Lajinha MG.

1-Compensação Justa e Adequada: tem por objetivo avaliar De acordo com Walton (1973) o estudo sobre QVT é usado para entender os valores ambientais e humanos, imperceptíveis para a sociedade industrial. Muitas

instituições se preocupam com a qualidade de vida do funcionário que muito contribui para o desenvolvimento do mesmo dentro do ambiente de trabalho.

Walton (1973) define oito critérios e indicadores de qualidade de vida no trabalho que são:

A visão do funcionário sobre o sistema de remuneração da instituição e se atende a expectativa do mesmo.

1-As variáveis de avaliação podem ser remuneração adequada, que é remuneração necessária para que o empregado viva dignamente; Equidade Interna que é a comparação da remuneração entre membros da mesma instituição; Equidade Externa é a qualidade da remuneração comparada a outros profissionais no mercado de trabalho.

2-Condições de Trabalho: objetiva conhecer a satisfação dos funcionários em relação às condições ambientais do local de desenvolvimento das atividades, apresentando os seguintes critérios; jornada de trabalho: numero de horas trabalhadas previstas ou não pela legislação; Carga de trabalho: quantidade de trabalho executados em turno; Ambiente Físico: o local de trabalho e suas condições de bem estar; Material e Equipamento: quantidade e qualidade de material disponível para a execução do trabalho; Estresse: quantidade de estresse que o profissional é submetido na jornada de trabalho.

3-Uso das Capacidades: conhecer as oportunidades que os profissionais têm em aplicar suas aptidões e conhecimentos no dia-a-dia. As variáveis de avaliação podem ser autonomia no trabalho uso de múltiplas capacidades e habilidades, informações sobre todo o processo de trabalho, significativo da tarefa e planejamento do trabalho.

4-Oportunidades: avaliar as oportunidades que as organizações oferecem para o desenvolvimento e crescimento de seus colaboradores e para a estabilidade de emprego.

5-Integração social o objetivo e medir o grau de integração social e o clima existente na organização.

6- Constitucionalismo o objetivo aferir o grau com que as organizações respeitam os direitos dos empregados.

7- Trabalho e vida o objetivo é mesurar o grau de integração social e clima existente na organização.

8- relevância social o objetivo e avaliar a percepção dos trabalhadores quanto à responsabilidade social da organização.

3 METODOLOGIA

3.1 CARACTERIZAÇÃO DO OBJETO DE ESTUDO

A escola definida para realização da pesquisa foi a APAE de Lajinha/MG por ser uma escola onde os professores mais do que nunca, necessitam de um ambiente de trabalho agradável, pois se trata de alunos com necessidades educativas especiais distintas e cada um necessita de atendimento diferente, o que dificulta o trabalho do professor.

A presente pesquisa foi realizada na Associação dos Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE) e Escola Especializada Saint-Clair Augusto Genelhú, localizada no Bairro Santa Terezinha na cidade de Lajinha em Minas Gerais.

A APAE e Escola Especializada Saint-Clair Augusto Genelhú foi fundada no dia vinte e dois de julho de dois mil, onde houve uma reunião para a fundação da APAE. A escola recebeu o nome Saint-Clair Augusto Genelhú em homenagem ao pai da fundadora que foi Tereza Maria de Oliveira Silva.

No início de sua fundação a escola passou por dificuldades financeiras, por se tratar de uma escola que depende de doações. Mas conseguiu superar com o apoio de funcionários e pais de alunos.

A Associação dos Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE) é uma instituição filantrópica, que vive de doações, mas conta hoje com uma parceria com o Estado e a Prefeitura de Lajinha /MG.

APAE de Lajinha conta com atendimento especializado com psicólogo e fisioterapeuta. Ela atende hoje 50 alunos dentre eles adultos e crianças, os alunos não são separados por deficiência são divididos em nove turmas por idade; o ensino fundamental com alunos de 9 anos, o EJA (educação de jovens e adultos) presencial que trabalha anos iniciais e a turma EJA – estimulação sensorial e as turmas do reforço.

A APAE possui 4 salas, 3 banheiros, 1 cozinha, 1 secretaria, 1 sala de consulta com o psicólogo, 1 sala de fisioterapia. São 11 professores, 1 supervisora,

1 diretora, 1 secretária, 1 assistente administrativo, 1 merendeira, serviçal, 1 psicólogo, 1 fisioterapeuta (informações cedidas pela APAE de Lajinha MG).

A presente pesquisa foi realizada na APAE de Lajinha/MG, com intuito de analisar a percepção dos professores da APAE de Lajinha em relação à qualidade de vida no trabalho.

3.2 CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA

Considerando os objetivos da pesquisa, o presente trabalho foi classificado como descritivo. Para Gil (2007), o objetivo da pesquisa descritiva é destacar as características de uma população ou fenômeno específico. Neste trabalho procura-se descrever a percepção dos professores da APAE de Lajinha sobre a qualidade de vida no trabalho, passando pelo ambiente/ espaço físico de trabalho, as relações interpessoais e os aspectos da vida profissional e pessoal dos referidos profissionais.

Quanto aos procedimentos para a coleta de dados essa pesquisa é bibliográfica, uma vez que a leitura, análise e interpretação de livros, periódicos, monografias, dissertações e teses foram essenciais na formulação da monografia. A pesquisa foi elaborada com base em estudos já publicados que facilitaram o estudo do tema. A pesquisa bibliográfica é definida por Gil (2007), como a pesquisa baseada em material elaborado por vários autores.

De acordo ainda com os meios para a coleta de dados, o trabalho tem caráter de levantamento. Gil (2007) define a pesquisa de levantamento como sendo o procedimento de captar informações de um determinado grupo a fim de responder o problema de pesquisa. Optou-se pelo levantamento porque se interroga diretamente os professores da APAE de Lajinha/MG, que compõem a amostra desta pesquisa.

Para o levantamento de dados foi aplicado um formulário aos professores, adaptado pelas pesquisadoras (Apêndice) tendo como base o modelo proposto por Walton (1973). A opção pelo referido modelo se deve a riqueza de detalhes e preocupação com todos os aspectos descritos que provocam satisfação em seus

oito critérios para o estudo da Qualidade de Vida no Trabalho. Além de ser de fácil adaptação.

O formulário é um instrumento de pesquisa que possibilita levantar dados através de perguntas e respostas, sendo de fácil aplicação, o formulário é construído com diversas perguntas buscando atingir os objetivos (CARVALHO, 1989).

3.3 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

Para a obtenção dos dados foi aplicado um formulário adaptado pelas próprias pesquisadoras, direcionado aos professores da APAE de Lajinha/MG, a fim de ter maior proximidade com o entrevistado e o ambiente pesquisado.

Antes de iniciar a aplicação dos formulários, foi realizado um pré- teste para verificar se o instrumento atenderia aos objetivos propostos pela pesquisa.

De acordo com Gil (2007) o objetivo do pré-teste é verificar se o instrumento de coleta está pronto para ser aplicado, ou seja, tem a função de testar a eficiência do instrumento de coleta de dados. De acordo com Silva e Silveira (2008, p.184), o pré-teste “deve ser feito com cerca de 10% do total da amostra escolhida para a pesquisa.”

O pré-teste foi aplicado no dia 14 setembro 2012, os resultados obtidos foram positivos e adaptações necessárias foram realizadas. Assim as pesquisadoras deram início à aplicação do formulário.

A população dessa pesquisa foi composta por 11 professores da APAE de Lajinha/MG, do turno matutino e vespertino, dos quais 10 participaram da pesquisa. O formulário foi aplicado na APAE durante o intervalo das crianças.

O formulário foi aplicado por uma das autoras desta pesquisa, nos dias 25 e 26 de setembro.

Quanto à aplicação dos formulários, alguns professores se mostraram muito satisfeitos em participar da pesquisa, pois relataram que a APAE é um lugar esquecido por se tratar de crianças que necessitam de atendimento educacional especial, algumas pessoas tem preconceito com a escola. Alguns professores não ficaram muito à-vontade e responderam apenas o que lhes foi perguntado.

A aplicação do formulário obteve sucesso e os resultados obtidos foram positivos.

Após a coleta dos dados, os resultados obtidos foram discutidos e analisados, utilizando-se o programa Excel como ferramenta de suporte para elaboração dos gráficos e tabelas.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS

Os dados a respeito da percepção dos professores da APAE de Lajinha sobre a qualidade de vida no trabalho foram coletados, analisados e deram origem ao presente capítulo.

Durante o preenchimento do formulário, o professor pôde, em determinadas questões, optar por mais de uma alternativa de resposta. O que justifica o fato de algumas respostas apresentarem um total superior a 100%.

Dos 11 professores que compõem o corpo docente da APAE 10 responderam ao formulário proposto por esta pesquisa.

Analisando o perfil dos professores respondentes, verificou-se que 100% são do sexo feminino. Acredita-se que o domínio em sala de aula pelo sexo feminino, é histórico e cultural, uma vez que ser professora tinha um valor muito acentuado na sociedade, porque era como ser mãe. Cuidado, atenção, delicadeza com os filhos eram qualidades que a sociedade esperava encontrar nas professoras. Isso levou muitas mulheres ao magistério. Eram elas quem realizavam a maior parte das tarefas domésticas e cuidavam da Educação dos filhos. Ser professora conjugava esses elementos que fazem parte da esfera reprodutiva (ARCE, 2001).

Dados atuais divulgadas pelo Ministério da Educação no fim de 2010 revelam que as mulheres compõem 81,5% do total de professores da educação básica do país.

A faixa etária dos professores respondentes pode ser verificada no GRÁF.

1.

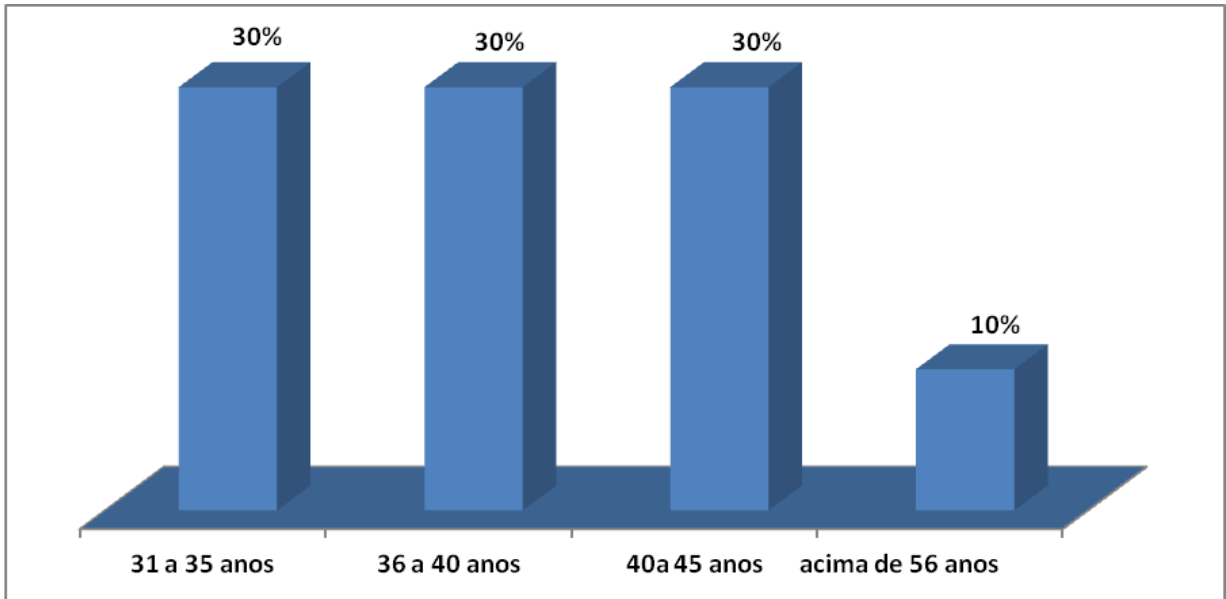


GRÁFICO 1 - Distribuição dos professores respondentes por faixa etária.
Fonte: Dados compilados da pesquisa.

A pesquisa demonstra que 90% dos professores têm idade variando entre 31 a 45 anos. E outros 10% acima de 56 anos.

Em se tratando do estado civil, foi percebido que 70% dos professores são casados. Enquanto que os amasiados, divorciados e viúvos representam os outros 30%.

A escolaridade dos professores respondentes pode ser observada no GRAF. 2.

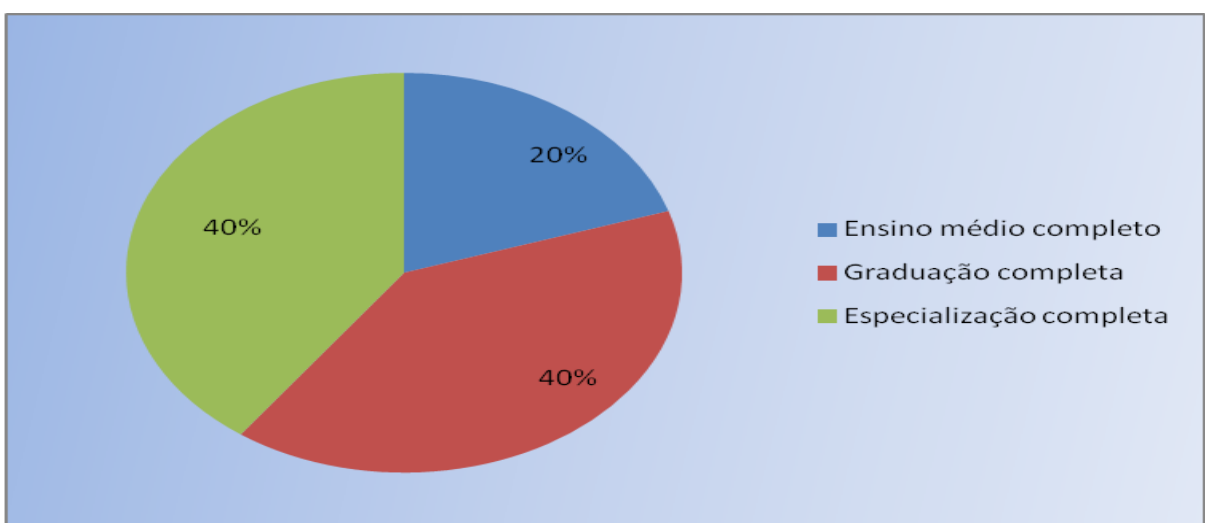


GRAFICO 2 - Distribuição dos professores respondentes por escolaridade
Fonte: Dados compilados da pesquisa.

