



PSICOLOGIA ARGUMENTO

ISSN 0103-7013
Licenciado sob uma Licença Creative Commons



doi: 10.7213/psicol.argum.34.085.AO02

Qualidade de vida no trabalho: um estudo comparativo entre professores de escola pública e privada

Quality of work life: A comparative study between public and private schools teachers

Tiago Fernandes Oliveira ^[a], Vinicius Luis de Lins ^[b], Rosana Marques da Silva ^[c], Léia Viviane Fontoura

^[a] Tiago Fernandes Oliveira. Psicólogo do Instituto Federal Catarinense, Brusque, SC – Brasil, e-mail: tiago.fernandes@brusque.ifc.edu.br.

^[b] Psicólogo, autônomo, Piçarras, SC – Brasil, e-mail: viniluislins@hotmail.com

^[c] Docente do curso de Psicologia, linha de pesquisa Trabalho, Gestão e Qualidade de Vida, da Universidade do Vale do Itajaí, Itajaí, SC - Brasil, e-mail: amonbarros@gmail.com

^[d] Docente do curso de Psicologia, linha de pesquisa Saúde e Processos Educativos em Diversos Contextos, da Universidade do Vale do Itajaí, Itajaí, SC – Brasil, e-mail: leiavf@univali.br

Resumo

O sistema educacional brasileiro tem sido criticado nos últimos anos devido ao mau desempenho nas avaliações da educação básica nacional, sendo muitas vezes os professores os responsabilizados pelo fracasso escolar. O profissional que leciona no ensino fundamental está sujeito às doenças como o estresse e burnout, as dificuldades financeiras, a falta de possibilidade de desenvolvimento e crescimento profissional, a violência no ambiente de trabalho, entre outros episódios que podem prejudicar a Qualidade de Vida no Trabalho - QVT. Nessa perspectiva, este estudo objetivou analisar comparativamente as percepções dos professores de uma escola pública e de uma privada sobre sua QVT. Tratou-se de uma pesquisa descritiva com abordagem quantitativa, com professores do ensino fundamental atuantes em um município do litoral catarinense. O instrumento de coleta de dados foi um questionário fechado composto por 35 questões que contemplaram os oito fatores do modelo teórico proposto por Walton (1973), além de um espaço para comentários dos professores. A população participante foi de 20 professores atuantes no ensino fundamental de uma escola pública e de 15 professores de uma escola privada. Os resultados apontaram maior nível de satisfação dos professores da escola privada em todos os fatores de QVT investigados. Em algumas questões isoladas, como a satisfação em relação à autonomia para desenvolver o trabalho e o relacionamento com a Direção da escola, obtiveram-se maiores médias de satisfação na escola pública.

Palavras-chave: Qualidade de Vida; Trabalho; Professores.

Abstract

The Brazilian educational system has been criticized in recent years due to poor performance in the evaluations of the national basic education, and often the teachers are held accountable for school failure. The professional who teaches in primary education is subject to conditions such as stress and burnout, financial difficulties, lack of possibility of development and professional growth, violence in the workplace, among other episodes that can harm the Quality of Life at Work - QLW. From this perspective, this study aimed at comparing the perceptions of teachers of a public and a private school's QLW. This was a descriptive research with a quantitative approach, with elementary school teachers working in a city of Santa Catarina State. The data collection instrument was a questionnaire composed of 35 questions that contemplated the eight factors of the theoretical model proposed by Walton (1973), and a space for comments of the respondents. The participant population was 20 teachers working in an elementary public school and 15 teachers from a private school. The results showed higher levels of private school teachers' satisfaction in all QLW factors investigated. In some isolated issues such as satisfaction with the autonomy to develop the work and the relationship with the school's direction, yielded higher average satisfaction in public school.

Keywords: Quality of Life; Work; Teacher.

Introdução

A história da relação entre homem e trabalho pode ser confundida com a história da própria humanidade. O trabalho protagoniza a sobrevivência, a aquisição de bens e a realização de sonhos (Toledo, 2001). Em razão disso, é necessário cada vez mais

aprimorar essa relação, de forma que o trabalho possa gerar bem-estar, crescimento pessoal e profissional.

Em torno de uma incessante busca pela qualidade, Lima (2009) discorre que a sociedade vive em um ritmo mais acelerado, pois as exigências impostas tornaram-se demasiadamente intensas. As organizações precisam oferecer respostas rápidas e criativas para se destacarem no mercado de trabalho globalizado e competitivo (Ramos, 2008). São exigidos pelo mercado profissionais com inúmeras competências e que saibam além do necessário para a execução de determinada tarefa. Este fato pode tanto auxiliar o homem no seu crescimento e qualidade de vida, quanto pode absorver toda a energia do trabalhador, exigindo dele mais do que se pode oferecer (Heloani & Capitão, 2003).

A Organização Mundial de Saúde (OMS) definiu que a qualidade de vida engloba cinco dimensões: saúde física, saúde psicológica, nível de dependência, relações sociais e meio ambiente (Goulart & Sampaio, 2004). É um conceito multidimensional, sob um sistema de valores, normas ou perspectivas e pode variar de pessoa para pessoa, grupo, lugar, tempo e é subjetivo, ou seja, baseia-se em aspectos não materiais (Jurado & Figueroa, 2002; Pais-Ribeiro, 2009).

O tema Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é abordado na literatura por meio de uma infinidade de interpretações (Medeiros & Ferreira, 2011). Contudo, quando é mencionada sua origem concorda que foi na década de 1950 em que o termo QVT foi apresentado como uma nova forma de abordagem nas organizações (Guimarães, 1998). Para Fernandes (1996), o conceito engloba, além dos atos legislativos de proteção ao trabalhador, o atendimento às suas necessidades (humanização do trabalho) e a responsabilidade social da empresa. Já para Moretti e Treichel (2003), QVT pode ser definida como uma forma de pensamento envolvendo pessoas, trabalho e organizações. Para tanto, alguns aspectos devem ser considerados, como a eficácia organizacional, a preocupação com o bem-estar do trabalhador, a participação nas decisões e nas problemáticas cotidianas do trabalho. Limongi-França (1996, p.143) conceitua QVT como “o conjunto das ações de uma empresa que envolve a implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho”.

A QVT tem sido tratada como um leque amplo e confuso, provavelmente devido aos abrangentes e diversificados objetivos e modelos (Limongi-França, 2004). Vasconcelos (2001) alega que as novas propostas de melhores condições de trabalho e satisfação do trabalhador não contemplam totalmente as necessidades dentro das organizações, pois muitas delas envolvem o fator pecuniário como a grande fonte de satisfação. Ramos (2008), seguindo uma filosofia humanista, afirma que os seres humanos almejam mais do trabalho do que apenas o pagamento justo pelas tarefas realizadas. “Eles reivindicam o papel social da organização na qual trabalham.” (Ramos, p. 14).

Segundo Rodrigues (2000) e Vieira (1996) os modelos mais utilizados e conhecidos de QVT são os de Hackman & Oldham (1975), Nadler e Lawler (1983), Westley (1979) e o modelo de Walton (1973), este último utilizado na presente pesquisa. A escolha desse modelo de aferição aconteceu por conta de sua abrangência, pois fornece uma compreensão tanto das necessidades básicas do ser humano quanto das secundárias, das condições da organização, da autorrealização (Goulart & Sampaio, 2004) e da humanização do trabalho, da responsabilidade do cargo exercido e dos feedbacks. Walton identificou fatores que contribuam diretamente no desempenho dos funcionários nas organizações e, conseqüentemente, na produtividade (Rodrigues, 2000).

O modelo de Walton é formado por oito fatores e 23 dimensões, dispostos a seguir, de acordo com Vieira (1996, p.44):

- Compensação justa e adequada: renda adequada ao trabalho; equidade interna; equidade externa;
- Condições de trabalho: jornada de trabalho; ambiente físico seguro e saudável;
- Uso e desenvolvimento de capacidade: autonomia; significado da tarefa; identidade da tarefa; variedade da habilidade; retroinformação;
- Chances de crescimento e segurança: possibilidade de carreira; crescimento profissional; segurança no emprego;
- Integração social na empresa: igualdade de oportunidades; relacionamento; senso comunitário;
- Constitucionalismo: respeito às leis e direitos trabalhistas; privacidade pessoal; liberdade de expressão; normas e rotinas;
- Trabalho e espaço total para a vida: papel balanceado no trabalho;
- Relevância social do trabalho: imagem da empresa; responsabilidade social pelos serviços, produtos e empregados.

A produção científica brasileira sobre QVT se encontra em estágio intermediário, porém evoluindo de maneira promissora, com publicações principalmente em periódicos de administração (Medeiros & Ferreira, 2011). Estes mesmos autores observaram que até o ano de 2007 não havia publicações sobre QVT nos periódicos de Psicologia, havendo nos anos seguintes aumento substancial dos estudos nos periódicos desta área. No que tange às categorias profissionais investigadas, os autores supracitados complementam que há uma predominância em pesquisar trabalhadores de nível gerencial, especialmente no âmbito da gestão pública, além de profissionais militares, enfermeiros e professores. É possível que a docência seja evidenciada por ser uma atividade profissional exposta ao desgaste psicológico devido à rotina de trabalho, à carga horária excessiva, aos salários baixos e às condições de trabalho degradantes (Melo, Rego, Saldanha, Flor & Maracaja, 2015; Moreira, Farias, Both & Nascimento, 2009; Pereira, Teixeira, Andrade & Silva-Lopes, 2014).

A partir da década de 1990, diferentes programas de expansão da rede básica de ensino propuseram a construção de mais escolas, sendo centralizada no professor a responsabilidade principal do desempenho dos alunos. Muito se tem discutido acerca deste quadro, já que os professores se veem frequentemente constrangidos a tomarem para si a responsabilidade pelo êxito ou insucesso dos programas educacionais (Oliveira, 2004). Corroborando esse pensamento, Brzezinski (1999) comenta que, apesar de a educação tomar um lugar central em discursos oficiais, as ações governamentais são de desvalorização do papel social e cultural dos profissionais de educação. O despreparo dos professores é apontado muitas vezes como causa do fraco desempenho dos estudantes, ainda que os profissionais abdicuem de horários de lazer e descanso para a leitura e aperfeiçoamento (Burnier, et al, 2007).

Além da pressão sobre o sucesso escolar dos alunos, as exigências do mundo contemporâneo do trabalho também provocam descontentamento aos professores. Oliveira (2004) afirma que estes profissionais são frequentemente obrigados a desempenhar funções alheias às suas formações, como se eles fossem assistentes sociais ou psicólogos das escolas. Tais exigências contribuem para o sentimento de perda de identidade profissional, pois se constata que ensinar, talvez, não seja a mais importante de suas atribuições. Burnier e colaboradores (2007) apontam que o aumento das exigências do mundo do trabalho limita o tempo em que o professor poderia investir em esportes, lazer e momentos de sociabilidade, tanto para o descanso do trabalho quanto para momentos de entretenimento. Schuck (2008) sugere que o excesso de trabalho do professor pode levá-lo a desenvolver sintomas tal qual o estresse e, em algumas situações, a síndrome de Burnout, doença cuja literatura aponta como prevalente em professores (Melo et al, 2015).

Estudo de Moreira et al (2009) constatou que 36,9% dos professores investigados apresentaram níveis altos de exaustão emocional, um dos principais sintomas do Burnout. Os números destoam dos encontrados na pesquisa de Carlotto (2011), com 882 professores de escolas da região metropolitana de Porto Alegre, em que 5,6% apresentavam esses índices de exaustão. O perfil encontrado pela autora como suscetível à Síndrome de Burnout foi o de mulheres solteiras e sem filhos, com idade mais elevada e com cargas horárias maiores em escolas públicas. Os professores da educação especial podem estar mais suscetíveis ao Burnout do que professores das escolas regulares (Platsidou & Agaliotis, 2008).