Quanto ao grau de escolarização, percebe-se que os professores com ensino superior e especialização em educação especial somam 80% dos

respondentes, sendo que apenas 20% dos professores possuem apenas o ensino médio.

O GRÁF. 3 mostra a distribuição dos professores respondentes por tempo de serviço na APAE de Lajinha MG.

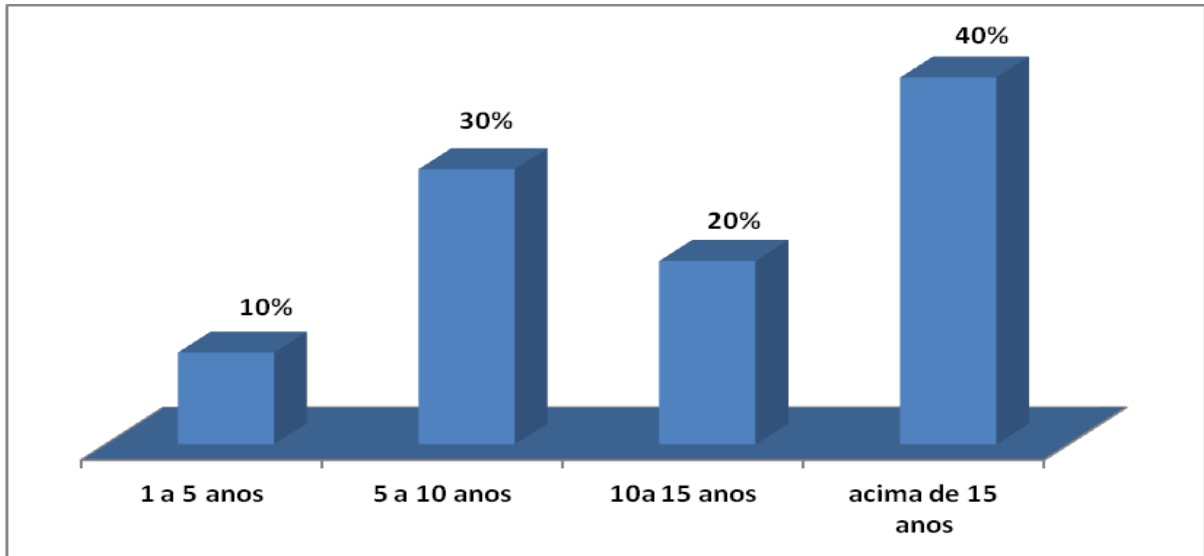


GRAFICO 3 - Distribuição dos professores repondentes por tempo de serviço.

Fonte: Dados compilados da pesquisa.

Os dados da pesquisa demonstram que 40% dos professores trabalham a mais de 15 anos na escola, 30% de 5 a 10 anos e 20% dos professores de 10 a 15 anos. O fato de a maioria dos respondentes (90%) terem um tempo de serviço na APAE acima de 5 anos possibilita inferir que os mesmos estão satisfeitos com o trabalho na escola.

De acordo com Fayol (1994) permanecer muito tempo em uma empresa é uma característica positiva e significativa, demonstra o interesse dos funcionários pelo seu trabalho.

Os professores foram interrogados sobre as razões que os motivaram a ingressarem na instituição. Os resultados estão apresentados no GRÁF. 4.

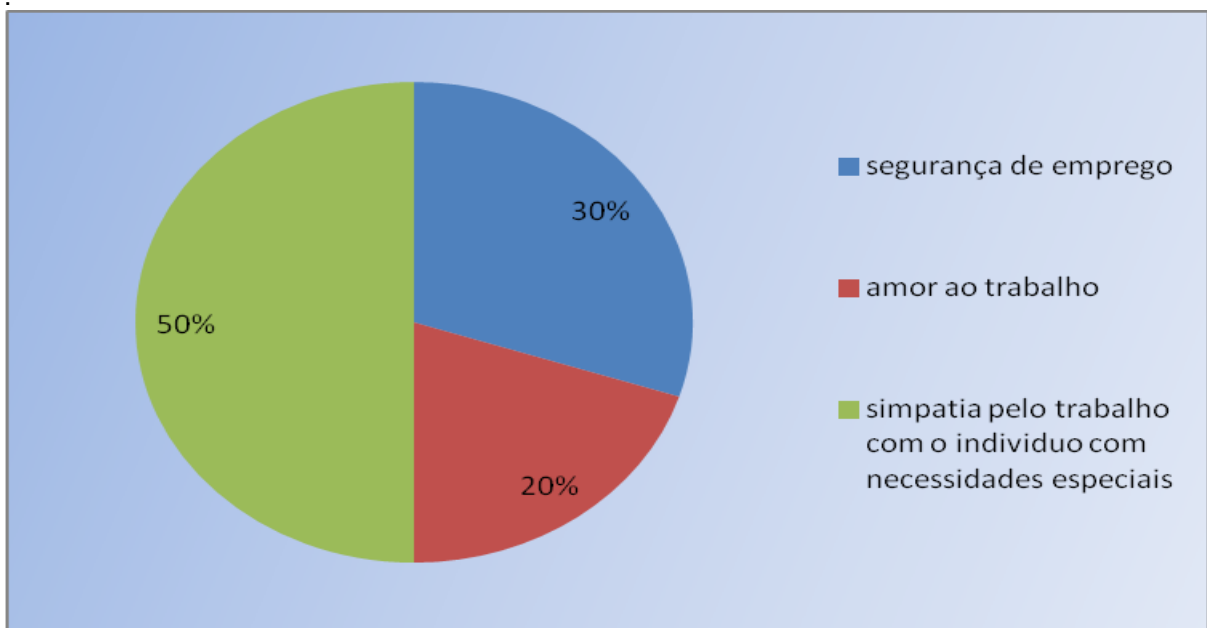


GRAFICO 4 – Distribuição dos respondentes de acordo com a Razão de ingresso no trabalho na APAE.

Fonte: Dados compilados da pesquisa

Os dados demonstram que a razão de ingresso no trabalho na APAE que mais se destaca entre os professores respondentes (50%) é a simpatia pelo trabalho com o indivíduo com necessidades especiais. Isso também foi relatado pelos professores em uma conversa informal durante a aplicação dos formulários. Os professores relataram que se sentem felizes em realizar seu trabalho, pois têm um carinho muito grande pelas crianças.

O segundo motivo apontado foi à segurança de emprego, para 30 % dos respondentes e o ultimo foi o amor ao trabalho (20%).

Pode-se observar que o maior motivo de ingresso dos professores na instituição é a simpatia pelo trabalho com individuo com necessidades especiais.

Quando questionados sobre o motivo que os levou a se tornarem docentes de alunos com necessidades especiais, todos os professores responderam ser opção pessoal, o que não significa que seja um fator determinante para a realização profissional, mas pode representar uma realização pessoal, que acaba motivando o profissional que sente prazer em fazer o que gosta.

Caiado (2007) sugere que quando se faz algo que não o motiva o estresse aumenta devido à insatisfação em exercer o trabalho proposto. Reforçando a idéia de que o profissional que faz o que escolheu por amor seja bem sucedido em sua ação.

Quando interrogados sobre a frequência que os respondentes se sentem incapazes no trabalho, pode-se observar que 50% dos entrevistados responderam que às vezes apresentam alguma incapacidade diante determinadas situações, outros 20% relataram que raramente têm se sentido incapaz diante das situações, 20% dos entrevistados muitas vezes se sentiu incapaz. Os demais nunca apresentaram incapacidade diante das situações diárias (GRAF. 5).

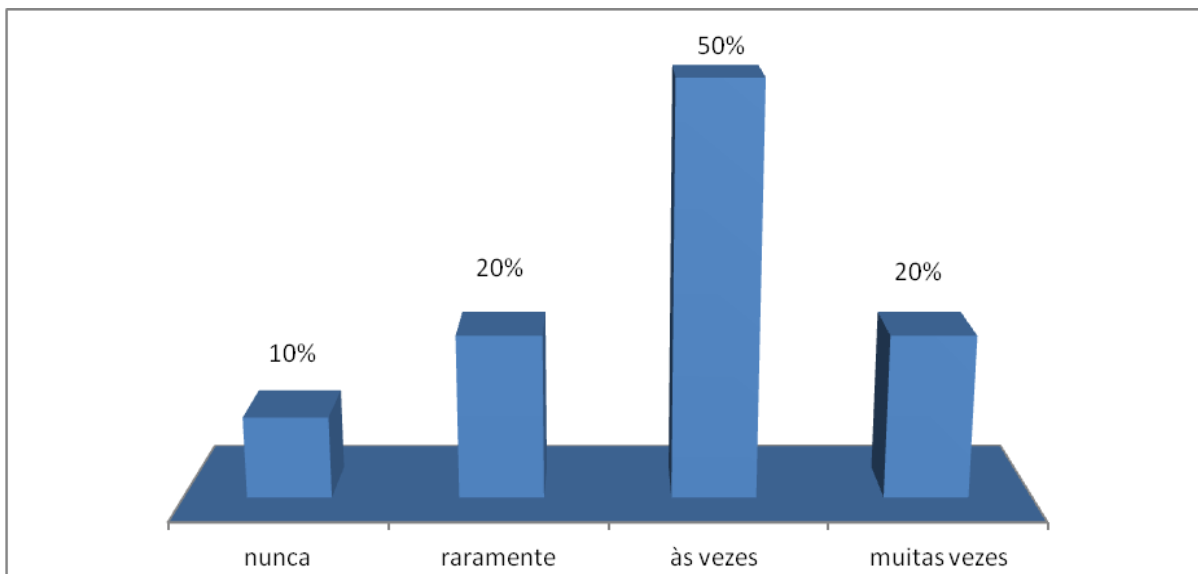


GRAFICO 5 – Distribuição dos respondentes de acordo com a frequência da ocorrência de incapacidade diante de alguma situação no trabalho.

Fonte: Dados compilados da pesquisa.

Quando foi perguntado o porquê da incapacidade os professores destacaram a falta de apoio da família dos alunos, falta de estrutura e falta de recursos da escola. É importante destacar que a família e a escola são ambientes do desenvolvimento e aprendizagem humana, mas é preciso que as duas caminhem na mesma direção, uma apoiando a outra.

É função da escola e da família compartilhar funções sociais, políticas e educacionais, pois isso contribui e influencia na formação do cidadão (REGO, 2003).

Por outro lado, quanto interrogados sobre o apoio do supervisor escolar, observou-se que cerca de 90% dos respondentes relataram receber apoio do seu supervisor dentro do seu ambiente de trabalho. Foi perguntado também qual e o tipo de apoio oferecido, e os professores responderam que são apoio pedagógico, sugestões de atividades e de projetos, e sempre que precisam de auxílio a supervisora esta pronta a ajudar.

A presença de diretores coordenadores pedagógicos que dêem suporte efetivo à equipe escolar é fator de aprimoramento das condições profissionais. De acordo com Polato (2008) o apoio social pode reduzir o estresse e promover satisfação e produtividade.

Com base nisso Lipp (1999) salienta que quando a pessoa é escutada com sensibilidade, faz com que a mesma tenha a sensação de valorização. Diante disso pode-se dizer que é essencial o auxílio do supervisor no trabalho docente para que os mesmos se sintam amparados quando preciso.

O GRÁFICO 6 apresenta os principais fatores que contribuem para o estresse profissional nos professores da APAE de Lajinha.