Em estudo com professores de universidades privadas do Paquistão, Arif e Ilyas (2013) apontaram que a valorização percebida no trabalho, o clima organizacional, o balanceamento entre trabalho e outros espaços de vida, além da satisfação com os relacionamentos com os colegas, estavam associados à QVT. Já no estudo iraniano de Tajvaram e Seif (2014) houve uma significativa relação entre aspectos da QVT com a alienação e estranhamento no trabalho em professores de educação física. Na realidade brasileira, pesquisa de Moreira, Nascimento, Sonoo e Both (2011) com 654 professores de educação física do Paraná indicou que a integração social com a comunidade e o tempo equilibrado entre lazer e trabalho são fontes de enfraquecimento da QVT desses profissionais. Indo ao encontro desse estudo, a carga horária extensa esteve associada a uma piora em todos os domínios de qualidade de vida no estudo de Pereira et al (2014) com 349 professores da rede pública de Florianópolis, Santa Catarina. Já no estudo de Branquinho (2010), com 472 professores da rede municipal de ensino de uma cidade de Minas Gerais, a organização do trabalho e as condições de trabalho impactaram negativamente a QVT.

Diante da complexidade que envolve os resultados encontrados em relação à pesquisa em QVT de professores, e sabendo que a escola constitui um ambiente configurador da qualidade de vida desses profissionais e que repercute nos aspectos de saúde e doença (Gonçalves, Penteadó & Silvério, 2005) foi realizada esta pesquisa comparativa com professores do ensino fundamental de uma escola pública da rede estadual e outra privada de um município do litoral catarinense. O objetivo foi avaliar a percepção dos professores sobre a QVT nas instituições em que atuavam. A escolha de duas escolas, uma do setor público e outra do privado, deveu-se à curiosidade em conhecer se há diferenças entre as percepções dos professores nessas duas realidades.

Materiais e Método

A presente pesquisa teve caráter descritivo de abordagem quantitativa. Contou com a participação de 35 profissionais do ensino fundamental das escolas, sendo 20 professores da escola pública, distribuídos em 10 professores concursados e em 10 professores Admitidos em Caráter Temporário (ACTs), e 15 professores da escola privada. Os critérios de participação na pesquisa foram: a) professores com mais de um ano de experiência no magistério; b) mínimo de três meses de trabalho na respectiva escola.

O instrumento de coleta de dados utilizado foi um questionário elaborado pelos pesquisadores com questões fechadas, contemplando os seguintes dados: a) Identificação do sujeito (sexo, idade, formação, pós-graduação); b) Tempo de serviço na escola e experiência no magistério; c) Para a escola pública, o tipo de vínculo (concurado ou ACT); d) Trinta e cinco questões fechadas fundamentadas nos oito fatores de QVT de Walton; e) Questão aberta para que o participante expressasse informações não contempladas nas questões fechadas.

Quanto aos procedimentos de coleta, após a entrega da carta de consentimento, a Direção de cada instituição autorizou a realização da pesquisa, que foi divulgada por meio de cartazes distribuídos nas escolas. Foi realizado um teste piloto com cerca de 10% da

população do estudo, havendo necessidade de modificação de uma questão do instrumento que não foi compreendida claramente por alguns professores. O convite para a participação aconteceu durante os intervalos de aula, quando também foi entregue o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. A coleta de dados ocorreu por meio de questionário autoaplicável e com duração de dois dias não consecutivos no mesmo mês e ano. A pesquisa respeitou os princípios e diretrizes éticas em pesquisa com seres humanos das resoluções 196/96 e 016/2000, do Conselho Nacional de Saúde e Conselho Federal de Psicologia respectivamente. O projeto de pesquisa recebeu parecer favorável, sob o número 308/10a do comitê de ética da Universidade do Vale do Itajaí.

Para a análise de dados foi realizada uma combinação de análise descritiva, por meio da média aritmética simples em estudo comparativo entre as três populações das duas escolas. Nas tabelas de análise de dados foram disponibilizadas as questões referentes às dimensões de cada fator. A escala utilizada foi do tipo likert, composta por quatro níveis, que correspondem a “muito satisfeito”; “satisfeito”; “insatisfeito” e “muito insatisfeito”, respectivamente. Para fins de facilitação para o leitor, os pesquisadores consideraram os resultados de 1.0 a 2.4 como indicativo de níveis de insatisfação em relação à QVT dos professores; de 2.5 como indicativo de que os professores não estão satisfeitos e nem insatisfeitos; e de 2.6 a 4.0 compreende-se que os profissionais encontram-se satisfeitos.

Resultados

Caracterização da população: os professores participantes desta pesquisa atuam no ensino fundamental e compõem o quadro funcional de duas escolas, uma pública e uma privada, localizadas em um município do litoral norte catarinense. A escola privada foi fundada em 1982, oferece turmas da pré-escola, ensino fundamental de séries iniciais e finais, bem como o ensino médio. A estrutura física conta com 12 salas de aula, e possui no seu quadro um total de 300 alunos, 27 professores e seis funcionários. A escola pública é ligada à rede estadual de ensino, foi fundada em 1961, conta com 19 salas de aula, possui 1.180 alunos, 41 professores e 17 funcionários. Oferece o ensino fundamental desde a sua criação e a partir de 1981 começou a oferecer também o ensino médio. Cabe salientar que todos os professores que lecionavam para o ensino fundamental nessas escolas participaram do estudo.

Quanto à faixa etária, em média, os professores da escola pública possuem maior idade do que os professores da escola privada. Os professores da escola pública também apresentam maior experiência no magistério, com 11 professores com mais de 16 anos de experiência. Já na escola privada, há uma concentração maior de professores (seis) na faixa de dois a cinco anos de experiência no magistério. Quanto ao tempo de serviço na instituição, há uma maior semelhança entre as populações: 11 professores da escola pública trabalham nesta escola há menos de seis anos, oito deles ACTs; na escola privada, são nove. Em ambas as escolas, três professores trabalham há mais de 16 anos na instituição, sendo que na pública há apenas concursados com esse tempo de instituição.

Quanto ao estado civil, os resultados foram semelhantes. Em ambas as escolas, 60% dos professores são casados. Quanto à formação, na escola pública um professor possui graduação incompleta, sete professores possuem graduação e 12 mestrado/especialização. Na escola privada, 1 participante possui ensino

médio/magistério, 2 possuem graduação incompleta, um graduação, 10 professores mestrado/especialização e 1 não respondeu.

Em relação aos resultados referentes aos oito fatores de QVT de Walton, segue a análise descritiva:

“Compensação justa e adequada”: Este fator diz respeito à justiça nos sistemas de remuneração praticados nas instituições (Vieira, 1996). Os dados colhidos indicam que os professores da escola privada avaliam mais satisfatoriamente (3.01) este fator. Os professores ACTs (2.06) e os concursados (1.71) na escola pública estão insatisfeitos, sendo os concursados mais insatisfeitos do que os ACTs.

“Condições de trabalho”: Este fator se refere à jornada de trabalho, ao ambiente físico e recursos disponíveis, e às atividades executadas no local de trabalho, que não podem ser perigosas ou prejudiciais à saúde do trabalhador (Vieira, 1996). As três populações se declararam satisfeitas com as condições de trabalho, sendo que a média de satisfação dos professores da escola privada é maior (3.18) que a dos professores da escola pública. Os professores concursados declararam ser os menos satisfeitos (2.92) das três populações participantes. Um professor da escola privada comentou no espaço para sugestões sobre as diferentes condições entre as escolas, entendendo que o setor privado oferece melhores condições que as do setor público: “A diferença das condições entre a rede particular e a rede pública é muito grande, a rede pública tem muito a melhorar” (sic).

“Uso e desenvolvimento de capacidades”: Este fator se refere às possibilidades que o trabalhador tem de satisfazer suas necessidades na utilização das habilidades e dos conhecimentos que possui, de desenvolver a autonomia, o autocontrole e de obter informações sobre trabalho desenvolvido, bem como as informações sobre o desempenho (Vieira, 1996). Os dados sugerem níveis de satisfação para os professores de ambas as escolas. No entanto, os professores da escola privada estão mais satisfeitos (3.31) do que os professores ACTs (3.06) e os concursados (2.69).

“Chances de crescimento e segurança”: O fator diz respeito à possibilidade de crescimento na carreira, à educação contínua do indivíduo buscando a ascensão profissional e à segurança em relação ao emprego. Os resultados indicam satisfação para os professores da escola privada (3.33) e insatisfação para concursados (2.22) e ACTs (2.32) na escola pública. Interessante notar que os profissionais concursados estão menos satisfeitos com crescimento e segurança do que os professores ACTs. Dois professores ACTs da escola pública citaram no espaço para comentários sobre a necessidade de formação continuada na escola: “Sinto falta de formação continuada este ano” (sic). “[...] poderia haver mais cursos de formação continuada no ano letivo” (sic).

Ainda que exista o suporte técnico e financeiro do Ministério da Educação com o Programa Nacional de Formação Continuada para Professores (MEC, 2009) há sentimentos de insatisfação nos professores da escola pública. Mesmo com este suporte, as necessidades dos profissionais no que tange aos cursos de aperfeiçoamento não estão sendo percebidas como supridas pelos profissionais.

“Integração social na empresa”: Este fator é definido por Vieira (1996) como o estabelecimento de uma relação de franqueza, apoio mútuo, ausência de diferenças hierárquicas no relacionamento entre funcionários e, ainda, a ausência de preconceitos na instituição. Tem como dimensões norteadoras a igualdade de oportunidades, o relacionamento entre funcionários e o senso comunitário. Os resultados indicam que há satisfação para todos os professores participantes da pesquisa, sendo os mais satisfeitos os

professores da escola privada (3.43) e os menos satisfeitos os professores concursados (2.86).

Um professor da escola privada comentou sobre o relacionamento com alunos, profissionais e professores na escola indicando que o clima de coleguismo promove satisfação:

"Nossa escola possui uma base muito sólida com relação ao processo educacional; isto faz com que as inter-relações entre alunos, professores e funcionários sejam ótimas, ou seja, aqui é como se fôssemos uma grande família buscando um único objetivo: crescimento educacional e formação dos alunos" (sic).

"Constitucionalismo": este fator diz respeito ao cumprimento dos direitos dos trabalhadores na organização, contemplando os direitos jurídicos, o respeito à privacidade pessoal e à liberdade de expressão, as normas e rotinas estabelecidas e o modo que estas influenciam o desenvolvimento e as tarefas do trabalhador (Vieira, 1996). Os resultados apontam satisfação para ACTs da escola pública (2.90) e professores da escola privada (3.26). No entanto, há insatisfação (2.46) para os concursados na escola pública.

"Trabalho e espaço total de vida": este fator, segundo Vieira (1996), diz respeito ao tempo que o trabalhador possui para se dedicar à família e atividades de lazer. O trabalho não deve absorver tempo e energia em detrimento dos momentos de descanso do trabalhador. Neste fator houve satisfação para os professores da escola privada (3.20), concursados (2.80) e ACTs (2.70) na escola pública, cujos resultados apontam que os primeiros sentem-se mais satisfeitos.

"Relevância social do trabalho": fator que representa a percepção do profissional em relação à responsabilidade social da empresa para com a comunidade (Dias, 2001). Os resultados apontam que há satisfação para os professores da escola privada (3.66) e para os ACTs (2.60) na escola pública. Já os professores concursados estão muito insatisfeitos (1.45) neste fator de QVT.