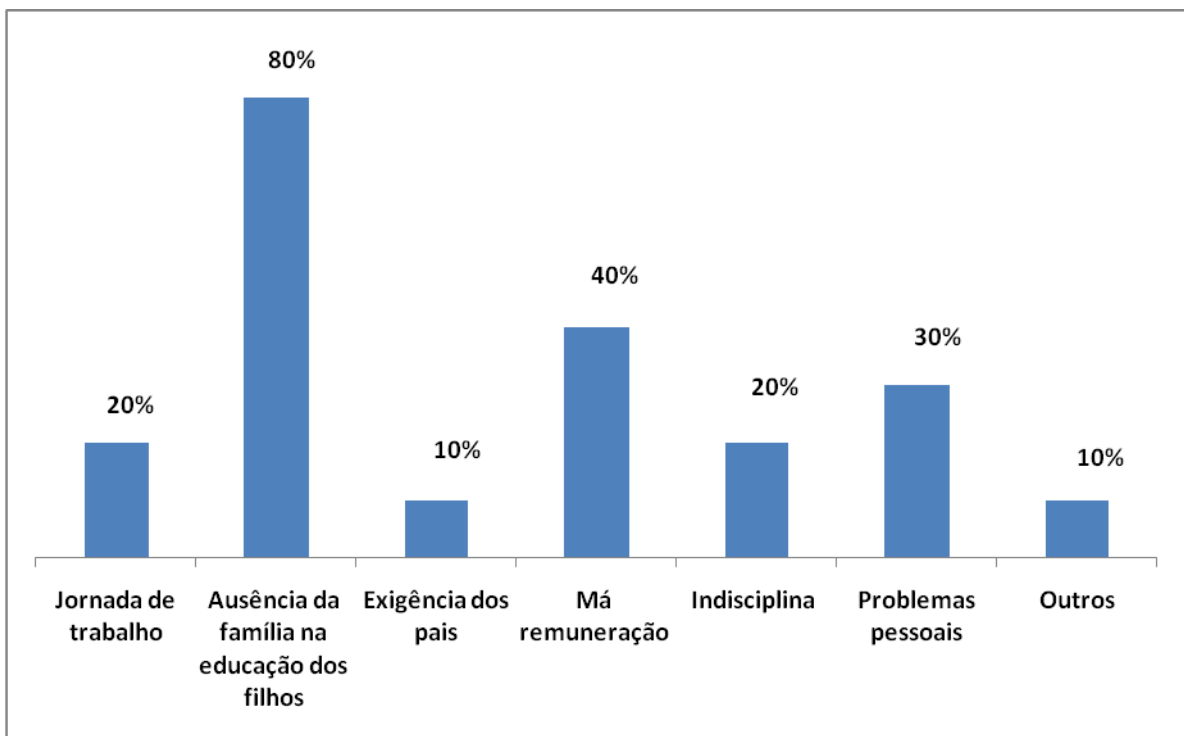


GRAFICO 6 – Distribuição dos respondentes segundo os principais fatores que contribuem para o estresse profissional.

Fonte: Dados compilados da pesquisa

Quanto aos principais fatores que contribuem para o estresse profissional dos docentes da APAE, 80% dos entrevistados citaram a ausência da família na educação dos filhos, 40% a má remuneração, outros 30% apontaram problemas pessoais, 20% indisciplina, sendo que outros 20% destacaram jornada de trabalho, 10% a exigência dos pais e 20% destacaram outros fatores como o cansaço.

Lipp (2008) explica que na área da educação há diferentes fatores que causam o estresse, sendo que o professor tem que estar sempre observando o aluno, mesmo nos intervalos.

Estes dados foram de encontro com o autor Barreto (2007) que neste contexto disse que alguns dos fatores que podem estar relacionados ao estresse do professor são: salário não-digno, precariedade das condições de trabalho, mau comportamento dos alunos, pressões de tempo, pressões dos pais dos alunos e de suas preocupações pessoais extra-escola.

Em uma pesquisa realizada pela Revista Nova Escola, com 500 professores das redes públicas municipais, estadual e federal, entre 25 a 55 anos, realizada de 20 de junho a 19 de julho de 2007 e, publicada na edição n.º 207 de Novembro de 2007; percebeu-se que os principais problemas do dia-a-dia dentro da sala de aula, são três: a não participação dos pais no dia-a-dia da escola, a desmotivação dos alunos e a indisciplina dentro da classe.

Baseado nos dados da pesquisa pode-se perceber que na APAE os professores destacaram os mesmos problemas da escola dita normal, dentre eles o que mais se destacou foi à ausência da família na educação dos filhos o que dificulta o trabalho dos professores, e que se agrava, por se tratar de alunos com necessidades educativas especiais, que necessitam do apoio da sociedade e da família para obtenção de um melhor resultado no trabalho realizado na APAE.

Diante das situações de estresse vivenciadas, os professores procuram soluções para amenizar o quadro. O GRAF. 7 demonstra as estratégias utilizadas pelos professores respondentes.

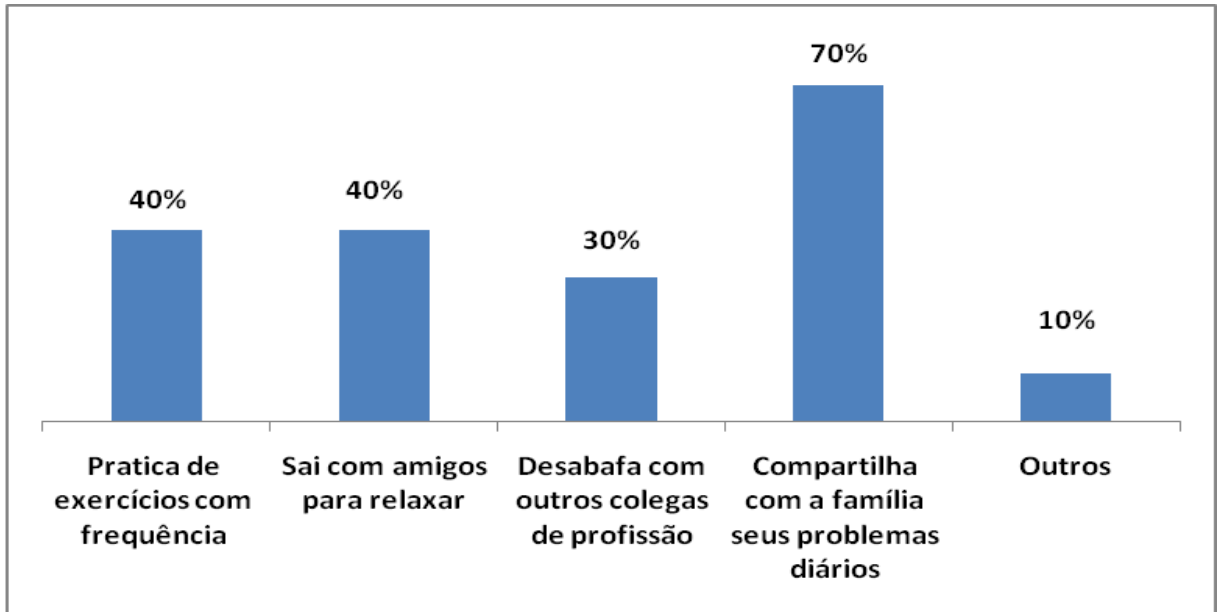


GRAFICO 7- Soluções mais utilizadas pelos que professores para aliviar o estresse.
Fonte: Dados compilados da pesquisa

Verifica-se que para aliviar o estresse 70% dos professores respondentes compartilham com a família seus problemas diários, outros 40% praticam exercícios físicos com frequência, 40% sai com os amigos para relaxar, 30% dos professores respondentes desabafam com outros colegas de profissão, 10% destacou outro fator com sendo se apegar a religião.

De acordo com Lipp (2008) dentro do cotidiano escolar existem vários fatores que contribuem para o estresse por conta dos obstáculos que são encarados no dia a dia do professor. Dias e Silva (2002) sugere que é através de relaxamento, alimentação saudável, exercícios físicos que o organismo humano tem capacidade para lidar com a pressão antes que ela se transforme em estresse.

Polato (2008) afirma que, os médicos são unânimes quanto à regularidade de atividades físicas, pois ela contribui para a sensação de bem estar, porque o organismo libera endorfina, reforçando a capacidade de combater o estresse. Neste contexto Carvalho (2002) reforça a ideia de que é importante que o indivíduo busque relaxar regularmente, procurando manter sempre o seu limite.

Percebe-se que todos os professores entrevistados utilizam algum meio para relaxar e aliviar o estresse, o que mais se destaca na opinião dos professores é compartilhar com os familiares seus problemas diários, outro item foi atividade física que segundo os autores acima é a atividade que mais contribui para sensação de bem estar.

Quando perguntados sobre as dificuldades enfrentadas no trabalho da sala de aula, todos os respondentes destacaram ambientes e recursos inadequados, a especificidade de cada aluno (GRÁF. 8).

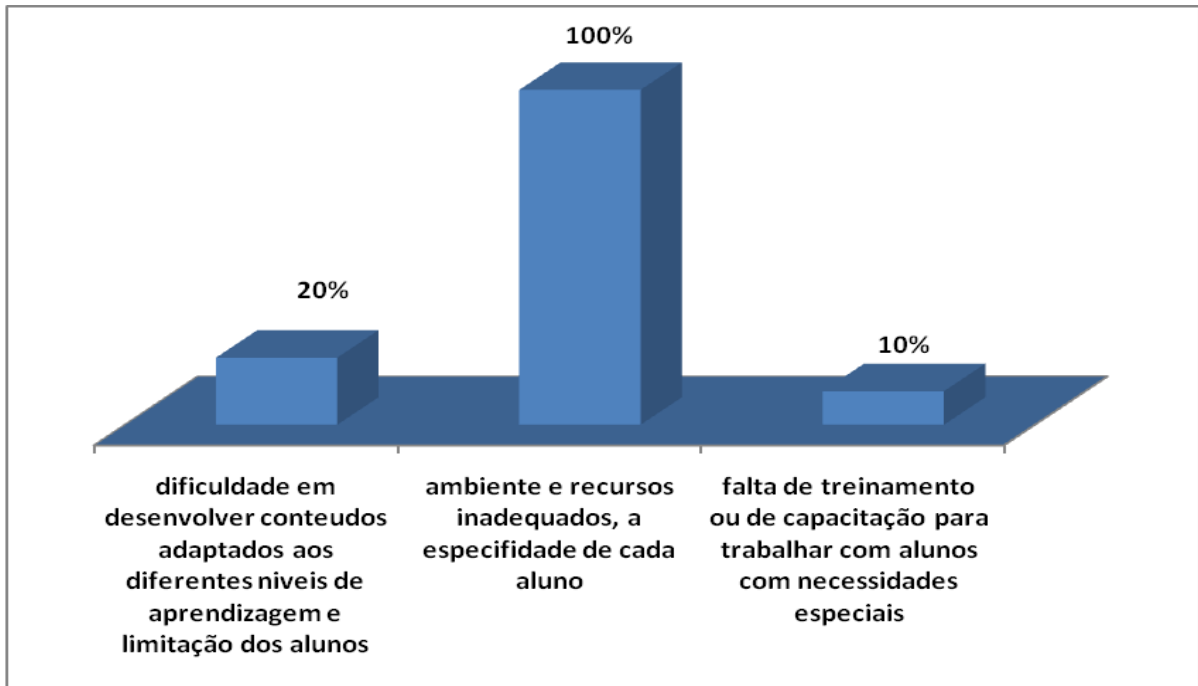


GRAFICO 8- Dificuldades enfrentadas em sala de aula pelos professores da APAE de Lajinha/MG
Fonte: Dados compilados da pesquisa

A dificuldade em desenvolver conteúdos adaptados aos diferentes níveis de aprendizagem e limitação dos alunos foi citada por 20% dos respondentes, enquanto que 10% responderam falta de treinamento ou de capacitação para trabalhar com alunos com necessidades especiais.

A falta de recursos foi à maior reclamação dos professores inclusive em uma conversa informal durante a aplicação do formulário, onde os professores alegaram não ter material adequado para trabalhar com os alunos com necessidades especiais.

Os professores foram questionados quanto à perspectiva de mudarem de profissão. Os resultados podem ser analisados por meio do GRÁF. 9

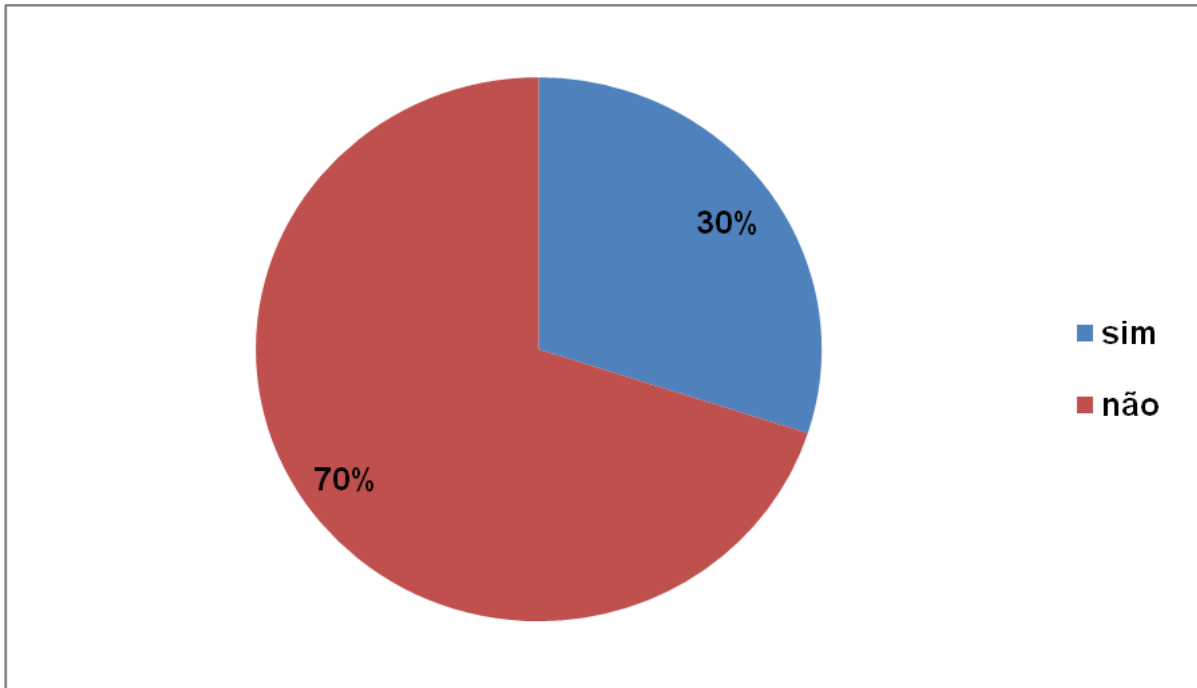


GRAFICO 9- Distribuição dos professores respondentes quanto á perspectiva de mudar de profissão.
Fonte: Dados compilados da pesquisa

De acordo com a pesquisa foi possível perceber que 70% dos professores não pensam em mudar de profissão e 30% confirmou que já pensou ou pensa em mudar de profissão. Assim, apesar das dificuldades encontradas diariamente a maioria dos professores respondentes não pensa em mudar de profissão, demonstrando o prazer que têm exercer sua profissão.