Discussão

A partir dos resultados desta pesquisa constata-se maior satisfação nos professores da escola privada em relação aos oito fatores do modelo de Walton de QVT. Tal dado pode ser justificado pela maior flexibilidade da escola privada em desenvolver políticas de gestão de pessoas, que promovam a satisfação no trabalho. Na escola pública há maior satisfação nos profissionais ACTs do que nos concursados. Os ACTs foram os segundos mais satisfeitos em seis dos oito fatores, sendo os fatores "Chances de crescimento e segurança" e "Trabalho e espaço total de vida" os dois em que os ACTs foram os menos satisfeitos dentre os três grupos estudados. Presume-se que, devido ao seu vínculo empregatício ser por contrato - que pode ser renovado ou não, os profissionais ACTs não possuem as mesmas oportunidades de crescimento e segurança que os concursados. E, como muitas vezes o profissional ACT precisa trabalhar em vários locais para suprir as necessidades financeiras, o lazer e o tempo para diversão, que fazem parte do fator "Trabalho e espaço total de vida", acabam sendo prejudicados, gerando insatisfação. Os professores concursados são os menos satisfeitos em seis dos oito fatores de QVT pesquisados. Acredita-se que os professores concursados, por terem maior tempo de experiência no magistério, estão mais desacreditados com as políticas educacionais de

governo, principalmente quanto às possibilidades de aumento salarial, condizentes com suas qualificações, e a ética na administração da escola, já que os diretores são cargos de confiança do governo e não escolhidos democraticamente pela comunidade escolar.

Em relação ao fator “Compensação justa e adequada”, os resultados desta pesquisa foram similares aos da pesquisa de Dias (2001), em que a pesquisadora comparou a QVT de professores do curso de Administração de uma universidade pública e de uma privada, sendo que os docentes da universidade privada sentiam-se mais satisfeitos com seus salários do que os docentes da universidade pública. Interessante salientar que, segundo estudos de Barbosa-Filho, Afonso e Pessôa (2007 citados por Becker, 2008), os salários da rede pública e os da rede privada não possuem diferenças significativas em geral. Usando dados dos Censos Demográficos de 1980, 1991 e 2000, os autores analisaram e compararam o salário dos docentes do setor público e privado, sendo este último favorecido somente em relação ao salário bruto recebido. Quando a análise considera os benefícios previdenciários - alguns destes inacessíveis aos docentes do setor privado -, a remuneração entre setor público e privado torna-se semelhante.

Alguns autores concordam que a remuneração dos professores é “miseravelmente” baixa (Souza, 2008; Tartuce, Nunes & Almeida, 2010), contribuindo para a baixa atratividade que a docência possui entre jovens. Tartuce, Nunes e Almeida conduziram uma pesquisa na qual 1.168 jovens responderam sobre quais razões as pessoas teriam para não seguir a carreira de professor, e 25% dos participantes responderam que a baixa remuneração era o principal fator desmotivador para atuação na docência. O mesmo motivo aparece em primeiro lugar (40%) como causa de desistência para aqueles que um dia pensaram em lecionar. No entanto, o conceito de remuneração adequada é relativo, podendo ser avaliados sob diversos prismas, nem sempre objetivos, já que pessoas possuem desejos e necessidades diferentes. O conceito está intimamente ligado a “quão bem o objetivo do sustento das necessidades está sendo alcançado pelos trabalhadores por meio da compensação” (Garcia, 2007, p.71). O respondente pode conceber sua visão de salário justo em relação à experiência e à responsabilidade que possui; ao talento ou habilidade para desempenhar determinada tarefa; à demanda de mão de obra no mercado de trabalho, entre outros (Rodrigues, 2000). Nos estudos em Psicologia, Herzberg assinala que o salário tem uma função higiênica sobre a motivação, não sendo em si um fator motivador, mas servindo unicamente para evitar a desmotivação (Tolfo & Piccinini, 2001).

Em relação ao fator “Condições de trabalho”, os resultados desta pesquisa foram similares à pesquisa de Dias (2001), em que havia satisfação para ambas às populações. Condições de trabalhos ruins facilitam o adoecimento físico e psíquico do professor, sendo um dos motivos para o afastamento laboral, pela precariedade dos recursos materiais disponibilizados pelas escolas, que dificultam o cumprimento dos objetivos escolares (Gasparini, Barreto, & Assunção, 2005). A jornada extensa de trabalho também pode provocar um dano real à saúde e uma possível exclusão social devido à falta de tempo (Fernandes, 2009). O ajuste da carga horária, conforme as necessidades do professor pode lhe dar a oportunidade de realizar outras tarefas paralelamente, oferecendo uma sensação de mudança, de fuga da rotina, favorecendo o bem-estar (Kanikadan, 2005).

Quanto ao fator “Uso e desenvolvimento de capacidades”, os resultados se assemelham aos da pesquisa realizada por Folle, Lemos, Nascimento, Both e Farias (2008) com docentes de ensino público do Estado do Rio Grande do Sul. Os professores

participantes da pesquisa estavam satisfeitos em relação a este fator de qualidade de vida proposto por Walton, com uma média de satisfação em torno de 72,1% a 76,5%, assim como na pesquisa de Moreira, Nascimento, Sonoo e Both (2010a), em que 74,5% de 654 professores de Educação Física do Estado do Paraná citaram estar satisfeitos com esse fator.

Em relação ao fator “Possibilidades de crescimento e segurança”, os resultados indicaram baixos níveis de satisfação dos professores concursados. Garcia (2007) em sua pesquisa com funcionários públicos constatou que, no geral, eles escolhem a carreira pública pelo fato desta proporcionar segurança e estabilidade no emprego. Muito embora nesta pesquisa o salário tenha sido considerado um fator de insatisfação, esperava-se que ao menos no setor público as chances de ascensão na carreira e segurança fornecessem índices maiores de satisfação, o que também não ocorreu. No entanto, existe a possibilidade de alguns profissionais da escola pública (concurados) terem entendido a palavra “segurança” como possibilidade de sofrer violência na escola, e não ligada à estabilidade de carreira. Outra questão digna de discussão é em relação à insatisfação do setor público de ensino no que tange às possibilidades de formação continuada oferecidas pela escola, já que se pressupõe que o Ministério da Educação auxilie os estados e municípios com incentivos financeiros para formação continuada dos professores. No entanto, houve maior percepção de satisfação para os professores do setor privado.