Durante a aplicação do formulário um dos professores relatou que é feliz em realizar seu trabalho e que não trocaria sua profissão porque ama o que faz e tem um carinho muito grande pelas crianças.

O que também pode ser percebido analisando o GRÁF. 10, que apresenta como os professores se sentem quando necessitam ter contato físico com os alunos com necessidades especiais.

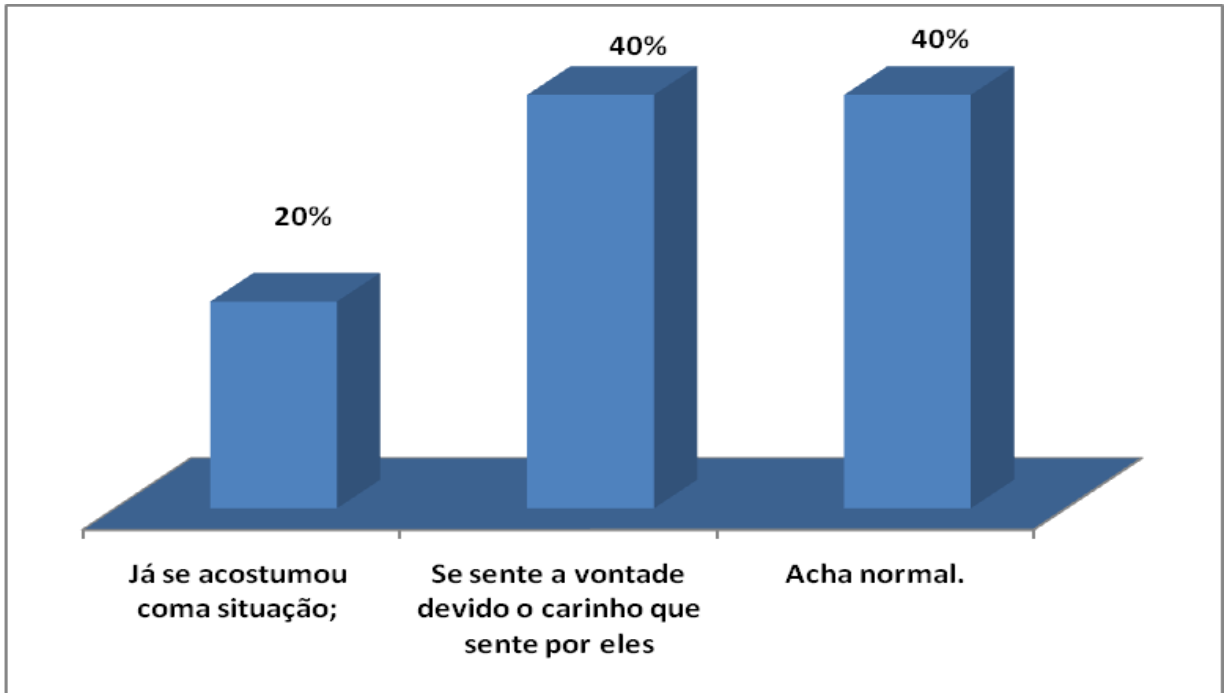


GRAFICO 10- Como se sentem quando necessitam ter contato físico com o aluno deficiente.
Fonte: Dados compilados da pesquisa

Para 40% dos professores respondentes o contato físico com os alunos é uma atividade normal, outros 40% se sente a vontade devido ao carinho que sentem por eles e 20% disseram já ter se acostumado com a situação.

Percebe-se que os professores estão à vontade para trabalhar com os seus alunos e demonstra um carinho muito grande por eles, o que facilita o trabalho dos professores. Todos os respondentes disseram ter consciência da importância do trabalho que executa na APAE para a sociedade.

O GRÁFICO 11 está relacionado à ocorrência ou não de preconceito dentro da APAE de Lajinha.

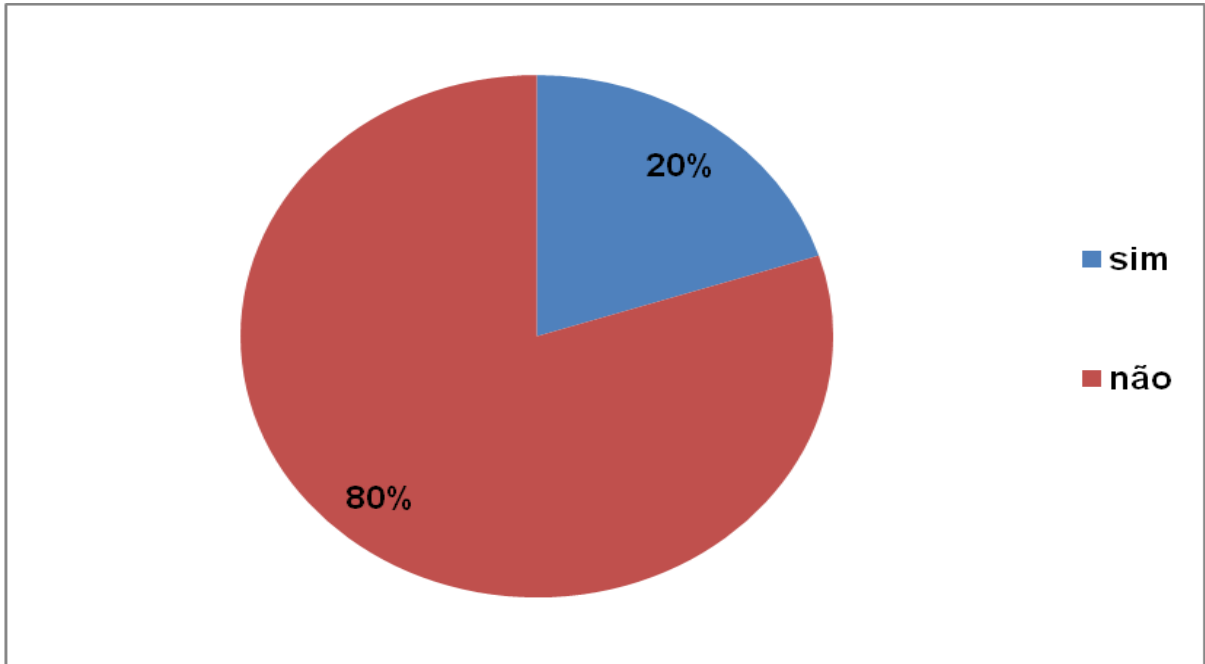


GRAFICO 11- Discrição da existência ou não de preconceito dentro da APAE de Lajinha.
Fonte: Dados compilados da pesquisa

Observa-se que nas relações de trabalho na APAE uma pequena parcela 20% mas relevante dos professores relatou existir algum tipo de preconceito, enquanto a maioria somando 80% disse estar livre de preconceito no ambiente de trabalho.

Dessa maneira Bedim (2004) diz que em um ambiente de trabalho a ética e o respeito são características fundamentais, principalmente quando diz respeito a profissionais que tem a função de cuidar. Dentro de uma instituição deve-se haver respeito com o próximo, o tratamento entre todos os funcionários deve ser igual, para manter uma relação respeitosa dentro da escola.

Percebe-se que a maior parte dos professores considera que nas relações da APAE existe o respeito necessário pela sociedade, enquanto uma pequena parcela mais significativa considera existir preconceito na instituição.

Para analisar a percepção dos professores da APAE de Lajinha em relação á qualidade de vida no trabalho, utilizou-se uma escala de avaliação adaptada do modelo de Walton (1973) citado por Detoni 2001.

O quesito relevância social, pode ser analisado no GRAF.12 que demonstra a percepção dos respondentes sobre a valorização dos professores dentro da APAE de Lajinha.

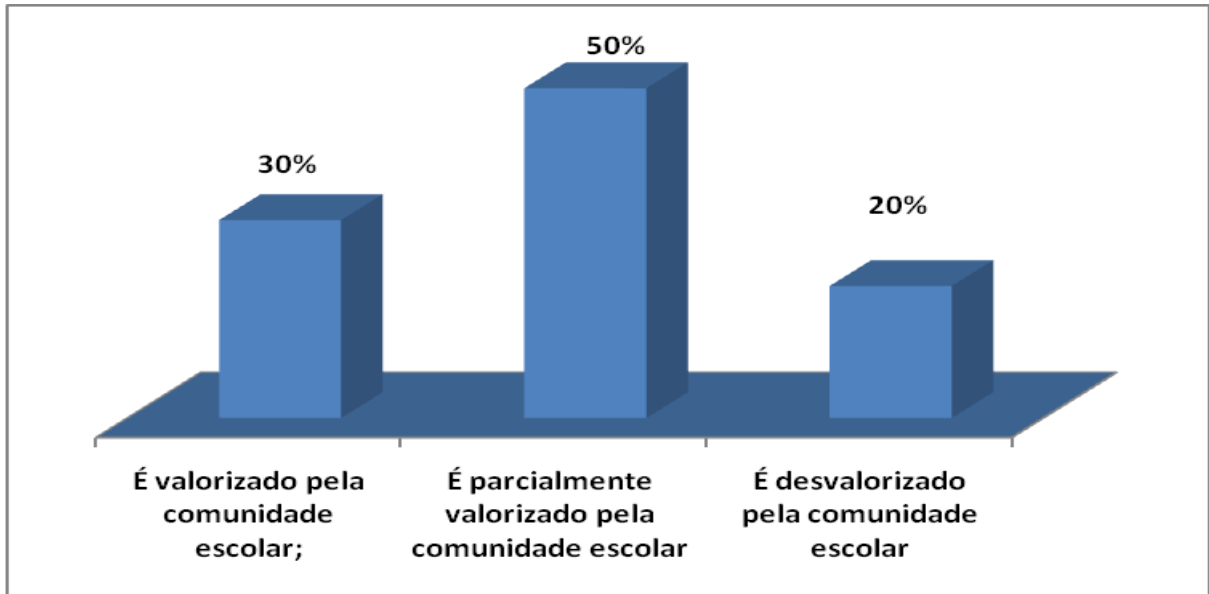


GRAFICO12- A percepção dos respondentes sobre valorização dos professores dentro da APAE de Lajinha.

Fonte: Dados compilados da pesquisa

Em relação ao trabalho executado pela APAE, 50% dos entrevistados destacaram ser parcialmente valorizados pela comunidade escolar, enquanto outros 30% se dizem valorizados. Outros 20% se consideram desvalorizado pela comunidade escolar.

A esse respeito, Araújo (2006) lembra que é indispensável o reconhecimento do trabalho do empregado, para que esse se sinta determinado a exercer cada vez melhor suas tarefas.

O GRÁFICO 13 demonstra a percepção dos professores respondentes a respeito da relevância do trabalho da APAE para o município de Lajinha/MG.

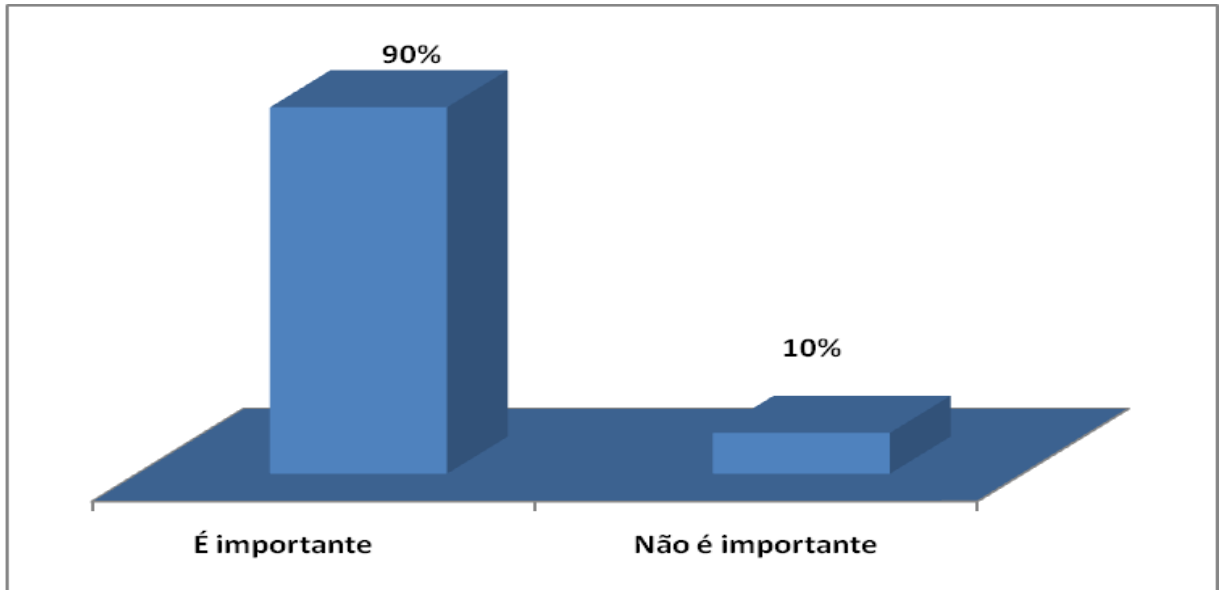


GRAFICO 13- Percepção dos professores respondentes a respeito da relevância do trabalho da APAE para o município de Lajinha/MG.
Fonte: Dados compilados da pesquisa

É importante ressaltar que 90% dos professores entrevistados consideram que o trabalho realizado pela APAE tem relevância para a sociedade.

A falta de apoio social atinge diretamente a auto-estima do docente, Zagury (2006), concluiu que a sociedade e o próprio universo da Educação criam mitos que aprisionam o professor e acabam por prejudicar seu trabalho. E, pior, fazem com que ele muitas vezes se torne refém da própria consciência, por não conseguir atingir plenamente os objetivos traçados, ou seja, a sociedade que vivemos tem uma parcela de “culpa” pelo fracasso da Educação no país. Pode-se dizer que o apoio da sociedade é indispensável para um melhor rendimento dos funcionários e conseqüentemente da escola.

O GRÁFICO 14 apresenta a percepção dos professores sobre a valorização do trabalho que realizam na APAE.

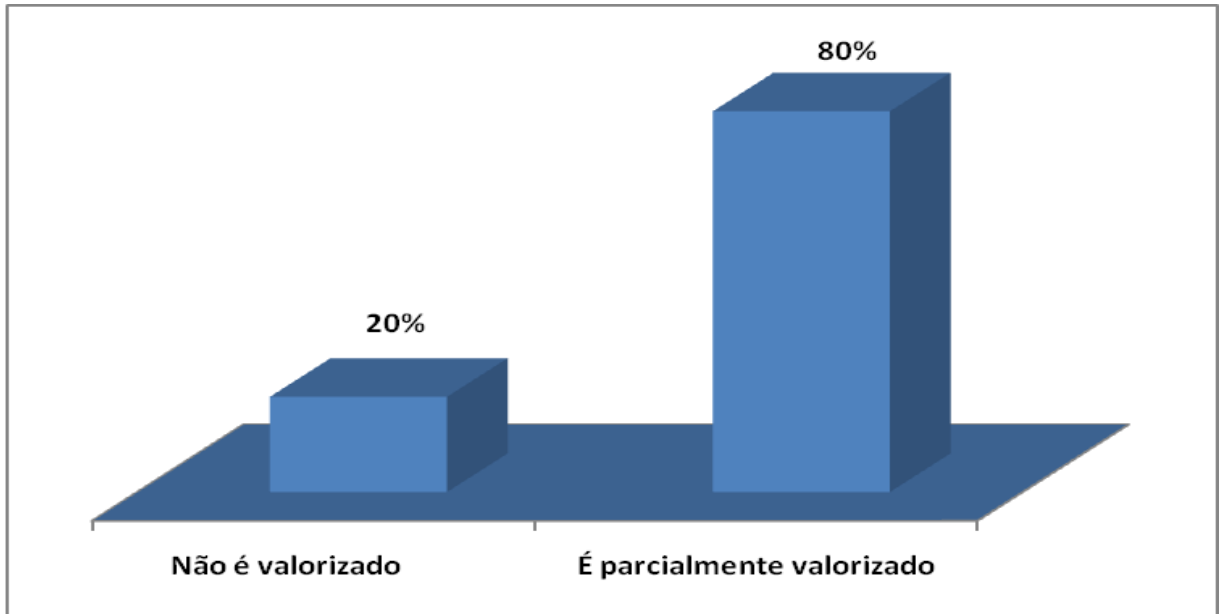


GRAFICO 14- percepção dos professores sobre a valorização do trabalho que realizam na APAE.
Fonte: Dados compilados da pesquisa

Quando questionados se o trabalho desenvolvido pela APAE é valorizado pela sociedade, 80% dos respondentes relataram que são parcialmente valorizados e 20% responderam não ser valorizado.

Observa-se que os professores percebem uma pouca valorização pela sociedade, o que acaba ocasionando um menor desempenho do professor que não tem muita expectativa com o seu trabalho.

O critério compensação justa e adequada avalia a percepção dos funcionários em relação ao sistema de remuneração da instituição, e se os mesmos estão satisfeitos.

O critério compensação justa e adequada pode ser analisado por meio do GRAF. 15.

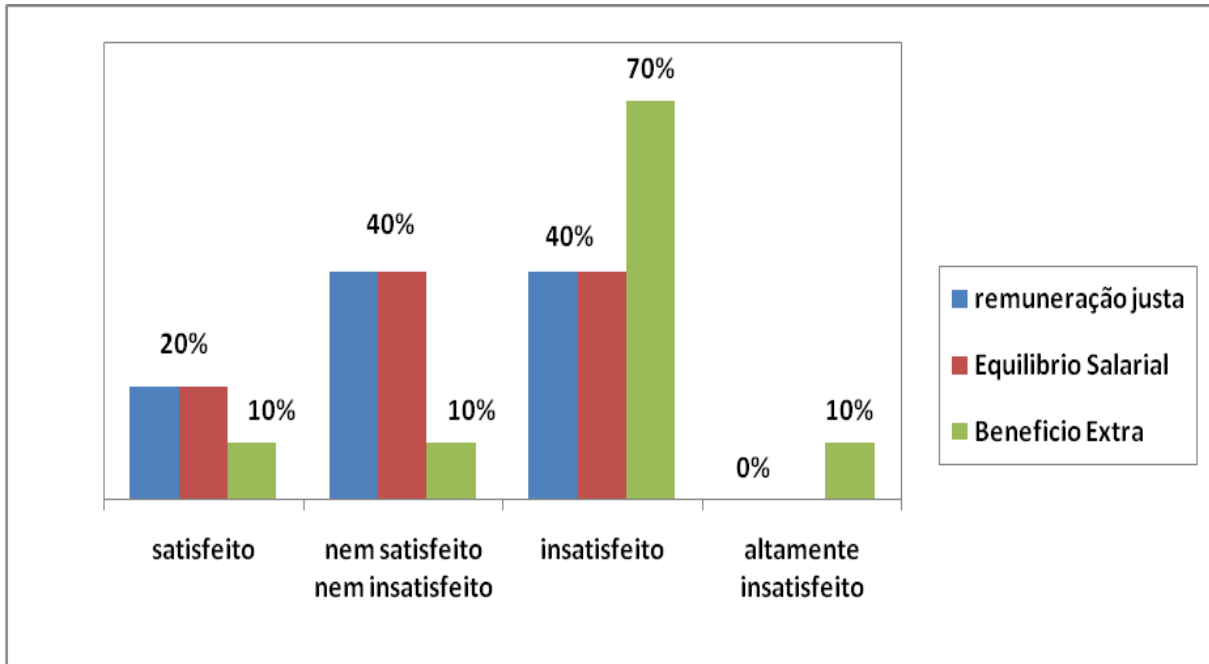


GRAFICO 15-. Nível de satisfação dos respondentes quanto á compensação justa e adequada
Fonte: Dados compilados da pesquisa

Analisando o gráfico percebe-se que em relação à remuneração justa e adequada 40% dos professores disseram estarem insatisfeitos, outros 40% disseram estar nem satisfeitos nem insatisfeitos e apenas 20% estão satisfeitos.

Com relação ao equilíbrio salarial, 40% dos respondentes apontam que estão insatisfeitos outros 40% estão em posição de neutralidade, nem satisfeitos nem insatisfeitos e apenas 20% se declaram satisfeitos com o equilíbrio salarial oferecido pela APAE de Lajinha.

E quanto ao recebimento de benefício extra 70% dos professores estão insatisfeitos e outros 10% altamente insatisfeito. Observa-se que não há pagamento de benefícios extra na APAE.

Segundo Chiavenato (1999), as remunerações fixas são consideradas insatisfatórias, além de não motivar o funcionário. De acordo com Cunha (1989, p.123), “é com certa magoa que os professores reconhecem sua desvalorização profissional, especialmente por parte dos órgãos governamentais”. Por conta disso hoje muitos professores abandonando a sala de aula para exercer qualquer outro ofício, que lhes ofereça um pouco mais de valorização.

Ao analisar as condições de trabalho, procura-se identificar a satisfação dos funcionários em relação às condições físicas e ambientais do local de desempenho das atividades.

As opiniões dos respondentes a respeito das condições de trabalho podem ser observadas no GRÁF. 16 que apresenta o nível de satisfação dos professores respondentes, quanto às condições de trabalho da APAE de Lajinha.

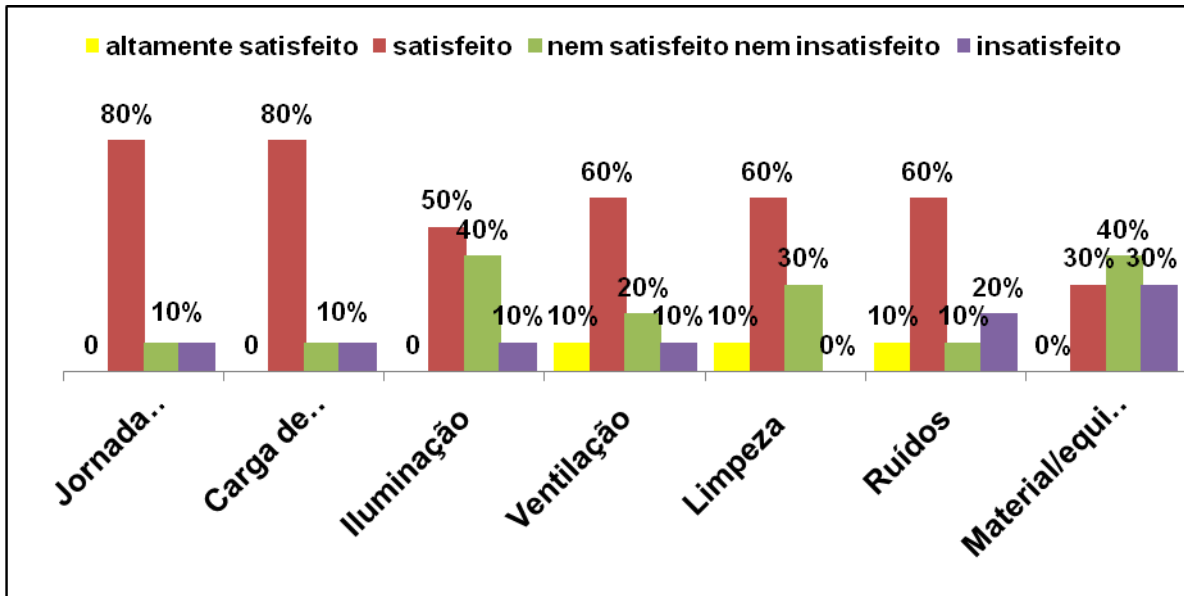


GRAFICO 16- Nível de satisfação dos professores, quanto às condições de trabalho da APAE de Lajinha.

Fonte: Dados compilados da pesquisa.

Em relação à jornada semanal, 80% dos professores estão satisfeitos. O índice de insatisfação desse fator é considerado baixo, 10%. Com relação à carga de trabalho 80% dos professores estão satisfeitos, os outros 20% estão entre os nem satisfeitos e nem insatisfeitos e os insatisfeitos.

Com relação ao espaço físico da escola foi perguntado aos professores sobre a iluminação das salas e 50% disseram estar satisfeitos, 40% nem satisfeito e nem insatisfeito e 10% disseram estar insatisfeito.

Quando perguntamos sobre a ventilação da escola 10% respondeu estar altamente satisfeito, 60% estão satisfeitos, 20% nem satisfeito e nem insatisfeito e 10% disseram estar insatisfeito.

Também foi perguntado sobre a limpeza da escola, 10% também disse estar altamente satisfeito, 60% estão satisfeitos e 30% nem satisfeito e nem insatisfeito.

Quando perguntados sobre os ruídos a maioria 60% estão satisfeitos e apenas 20% estão insatisfeitos.

Sobre os materiais e equipamentos 30% está satisfeito, 40% disseram estar nem satisfeito e nem insatisfeito e os outros 30% insatisfeitos.

Em relação aos fatores pertinentes a condição de trabalho na escola nota-se que o nível de insatisfação dos professores é baixo. Através da pesquisa é possível notar que dentre todos os fatores, os que têm o maior número de funcionários satisfeitos são: jornada de trabalho e carga de trabalho.

Neste contexto Lipp (2008) diz que para que o trabalho se torne satisfatório deve determinar prazer e alegria, quando isso não acontece acaba determinando sofrimento e acarretando ameaças a saúde do trabalhador.

Chiavenato (2003) diz que uma das áreas mais focadas na visão administrativa é a condição de trabalho que aborda a melhoria do ambiente físico, para conduzir a uma melhor eficiência do trabalhador.

Quando se faz um apanhado geral da satisfação de trabalho dos professores, com os resultados da pesquisa pode-se dizer que os mesmos estão satisfeitos.

Observando os critérios referentes ao uso das capacidades percebe-se que quanto à autonomia todos os professores se declararam satisfeitos. Polato (2008), diz que quanto menor a autonomia do trabalho na organização de suas atividades, maior a possibilidade de que a atividade gere transtorno à saúde mental. Assim conclui-se que os professores estão satisfeitos com autonomia que têm em seu trabalho.

No fator correspondente a importância das tarefas e responsabilidade conferida 100% dos professores estão satisfeitos, O que demonstra com os resultados deste critério, que os professores estão satisfeitos quanto ao exercício de suas tarefas dentro da APAE de Lajinha MG.

O critério oportunidades tem o objetivo de avaliar o incentivo que a APAE oferece para o desenvolvimento e crescimento de seus professores. Os resultados da avaliação dos professores podem ser acompanhados no GRAF. 17.