Sobre o fator “Integração social na empresa”, houve satisfação para ambos os setores (público e privado), demonstrando um favorecimento da QVT, pois um ambiente que colabora com a integração entre colegas de trabalho facilita o bem-estar e a redução do estresse, podendo aumentar o desempenho e reduzir as tensões acumuladas no cotidiano do trabalho (Ramos, 2008). A escola privada manteve neste fator uma média alta de satisfação, que foi rebaixada somente no item “relacionamento com a Direção da escola”. Já na escola pública, as médias de satisfação mais baixas ficaram com os itens “Igualdade de oportunidades oferecidas pela escola” e “sentimento de cooperação existente na escola”. Soube-se de que a escolha da Direção da escola é realizada por ligações políticas, o que pode ter influência nos resultados, visto que as filiações políticas podem diminuir a cooperação entre pares que têm outras ideologias, bem como influencia na distribuição de oportunidades, que podem ser percebidas como desiguais.

No que tange ao fator “Constitucionalismo”- que versa sobre os direitos e os deveres na instituição - o setor público e privado na pesquisa de Dias (2001) estavam quase que igualmente satisfeitos e, nesta pesquisa, os professores concursados mostraram-se insatisfeitos, ao contrário dos professores da escola privada e os ACTs. A insatisfação percebida pelos professores concursados é preocupante, pois em uma instituição que anseia aplicar uma gestão de QVT é imprescindível que o modelo contemple a legitimidade, o sentido de justiça, o respeito às minorias e os direitos individuais (Limongi-França, 2004) para que seja bem sucedido. Imagina-se que os professores concursados estejam sendo mais críticos do que os demais professores, porque o vínculo estável com a instituição lhes proporcionam esta liberdade de opinião, sem sofrer represálias (devido à estabilidade da carreira pública). Os professores concursados da escola pública estão no limiar entre a satisfação e a insatisfação no item “respeito aos direitos trabalhistas”, o que é um dado digno de atenção, pois ou os concursados podem não estar sendo respeitados em relação a alguns direitos trabalhistas ou os desconhecem (e, por conta do desconhecimento, estão insatisfeitos). Ainda, podem estar se referindo a

pressão dos dirigentes em relação às paralisações e greves realizadas frente à insatisfação salarial. Mais uma vez, são inferências dos pesquisadores, pois em decorrência do método utilizado para a coleta de dados não foi possível acessar essas opiniões.

Em relação ao fator “Trabalho e espaço total de vida”, os dados indicaram satisfação para todos os professores pesquisados, mas os professores da escola pública (tanto ACTs quanto concursados) estão menos satisfeitos do que os professores da escola privada. Segundo Fernandes (2009), os momentos de lazer podem ser prejudicados se a falta deles foi aliada à baixa remuneração docente e cargas horárias excessivas, visto que para esses não sobram dinheiro e tempo para aproveitamento dos momentos de folga (Souza, 2008).

Quanto ao fator “Relevância social do trabalho”, os dados desta pesquisa foram similares aos do estudo de Dias (2001). No entanto, na presente pesquisa os professores concursados mostraram-se muito insatisfeitos, com uma diferença considerável em relação aos ACTs e aos professores da escola privada. Os resultados da escola pública não corroboram com a pesquisa de Lemos, Nascimento e Both (2006) sobre a percepção de 201 professores de Educação Física do ensino fundamental e médio nas cidades de Santa Catarina (Florianópolis e Blumenau), Paraná (Marechal Cândido Rondon) e Rio Grande do Sul (Santo Ângelo). Cerca de 85,6% dos professores estavam satisfeitos em relação à relevância social do trabalho, assemelhando-se apenas às médias da escola privada na presente pesquisa. Em estudo semelhante, Moreira, Nascimento, Sonoo e Both (2010b) constataram que 77,6% dos professores estavam satisfeitos com a relevância social do trabalho (17,2% estavam indecisos e 5,3% insatisfeitos), o que também se diferencia dos resultados colhidos nesta pesquisa.

Considerações finais

Esta pesquisa analisou comparativamente como os professores do ensino fundamental de uma escola pública estadual e de uma privada de um município do litoral catarinense avaliam sua qualidade de vida no trabalho, a partir do modelo teórico de Walton. Um motivo de surpresa aos autores desta pesquisa foi o fato de que, dos 20 professores do ensino fundamental da escola pública, 50% destes eram ACTs, indicando a necessidade de concurso público para preenchimento das vagas do ensino público catarinense. Três professores ACTs já estavam com este vínculo empregatício há mais de dois anos, um professor atuava há mais de seis anos, e um professor há mais de 11 anos atuando como ACT na escola.

Alguns dados importantes foram colhidos, como na questão sobre remuneração, visto que foi um fator relacionado à insatisfação para os professores da escola pública, que - não por coincidência - têm histórico de greves no Estado de Santa Catarina, nas quais reivindicam melhores salários e carreira. A formação continuada na escola pública é vista com insatisfação por ACTs e concursados, ainda que o Ministério da Educação a apoie com recursos públicos. Não foram investigadas as causas desta insatisfação, mas os indícios podem indicar uma defasagem de formação continuada no setor público.

A insatisfação dos professores concursados foi uma das características mais marcantes, já que foram os menos satisfeitos em seis de oito fatores de QVT, entre os três grupos. Como hipótese é possível sugerir que os baixos índices de satisfação nos fatores

“compensação justa e adequada”, “uso e desenvolvimento de capacidades” e “possibilidades de crescimento e segurança” estejam relacionados, uma vez que na profissão de professor, poucas são as possibilidades de promoções verticais, assim o foco maior seriam as promoções horizontais, ou seja, a relação entre o desenvolvimento de novas competências e as políticas de remuneração. Nesse sentido, constatou-se que grande parte dos professores da escola pública possui pós-graduação, aumentando o nível de complexidade de suas competências, mas nem sempre as políticas governamentais incentivam a aplicabilidade destas competências, assim como não vislumbram possibilidades de aumentos salariais condizentes à qualificação profissional. No caso dos ACTs, de modo geral, são profissionais recém-formados ou em formação, que veem no magistério a possibilidade de ganhar dinheiro para continuar financiando seus estudos e se aperfeiçoando.