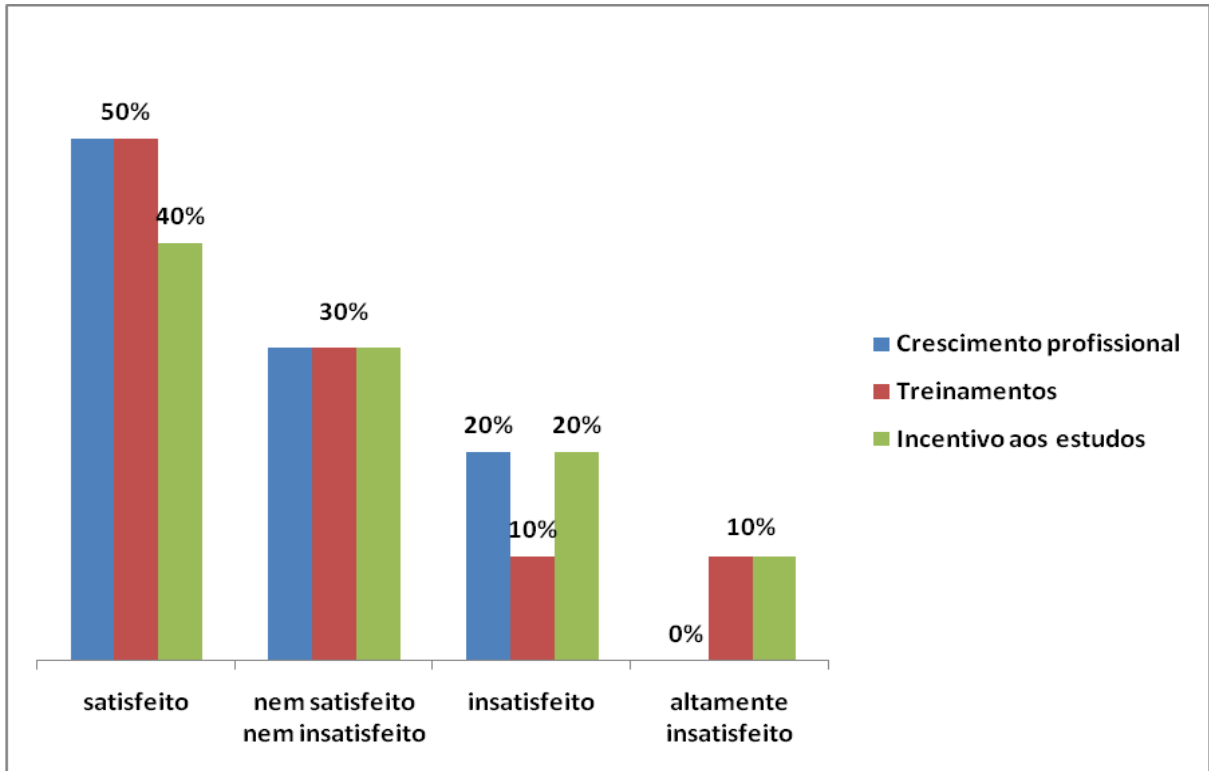


GRAFICO 17- Nível de satisfação dos professores da APAE de Lajinha quanto as oportunidades dentro da instituição

Fonte: Dados compilados da pesquisa

Quanto ao crescimento profissional 50% dos professores afirmaram estar satisfeitos, 30% nem satisfeito e nem insatisfeito e 20% se dizem insatisfeitos.

Quanto aos treinamentos oferecidos pela escola metade dos professores está satisfeito, 30% nem satisfeito nem insatisfeito e os outros 20% se dividem em insatisfeitos e altamente insatisfeitos.

Quando questionados se recebem incentivo aos estudos 40% se mostrou satisfeito, 30% ficou entre os nem satisfeitos nem insatisfeitos, 20% insatisfeitos e 10% altamente insatisfeito.

Treinamentos e desenvolvimento é a base fixa para o sucesso do profissional e da organização em que ele se encontra (CHIAVENATO, 2003).

O crescimento profissional é uma importante arma contra a acomodação, o profissional tem a sensação de valorização quando é desafiado e atinge um resultado de seu esforço.

Com base na resposta dos formulários os professores declararam estar satisfeitos, mas durante a aplicação do formulário em uma conversa informal pode-se perceber que os professores entraram em contradição, pois reclamaram não ter chances de crescimento dentro da instituição, disseram faltar cursos que os oriente

no trabalho com os alunos com necessidades educativas especiais, também relataram sentir-se abandonados pelos órgãos estaduais e municipais.

O tópico integração social tem como finalidade analisar como é o clima existente dentro da instituição. O GRÁF. 18 refere-se ao nível de satisfação dos professores da APAE de Lajinha quanto à integração social dentro da instituição.

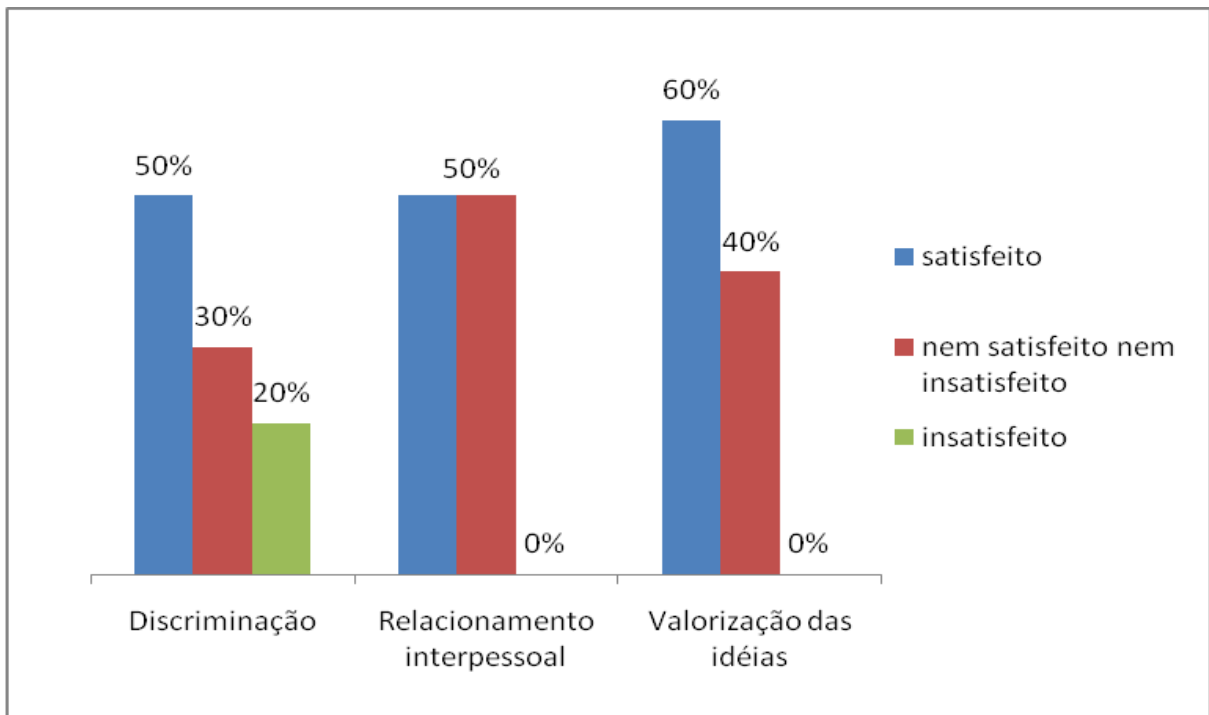


GRAFICO 18- Nível de satisfação dos professores da APAE de Lajinha quanto à integração social dentro da instituição

Fonte: Dados compilados da pesquisa

Quando questionados a respeito da discriminação 50% dos respondentes estão satisfeitos, 30% nem satisfeito nem insatisfeito e 20% estão insatisfeitos.

Quanto ao relacionamento interpessoal os respondentes se dividem em 50% satisfeitos e 50% nem satisfeitos nem insatisfeitos. Leite (2005) diz o bom relacionamento entre os profissionais melhora o desempenho de todos.

A valorização das idéias também é um fator que pode ser considerado bom à medida que 60% dos professores se dizem satisfeitos e outros 40% nem satisfeitos nem insatisfeitos.

Foi percebido que o maior índice de satisfação dos professores foi com relação à valorização das idéias onde um pouco mais da metade se declarou satisfeito também pode-se perceber que apenas no critério discriminação alguns dos professores disseram se sentir discriminado.

Fontana (2006) afirma que a produtividade do professor deve ser associada a sua satisfação, e que a valorização de suas ideias promove um desenvolvimento mental sadio, trazendo motivação ao professor para usar sua criatividade e buscar experiências que o gratifique.

O GRÁF. 19 demonstra o nível de satisfação quanto ao constitucionalismo dentro da APAE de Lajinha.

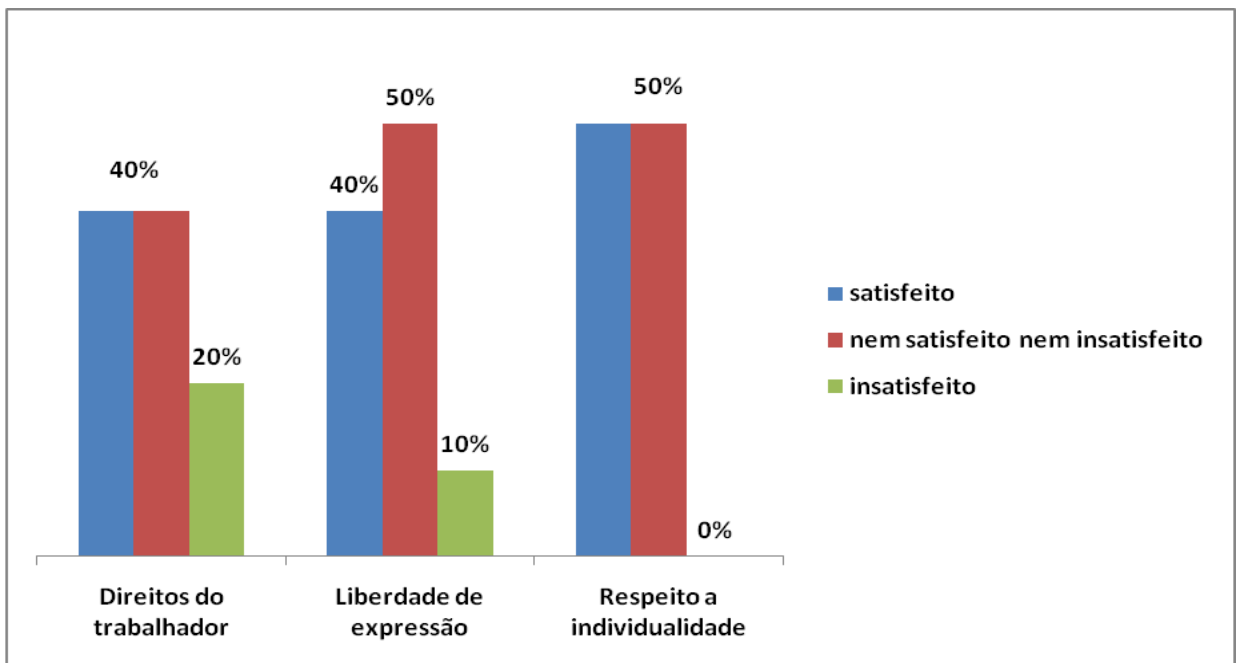


GRAFICO 19- Nível de satisfação quanto ao constitucionalismo dentro da APAE de Lajinha.
Fonte: Dados compilados da pesquisa

Quando perguntamos sobre o nível de satisfação em relação aos direitos dos trabalhadores 40% dos respondentes disseram estar satisfeitos, outros 40% nem satisfeito nem insatisfeito e 20% insatisfeito.

Quanto à liberdade de expressão 50% disseram estar nem satisfeitos nem insatisfeitos, 40% satisfeito e 10% insatisfeito. Já no fator que mede os níveis de satisfação com respeito à individualidade 50% está satisfeito e 50% nem satisfeito e nem insatisfeito.

Paladini (2004, p.158) diz que “um ambiente adequadamente estruturado é um elemento que motiva a participação, o engajamento e o envolvimento.” Percebe-se que um ambiente agradável, coopera para uma boa disposição do indivíduo no espaço de trabalho, no entanto o trabalho exagerado pode fazer mal a saúde física e mental do mesmo, com isso percebe-se que é necessário procurar uma estabilidade nas relações trabalho-vida social. Já o fato de existir a motivação

para o progresso na profissão é suficiente e decisivo,devendo conceber incentivos.Da mesma maneira, deve-se dar atenção à autonomia, oferecendo condições propícias à criatividade das pessoas, de modo que faça crescer cada vez mais. No conjunto de circunstâncias do trabalho, as relações interpessoais são compreendidas de modo favorável, como também, a imagem externa da classe profissional diante a sociedade e os indivíduos mais diretos dos afazeres contábeis.

Na sequência o GRAF. 20 demonstra satisfação em relação ao trabalho e vida dos professores da APAE de Lajinha.