No que se refere aos fatores “integração social na empresa” e “relevância social do trabalho”, infere-se que o nível de satisfação maior dos ACTs justifica-se pelo fato de atuarem em instituições de ensino diversas, sem ter um lócus definitivo de atuação, favorecendo o desenvolvimento de competências para lidar com pessoas diferentes, assim como maior flexibilidade diante das dificuldades do cotidiano escolar. Por sua vez, o professor concursado, de modo geral, permanece durante anos em uma mesma instituição educacional, compreendendo melhor os aspectos da dinâmica cultural daquele estabelecimento, que envolve questões políticas particulares, que muitas vezes dificultam a integração grupal, assim como a qualidade no ensino enquanto responsabilidade social junto à comunidade.

Em relação ao fator “constitucionalismo”, tem-se conhecimento de que os cargos de Direção são ocupados por pessoas indicadas por partidos políticos que assumem a gestão estadual. Dessa forma, nem sempre as pessoas indicadas são reconhecidas por possuírem os requisitos para ocupar o cargo e gerir pessoas, podendo favorecer aspectos que ferem a ética profissional e que aumentem as injustiças no contexto de trabalho dos concursados, que, por normas estatutárias, possuem os mesmos direitos.

Diante dos resultados deste estudo, sugere-se que sejam realizadas pesquisas abordando alguns pontos relevantes. Primeiramente, há a necessidade de ampliar o estudo para outras escolas e cidades, bem como no quantitativo de professores – limitação desta pesquisa -, explorando também a abordagem qualitativa, já que o espaço para sugestões nesta pesquisa foi pouco utilizado pelos participantes. Pode-se investigar mais detalhadamente a ética na escola pública, com especial atenção aos aspectos políticos e de gestão, que foram apontados pelos professores na pesquisa com médias de satisfação menores do que na escola privada.

Referências

- Arif, S. & Ilyas, M. (2013). Quality of work-life model for teachers of private universities in Pakistan. *Quality Assurance in Education*, 21(2), 282-298.
- Becker, K.L. (2008). A remuneração do trabalho do professor no ensino fundamental público brasileiro. Dissertação de Mestrado, Escola Superior de Agricultura Luiz de Queiroz, Universidade de São Paulo, Piracicaba/SP.

- Branquinho, N.G.S. (2010). Qualidade de Vida no Trabalho e vivências de bem-estar e mal-estar em professores da rede pública municipal de Unaí/MG. Dissertação de Mestrado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações. Universidade de Brasília, Brasília/DF.
- Brzezinski, I. (1999) Embates na definição de políticas públicas de formação de professores para a atuação multidisciplinar nos anos iniciais do Ensino Fundamental: respeito à cidadania ou disputa pelo poder? *Educação & sociedade*, 68, 80-108.
- Burnier, S., Cruz, R.M.R., Durães, M.N., Paz, M.L., Silva, A.N., Silva, I.M.M. (2007). Histórias de vida de professores: o caso da educação profissional. *Revista Brasileira de educação*, 12(35), 343-358.
- Carlotto, M.S. (2011). Síndrome de Burnout em Professores: Prevalência e fatores associados. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 27(4), 403-410.
- Dias, G.S. (2001). Qualidade de vida no trabalho de professores de administração de empresas: a relação entre uma universidade pública e privada. Dissertação de Mestrado em Engenharia em Qualidade e Gerência de Serviço. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre/RS.
- Fernandes, E.C. (1996). Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar. Salvador: Casa da qualidade.
- Fernandes, M.H. (2009) Características sociodemográficas, ocupacionais e de saúde na avaliação da Qualidade de Vida de Professores da rede Municipal de Natal/RN. Tese de Doutorado em Ciências da Saúde. Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, RN.
- Folle, A., Lemos, C.A.F., Nascimento, J.V., Both, J., Farias, G.O. (2008). Carreira no magistério público e nível de qualidade de vida no trabalho docente em Educação Física. *Motriz*, 14(3), 210-221.
- Garcia, E.O.P. (2007). Qualidade de vida no trabalho: com a palavra os funcionários públicos. Dissertação de Mestrado em Administração. Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo/SP.
- Gasparini, S.M., Barreto, S.M., Assunção, A.A. (2005). O professor, as condições de trabalho e os efeitos sobre sua saúde. *Educação e pesquisa*, 31(2), 189-199.
- Gonçalves, C.G.O., Penteado, R.G., Silvério, K.C.A. (2005). Fonoaudiologia e saúde do trabalhador: a questão da saúde vocal do professor. *Saúde em Revista*, 7(15), 45-51.
- Goulart, I.B., Sampaio, J. R. (2004). Qualidade de vida no trabalho: uma análise da experiência de empresas brasileiras. In: J.R. Sampaio (org), *Qualidade de vida no trabalho e Psicologia Social*. (2. ed). (25-47). São Paulo: Casa do Psicólogo.