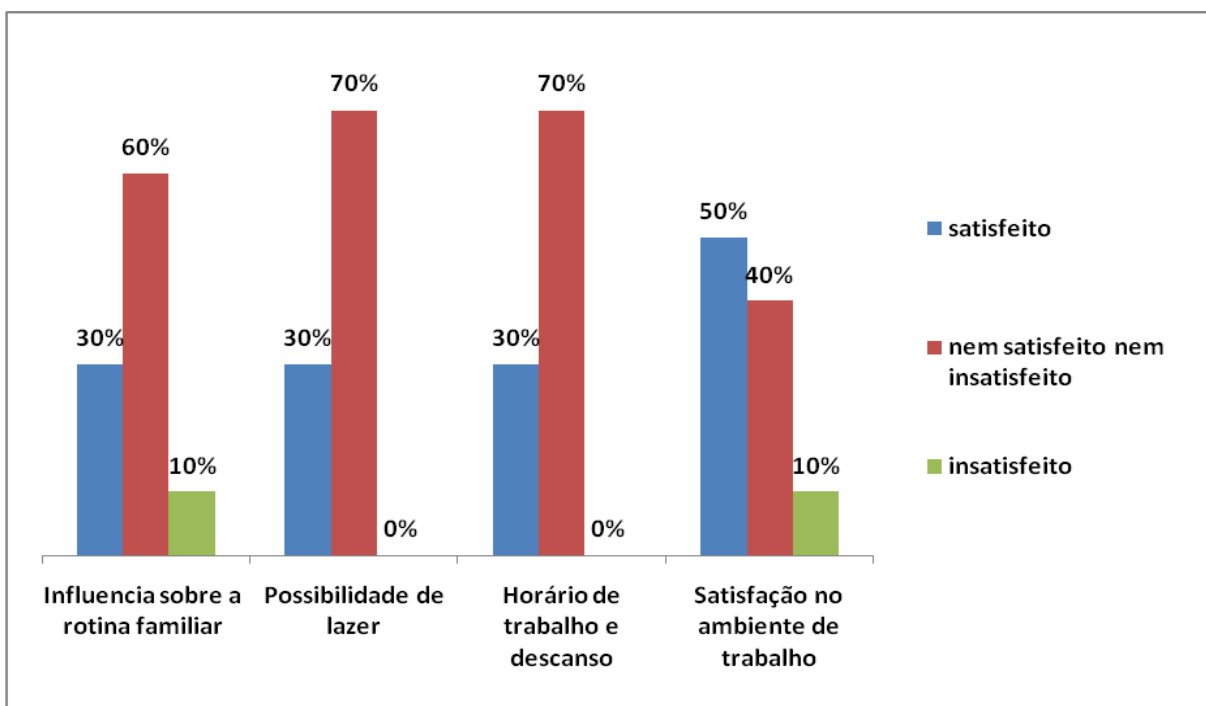


GRAFICO 20- satisfação em relação ao trabalho e vida dos professores da APAE de Lajinha.
Fonte: Dados compilados da pesquisa

Ao analisar o gráfico pode-se perceber que quando questionados a respeito da influência que o trabalho exerce sobre a rotina familiar, 60% dos respondentes disseram estar nem satisfeito nem insatisfeito, 30% satisfeito e 10% insatisfeito.

Quanto às possibilidades de lazer 70% nem satisfeitos nem insatisfeitos e 30% satisfeito.

Já quando questionamos a respeito dos horários e descanso a maioria 70% disseram estar nem satisfeito nem insatisfeito e 30% satisfeito, o que nos levou a entender que os professores ficaram amedrontados em responder a verdade pois

não há possibilidade de um funcionário não se preocupar com os horários que precisa cumprir.

Quanto à satisfação no ambiente de trabalho 50% disseram estar satisfeito 40% nem satisfeito nem insatisfeito e 10% insatisfeito.

Pode-se perceber que os fatores trabalho e vida influenciam diretamente na rotina familiar. Analisando o gráfico vê-se que os professores não se declaram nem satisfeitos nem insatisfeitos em relação ao trabalho e vida.

O trabalho é a maneira como o homem, por um lado, exerce interação e transfigura o meio ambiente, garantindo a sobrevivência, e, por outro, determina relações interpessoais, que de modo teórico serviriam para dar ênfase a sua identidade e o juízo claro de contribuição. (BOM SUCESSO, 1997, p.36)

O contentamento no trabalho tem importância para o bom-humor com a vida por meio da generalização das emoções do trabalho para a vida fora do trabalho e de jeito conseqüente, podendo também atingir, de modo específico, a convivência sócio-familiar.

O GRAF. 21 descreve o nível de satisfação dos professores da APAE de Lajinha quanto à relevância social da vida no trabalho.

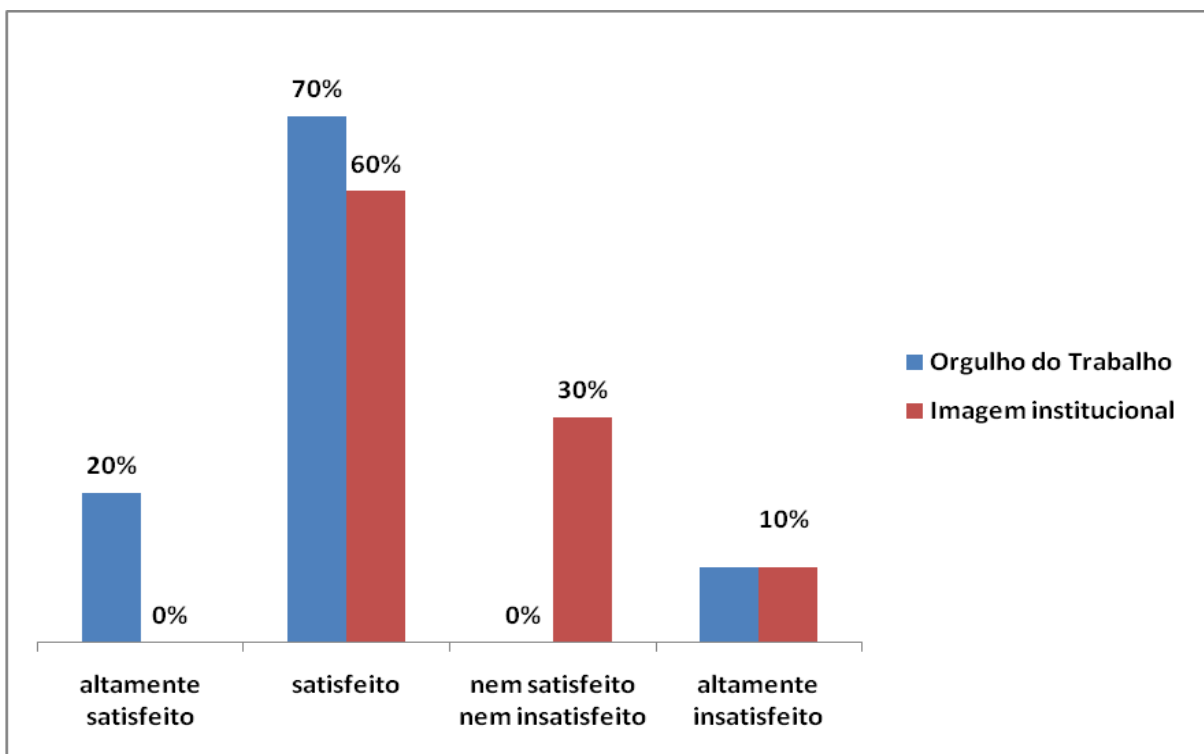


GRAFICO 21- satisfação em relação à relevância social dos professores da APAE de Lajinha.
Fonte: Dados compilados da pesquisa

Analisando o gráfico pode-se afirmar que os professores da APAE de Lajinha têm orgulho de seu trabalho, sendo que 70% dos professores afirmaram estar satisfeitos, o mesmo acontece com a imagem institucional onde 60% dos professores afirmam estar satisfeitos.

Percebe-se que quanto maior o índice de satisfação dos professores da APAE de Lajinha MG melhor será a imagem da instituição.

De acordo com Cunha (1989, p.126) “quando o professor compreende a importância social de seu trabalho, começa a dar uma dimensão transformadora a sua ação.” Quando o profissional valoriza seu trabalho ele o realiza com mais comprometimento e assim da melhor maneira possível trazendo resultados mais benéficos para a instituição e para sociedade local em que esta inserida.

Foi percebido durante as respostas dos formulários que os professores afirmaram valorizar o seu trabalho dentro da APAE e que a maioria se sente valorizado pela sociedade, mas em uma conversa informal durante a aplicação dos formulários pode-se perceber que eles não foram honestos na resposta do formulário, talvez por medo de serem prejudicados na instituição; na verdade o que notou-se foi que os professores se sentem pouco valorizados pela sociedade, o que pode gerar uma falta de estímulo nos professores em desempenhar bem o sua função.

5 CONSIDERAIS FINAIS

De modo geral pode-se perceber que os professores da APAE de Lajinha MG se dizem satisfeitos com a qualidade de vida ofertada no trabalho. De acordo com os dados coletados as áreas que os professores estão mais satisfeitos são: condições de trabalho, uso das capacidades, integração social e relevância social.

No que diz respeito às condições de trabalho percebe-se que a maioria dos professores se declara satisfeitos com a jornada semanal e a carga de trabalho. O fator apontado com o menor percentual de professores satisfeitos foi a compensação justa e adequada.

A pesquisa demonstra que os professores tem consciência da importância de seu trabalho, para a sociedade e têm orgulho do mesmo. Os fatores apontados como os que mais contribuem para o estresse dos professores são a ausência da família na educação dos filhos e a má remuneração.

Diante dos resultados obtidos na pesquisa constatou-se a presença de alguns fatores estressantes no âmbito escolar, no entanto estes não alteram a satisfação no trabalho dos professores da APAE de Lajinha MG.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES G. L. B. **A consciência do estresse**. Curitiba: Souza, 2000.

ARAÚJO, Luiz César G. **Gestão de Pessoas: Estratégias e Integração Organizacional**. São Paulo: Atlas, 2006.

ARCE, A. **A imagem da mulher nas idéias educacionais de Pestalozzi: o aprisionamento ao âmbito privado (domestico) e à maternidade angelical**. Caxambu: ANPED (Associação Nacional de Pós Graduação e Pesquisa), 2001.

APAE BRASIL. Disponível em: < <http://www.apaebrasil.org.br/artigo.phtml?a=2>>
Acessado em 01 out. 2012.

BALARINI, Hélio Marcos, GOMES, Débora Dias. Qualidade de vida no trabalho – um desafio. **Cadernos Camilliani**. Cachoeiro de Itapemirim-Es, 2006, v.2 – n.1.

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

BATISTA, Adilséa S.; FERNANDES. Marina V.; LEITE, Marcos Augusto N. **Endomarketing – Uma possibilidade nos serviços de saúde**. 2004. Disponível em: < www.ccs.uel.br/espacoparasaude/v3n2/doc/endomkt.htm>. Acesso: em 10 mar. 2012.

BEDIM, Livia Perasol. A Dimensão Ética na formação acadêmica do Médico: reflexões teóricas. **Cadernos Camilliani**. Cachoeiro de Itapemirim-ES, 2004.

BEKIN, Saul Faingaus. **Conversando sobre endomarketing**. São Paulo: Makron Books, 1995.

BENCINE, Roberta. Estresse o (Ex) Inimigo Número Um do professor. **Rev. Nova Escola**. Abril, 2005.

BERGAMINI. Cecília Whitaker; CODA. Roberto. **Psicodinâmica da vida organizacional: motivação e liderança**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1997.

BOM SUCESSO, Edina de Paula. **Trabalho e qualidade de vida**. 1.ed., Rio de Janeiro: Dunya, 1997.

BRAGHIROLI, Elaine Maria. *et al.* **Psicologia Geral**. 15 ed. Petrópolis: Vozes, 1990.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Doenças relacionadas ao trabalho**: manual de procedimentos para os serviços de saúde. Brasília, DF: Ministério da Saúde; OPAS/OMS, 2001.

BUENO, J. G. S. **Educação especial brasileira**: integração/segregação do aluno diferente. São Paulo: educ, 1993.

CABRAL, Ana Paula Tolentino *et al.* O estresse e as doenças psicossomáticas. Laboratório de Psicofisiologia do departamento de fisiologia e biofísica do instituto de ciências biológicas, da Universidade Federal de Minas Gerais. **Revista de Psicologia**, 1997. Disponível em: <<http://www.icb.ufmg.br/lpf/mono1.pdf>>. Acesso em 09 de out de 2012.

CAIADO, Elen C. Identificando-Combatendo- Estresse-no-Professor. **Revista do Professor**, 2007.

CAIAFFO, Giovanna Almeida. **Estresse Ocupacional**: estudo realizado junto aos funcionários da sudema. 2003.68f.Trabalho de conclusão de estágio(administração de recursos humanos)-Centro de ciências sociais aplicadas,sérico de estágio supervisionado em administração,Universidade Federal da Paraíba,João Pessoa,2003.Disponível em <[Http://www.biblioteca.sebrae.com.br/bds/BDS.nsf/A1920CC97204CA8103256FCC005A3787/\\$FILE/NT000ASCC2.pdf](Http://www.biblioteca.sebrae.com.br/bds/BDS.nsf/A1920CC97204CA8103256FCC005A3787/$FILE/NT000ASCC2.pdf)>. Acesso em 07 de maio de 2012

CARVALHO, Maria Cecilia Maringoni de. **Construindo o saber-metodologia científica**: Fundamentos e Técnicas. 2. ed. São Paulo: Papirus, 1989. 176p. Disponível em: http://books.google.com.br/books?id=gMxPAIF7UAC&printsec=frontcover&source=gb_s_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false>. Acesso em: 15 abr. 2012.

_____, **Administração de Recursos Humanos**. v. 2. São Paulo: Pioneira, 2002, pg.121 a 157.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações.** Rio de Janeiro: Campus, 1999

_____. **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.

_____. **Gestão de pessoas: O novo papel de recursos humanos nas organizações.** 3 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

CODO, Wanderley. (coordenador), **Educação: carinho e trabalho: Burnout, a síndrome da desistência do educador, que pode levar à falência da educação.** Petrópolis, RJ: Vozes / Brasília: Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação: Universidade de Brasília. Laboratório de Psicologia do Trabalho, 2005. p. 432 .

CUNHA, Maria Isabel da. **O bom professor e sua pratica.**14.ed. Campinas, SP: Papyrus, 1989.

DAVID, Lamartine Moreira Lima; BRUNO-FARIA, Maria de Fátima. Qualidade de vida no trabalho: construção e validação de uma escala em organizações militares do exercito. **RAUSP.** São Paulo, 2007, v.42, n. 4, p. 431-442, out/nov/dez. 2007.

DIAS, Renata Viana de Oliveira; Di LASCIO, Raphael Henrique C. **Conhecendo e monitorando o estresse no trabalho.** 2003.15f. Artigo conclusão de curso (habilitação de formação de psicólogo)-Universidade Tuiuti do Paraná,2003. Disponível em;<[Http://www.psicologia.com.pt/artigos/textos/A0154.pdf](http://www.psicologia.com.pt/artigos/textos/A0154.pdf)>. Acesso em 07 de maio de 2012.

DIAS, Neuza; & SILVA, Kátia R. Ferreira.**O estresse e a qualidade de vida.** 2002. Disponível em:<[Http:// www.insegnet.com.br.](http://www.insegnet.com.br)>Acesso em: 08. maio de 2012.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho:** estudo de psicopatologia do trabalho. 5. ed. São Paulo: Cortez, 1992.

DUBRIN, Andrew J. **Fundamentos do comportamento organizacional.** São Paulo: Pioneira, 2003.

ESTEVE, J. M. **O mal-estar docente: a sala de aula e a saúde dos professores.** Bauru: EDUSC, 1999.

FAYOL, Henri. **Administração Industrial e geral.** 10. ed. São Paulo: Atlas, 1994.

FRANÇA A. C. L, Rodrigues A. L. **Stress e trabalho.** São Paulo: Atlas; 1999.

FREITAS, Antonio Mendes; LIMA, João Batista Gomes de. Atendimento ao Cliente do Hospital: Uma Reflexão Sobre a Importância do Treinamento do Pessoal de Enfermagem. **Cadernos Camilliani.** Cachoeiro de Itapemirim-Es, 2001, v.2-n.1

FONTANA David. Personalidade, características e o estresse do professor. **Brasil Escola**, 2006.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 4. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

GLAT, R. **A integração de portadores de deficiência: uma reflexão.** 2.^a ed. Rio de Janeiro: Sette letras. (Questões atuais em educação especial, v. 1). 1998.

GLINA D. M. R., ROCHA LE, BATISTA ML, MENDONÇA MG. **Saúde mental e trabalho: uma reflexão sobre o nexos com trabalho e o diagnóstico, com base na prática.** Cad. Saúde Públ. , 2001.

GONÇALVEZ, Fernanda S. **Inteligência Emocional no trabalho.** 2006. Disponível em: <<http://www.rh.com.br/portal/Mudanca/Artigo/4411/inteligencia-emocional-no-trabalho.html>> Acesso em: 10 mar. 2012.

HANDY, C. B. **Como compreender as organizações.** Rio de Janeiro: Zahar, 1978.

HECKERT, A. L.; ARAGÃO, E. ; BARROS, M. E. B.; OLIVEIRA, S. **A dimensão coletiva da saúde dos docentes, a experiência de vitória.** In: Trabalhar na escola? Só inventando prazer (Milton Athayde, M^a Elizabeth Barros, Jussara Brito e Mary Yale, orgs.) p 123-162, Rio de Janeiro: ed. IPUB/CUCA, 2001.

LEITE, R. José. **Saúde do Professor: entendendo o estresse.** Simpro SP online, 2005.

LIBÂNEO, J. C. **Pedagogia, Ciência da Educação?** Selma G. Pimenta (Org.). São Paulo; Cortez, 1996.

LIPP M, ROMANO A. S. P. F., COVOLAN MA, NERY MJGS. **Como enfrentar o estresse**. Campinas: Unicamp; 1986.

LIPP, Marilda Emmanuel Novaes. **O estresse esta dentro de você**. 2ª ed, contexto. São Paulo: 1999. Disponível em: <[HTTP://www.scribd.com/doc/4560843/Marilda-Lipp-O-stress-esta-dentro-de-você](http://www.scribd.com/doc/4560843/Marilda-Lipp-O-stress-esta-dentro-de-você)>. Acesso em 02 out de 2012.

_____, **O estresse do professor**. Campinas: Papyrus, 2002.

_____, **Estresse do Professor**. 6ª ed. São Paulo: Papyrus, 2008.

MARTINS, Maria das Graças Teles. **Sintomas de Stress em Professores Brasileiros**. Portugal, 19 de julho de 2005. Disponível em: <[HTTP://www.scielo.oces.mctes.pt/pdf/rle/n10/n10a09.pdf](http://www.scielo.oces.mctes.pt/pdf/rle/n10/n10a09.pdf)>. Acesso em: 15 ago. 2012.

MAXIMIANO, Antonio César Amaru. **Introdução à administração**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

_____. **Introdução à administração**. 4 reimpr. São Paulo: Atlas, 2009.

MAZZOTTA, Marcos José Silveira. **Educação especial no Brasil: História e políticas públicas**. 5 ed. São Paulo: Cortez, 2005.

MOLLER, Claus. **O lado humano da qualidade: maximizando a qualidade de produtos e serviços através do desenvolvimento das pessoas**. 7 ed. São Paulo: Pioneira, 1992.

MOREJÓN, K. **A inclusão escolar em Santa Maria/R.S.** na voz de alunos com deficiência mental, de seus pais e dos seus professores. 2001. Dissertação (Mestrado em Educação Especial). Programa de Pós Graduação em Educação Especial, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos.

PALADINI, Edson Pacheco. **Gestão da Qualidade: teoria e prática**. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2004.

PEREIRA, B. A. M. T. A. **A saúde mental dos profissionais de saúde mental**. Maringá: EDUEM, 2002.

POLATO, Amanda. Remédios para o professor e a Educação. **Rev. Nova Escola**, Rio de Janeiro: Abril, 2008.

Rego, T. C.. **Memórias de escola: Cultura escolar e constituição de singularidades**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2003.

RODRIGUES, Marcus Vínícios. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. Petrópolis, RJ: Vozes. 2008. Disponível em: <http://qualidadedevidanotrabalhoadmead.blogspot.com.br> Acesso em: 26 abr. 2012.

SELIGMANN-SILVA, E. **Desgaste mental no trabalho dominado**. Rio de Janeiro: UFRJ; Cortez, 1994.

SILVA, José Maria da; SILVEIRA, Emerson Sena da. **Apresentação de trabalho Acadêmicos: Normas e técnicas**. 3. ed. Petrópolis: Vozes, 2008.

VERGARA, Sylvia Constant. **Gestão de Pessoas**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

TRACY, Diane. **10 passos para o empowerment**. Rio de Janeiro: Campus, 1994.

WALTON, Richard E. Quality of working life: what is it? *Sloan Management Review*. USA: v.15, n.1, p.11-21, 1973 *apud*

DETONI, Dimas José. **Estratégias de avaliação de qualidade de vida no trabalho; um estudo de caso em agroindústrias**. Florianópolis, 2001, 183f. Dissertação (mestrado em Engenharia de Produção)- Programa de Pós Graduação em engenharia e Produção, UFSC, 2001.

ZAGURY, Tânia. **O professor Refém**. São Paulo: Record, 2006.

ANEXO - CARTA DE APRESENTAÇÃO**INSTITUTO ENSINAR BRASIL**

Curso de Pedagogia

Lajinha 15 de agosto de 2012

Diretoria da APAE de Lajinha MG

Assunto: Carta de apresentação

CAMILA COSTA DE SOUZA E LORENA GRASIELLA MARTINS DE SOUZA, alunas regularmente matriculadas no curso de Pedagogia, das Faculdades Unificadas Doctum de Lúna, solicitam autorização para realização de uma pesquisa nesta instituição. Os dados coletados subsidiarão a elaboração da monografia da Graduação.

A pesquisa tem como finalidade **“identificar qual a satisfação em relação à qualidade de vida no trabalho dos professores da APAE de Lajinha/MG”**.

Agradecemos a preciosa colaboração de V. S^a e colocamo-nos a disposição para quaisquer outros esclarecimentos que se façam necessária.

Sendo só para o momento, subscrevemo-nos renovando votos de distinta consideração.

Atenciosamente,

APÊNDICE - FORMULARIO

INSTITUTO ENSINAR BRASIL

Curso de Pedagogia

Este questionário tem por objetivo subsidiar a elaboração da Monografia de Graduação em Pedagogia das alunas Camila Costa de Souza e Lorena Grasiella Martins de Souza, sob a orientação da Prof. MSc. Flávia Rodrigues de Souza.

A pesquisa destina-se a investigar o nível de satisfação em relação à qualidade de vida no trabalho dos professores da APAE de Lajinha/MG.

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

Por oportuno, agradecemos a preciosa colaboração de V.Sa. e colocamo-nos à disposição para quaisquer outros esclarecimentos que se façam necessários.

Camila Costa de Souza de Souza Cahlajinha2010@hotmail.com (33) -8422-3821

Lorena Grasiella Martins de Souza lorenamartins87@hotmail.com (33) -9114-8409

Rock Kleyber Silva Brandão rock.brandao@iq.com.br

Flávia Rodrigues de Souza flavia_iuna@doctum.edum.br (28) 3545- 2873

01- Sexo

() masculino () feminino

02-Idade

() até 25 anos; () de 26 à 30 anos; () de 31 à 35 anos; () de 36 à 40 anos () 40 à 45 anos; () 46 à 50 anos; () 51 à 55 anos ; () acima de 56 anos.

03-Estado civil

() solteiro(a) ; () casado(a) ; () amasiado(a) ; () divorciado(a); () viúvo(a)

04-Grau de instrução:

Ensino médio () completo () incompleto () em andamento

Graduação () completo () incompleto () em andamento

Especialização () completo () incompleto () em andamento

Mestrado () completo () incompleto () em andamento

05- Tempo de serviço

() até 6 meses; () até 12 meses ; () de 1 ano à 5 anos;

() de 5 anos à 10 anos; () de 10 anos à 15 anos; () mais de 15 anos.

06- Razão de ingresso na instituição:

() melhoria salarial ; () amor ao trabalho; () benefícios;

() segurança de emprego; () simpatia pelo trabalho com o individuo com necessidades especiais. ()

outros_____

APÊNDICE - FORMULARIO**INSTITUTO ENSINAR BRASIL**

Curso de Pedagogia

12- Por qual motivo você escolheu ser professor de alunos com necessidades especiais?

- () Influência da família; () Opção pessoal;
() Curso mais próximo; () Falta de opção
() Necessidade inserção no mercado de trabalho.

13- Já pensou em mudar de profissão?

- () sim () não

Porque? _____

14- Como você se sente quando necessita ter contato físico com aluno deficiente (ajudando a se mover por exemplo)?

- () Repulsa por não saber lidar com a situação;
() Já se acostumou coma situação;
() Aversão em tocar nos alunos, ou ser tocado por eles;
() Se sente a vontade devido o carinho que sente por eles;
() Acha normal.

15- Você tem consciência da importância do trabalho que você executa na APAE para a sociedade?

- () sim () não

16- Nas relações de trabalho na APAE você percebe que existe algum nível de preconceito?

- () sim () não

17- Com relação ao trabalho que você executa na APAE, você afirma que:

- () É valorizado pela comunidade escolar;
() É parcialmente valorizado pela comunidade escolar
() É desvalorizado pela comunidade escolar

18- Você considera que o trabalho desenvolvido pela APAE tem relevância para a sociedade?

- () É importante () É parcialmente importante () Não é importante

19- Você considera que o trabalho desenvolvido pela APAE é valorizado pela sociedade?

- () É valorizado () Não é valorizado () É parcialmente valorizado

APÊNDICE - FORMULARIO

INSTITUTO ENSINAR BRASIL

Curso de Pedagogia

BLOCO 2- ESCALA DE AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Objetiva identificar o nível de satisfação dos professores entrevistados em relação aos fatores intervenientes na qualidade de vida no trabalho. 1 Altamente satisfeito; 2 Satisfeito; 3 nem satisfeito nem insatisfeito; 4 insatisfeito; 5 Altamente insatisfeito.

CRITÉRIOS / Fatores	GRAU DE SATISFAÇÃO				
	1	2	3	4	5
COMPENSAÇÃO JUSTA E ADEQUADA					
Remuneração Justa					
Equilíbrio Salarial					
Benefício Extra					
CONDIÇÕES DE TRABALHO					
Jornada Semanal					
Carga de Trabalho					
Iluminação					
Ventilação,					
Limpeza					
Ruídos					
Material/equipamentos					
USO DAS CAPACIDADES					
Autonomia					
Importância das tarefas					
Responsabilidade conferida					
OPORTUNIDADES					
Crescimento profissional					
Treinamentos					
Incentivo aos estudos					
INTEGRAÇÃO SOCIAL					
Discriminação					
Relacionamento interpessoal					
Valorização das idéias					
CONSTITUCIONALISMO					
Direitos do trabalhador					
Liberdade de expressão					
Respeito a individualidade					
TRABALHO E VIDA					
Influencia sobre a rotina familiar					
Possibilidade de lazer					
Horário de trabalho e descanso					
Satisfação no ambiente de trabalho					
RELEVANCIA SOCIAL					
Orgulho do Trabalho					
Imagem institucional					

APÊNDICE - FORMULARIO

INSTITUTO ENSINAR BRASIL

Curso de Pedagogia