- Guimarães, V.N. (1998). Qualidade de vida no trabalho e introdução de novas tecnologias: estudo comparativo de casos na indústria mecânica de Santa Catarina. *Revista de Ciências da Administração*, 1, 77-86.
- Hackman, J., Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159-170.
- Heloani, J.R., Capitão, C.G. (2003). Saúde Mental e Psicologia do Trabalho. *São Paulo em perspectiva*, 17(2), 102-108.
- Jurado, E.V., Figueroa, C.A. (2002). Evaluación de la calidad de vida. *Salud Publica Mex*, 44, 349-361.
- Lima, M. C. S. (2009). A Qualidade de Vida no Trabalho dos bibliotecários da Biblioteca Central da UFPB: Um estudo de caso. Trabalho de Conclusão de Curso e Especialização em Gestão de Recursos Humanos. Faculdade de Tecnologia Internacional, João Pessoa/PB.
- Limongi-França, A.C. (1996). Indicadores empresariais de Qualidade de Vida no Trabalho: esforço empresarial e satisfação dos empregados no ambiente de manufaturas com certificação ISO 9000. Tese de Doutorado em Administração. Universidade de São Paulo, São Paulo/SP.
- Limongi-França, A.C. (2004). Qualidade de Vida no Trabalho – QVT: Conceitos práticos nas empresas da sociedade pós-industrial. (2.ed). São Paulo: Atlas.
- Kanikadan, A.Y.S. (2005). Qualidade de Vida no Trabalho dos Professores de Inglês: aplicação dos modelos de análise biopsicossocial e de competências do bem-estar organizacional. Dissertação de Mestrado em Administração. Universidade de São Paulo, São Paulo, SP.
- Ministério da Educação- MEC. (2009). Rede Nacional de Formação de Professores. Recuperado em 13, de dezembro 2015, de http://portal.mec.gov.br/index.php?Itemid=457&id=231&option=com_content&view=article.
- Medeiros, L.F.R., Ferreira, M.C. (2011). Qualidade de vida no trabalho: uma revisão da produção científica. *Gestão Contemporânea*, 8(9), 9-34.
- Melo, W.F., Rego, S.M.O., Saldanha, H.G.A.C., Flor, M.F.P.C.O., Maracaja, P.B. (2015). Síndrome de Burnout em professores. *Revista Brasileira de educação e saúde*, 5(4), 1-6.
- Moreira, H. R., Farias, G. O., Both, J., Nascimento, J. V. (2009). Qualidade de Vida no trabalho e Síndrome de Burnout em professores de educação física do Estado do Rio Grande do Sul, Brasil. *Revista Brasileira de Atividade Física & Saúde*, 14(2), 115-122.
- Moreira, H.R., Nascimento, J.V., Sonoo, C.N., Both, J. (2010a). Qualidade de vida do trabalhador docente em Educação Física do Estado do Paraná, Brasil. *Revista Brasileira da Cineantropometria e Desenvolvimento Humano*, 12 (6), 435-442.

- Moreira, H. R., Nascimento, J. V., Sonoo, C. N., Both, J. (201b). Qualidade de vida no trabalho e perfil de estilo de vida individual de professores de educação física ao longo da carreira docente. *Motriz*, 16(4), 900-912.
- Moreira, H. R., Nascimento, J. V., Sonoo, C. N., Both, J. (2011). Qualidade de Vida do trabalhador docente em educação física de diferentes regiões do Estado do Paraná, Brasil. *R. da Educação Física/UEM*, 22(2), 197-209.
- Moretti, S., Treichel, A. (2003). Qualidade de vida no trabalho x auto-realização humana. Instituto Catarinense de pós-graduação – ICPG.
- Nadler, D. A., Lawler, E. E. (1983). Quality of Work Life: perspectives and directions. *Organizational Dynamics*, 11(3), 20-30.
- Oliveira, D. A. (2004). A reestruturação do trabalho docente: precarização e flexibilização. *Educação & Sociedade*, 25 (89), 1127-1144.
- Pais-Ribeiro, J. L. (2009). A importância da qualidade de vida para a Psicologia da saúde. In: J.P.Cruz; S.N.Jesus, C. Nunes (org.). Bem-Estar e qualidade de vida (31-49). Alcochete (Portugal): Textiverso.
- Pereira, E.F., Teixeira, C.S., Andrade, R.D., Silva-Lopes, A. (2014). O trabalho docente e a qualidade de vida dos professores na educação básica. *Rev. Salud Pública*, 16(2), 221-231.
- Platsidou, M., Agaliotis, L. (2008). Burnout, Job Satisfaction and Instructional Assignment-related sources of Stress in Greek Special Education Teachers. *International Journal of Disability, Development and Education*, 55(1), 61-76.
- Ramos, C.R.S. (2008). Qualidade de vida no trabalho para servidores da UESC. Trabalho de Conclusão de Curso em Administração. Universidade Estadual de Santa Cruz, Ilhéus/BA.
- Rodrigues, M.V.C. (2000). Qualidade de Vida no Trabalho: Evolução e análise no nível gerencial. (7.ed). Petrópolis: Vozes.
- Schuck, E. (2008). A qualidade de vida no trabalho dos professores da Escola Estadual de Ensino Fundamental Uruguai. Trabalho de Conclusão de Curso em Administração. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre/RS.
- Souza, L.A.A. (2008). O trabalho docente no cotidiano da escola pública na percepção do professor. Dissertação de Mestrado em Educação. Universidade Tuiuti do Paraná, Curitiba/PR.
- Tajvaram, M., Seif, M. H. (2014). The relationship between the componentes of Quality of Work Life and conflict and job alienation of physical education teachers in Shiraz City. *Advances in Environmental Biology*, 8(21), 1056-1061.
- Tartuce, G.B.B.P, Nunes, M.M.R., Almeida, P.C.A. (2010). Alunos do ensino médio e atratividade da carreira docente no Brasil. *Cadernos de pesquisa*, 40(140), 445-477.

- Toledo, E.G. (2001). Problemas clásicos y actuales de la crisis del trabajo. In: E.G.Toledo, J.C. Neffa (org.). El trabajo del futuro. El futuro del trabajo. Buenos Aires: Clacso.
- Tolfo, S.R., Piccinini, V.C. (2001). As melhores empresas para trabalhar no Brasil e a qualidade de vida no trabalho: disjunções entre teoria e prática. Revista de administração contemporânea, 5(1), 165-193.
- Vasconcelos, A. F. (2001). Qualidade de vida no trabalho: Origem, evolução e perspectivas. Caderno de Pesquisas em Administração, 8(1), 1-13.
- Vieira, A. (1996). A qualidade de vida no trabalho e o controle de qualidade total. Florianópolis: Insular.
- Walton, R. E. (1973). Quality of Working Life: What is it? Sloan Management Review, 15(1), 11-21.
- Westley, W. A. (1979). Problems and solutions in the quality of working life. Humans Relations, 32(2), 111-123.

Recebido / Received: 21/03/2016

Aprovado / Approved: 10/09/2016