

Percepção de Satisfação de Qualidade de Vida no Trabalho - QVT para Docentes de um IFET em Relação ao Programa PROEJA

Rodrigo Ribeiro de Oliveira
Instituto Federal de Mato Grosso
PPGEP-UNIMEP

rodrigoriibeirosp@hotmail.com

Gracieli de Miranda Oliveira
Instituto Federal de Mato Grosso
NHS-UFLA

monteiro_gracieli@hotmail.com

Gislaine Crepaldi Silva
Instituto Federal de Mato Grosso
lainecrepaldi@bol.com.br

Ana Cristina Limongi-França
FEA/USP

climongi@usp.br

Jairo Pereira
UNASP / PPGA-USCS
jairopereira@uol.com

Dagmar Silva Pinto de Castro
PPGA/UMESP

dagmar.castro@metodista.br

Marisol Martins V. Massaroli
Instituto Federal de Mato Grosso
PGEA-UFRRJ

marisol.vicensi@cnp.ifmt.edu

Resumo

A relevância que a temática de QVT assume na atualidade manifesta-se, inicialmente, em empresas de grande porte que já visionaram a importância da implantação do programa para o desenvolvimento de uma política sustentável da empresa. Vários estudos já demonstraram o valor da qualidade de vida incorporada às relações de trabalho e vida social. Se na iniciativa privada o assunto ainda tem a ganhar destaque e espaço, nos setores públicos, essa necessidade ainda é maior, pois poucos são os estudos publicados quanto a QVT de servidores públicos. Outro ponto a ser discutido é a QVT dos docentes. Alguns autores relatam que um dos temas mais pesquisados está relacionado a estudos com docentes. No entanto, a ênfase desses estudos está ligada às práticas pedagógicas desses profissionais. Assim, a abordagem de QVT dos docentes ainda é um assunto novo. Existem registros de pesquisas com docentes relacionadas ao antigo Programa de Integração da Educação Profissional ao Ensino Médio na Modalidade de Educação de Jovens e Adultos - EJA, hoje conhecido como PROEJA - Programa Nacional de Integração da Educação Profissional com a Educação Básica na Modalidade de Educação de Jovens e Adultos. Essas pesquisas, no entanto, não conferem relação da QVT dos docentes envolvidos em tais programas. Suspeitava-se que, pelo fato dos alunos do PROEJA serem adultos, estes poderiam estabelecer de forma diferenciada um processo relacional na dimensão cognitiva e humana com o educador impactando de alguma forma a qualidade de vida no trabalho dos professores que trabalham com esse público. Assim, se originou a idéia, e se firmou o objetivo central desta pesquisa, que é analisar a percepção de satisfação de Qualidade de Vida no Trabalho dos docentes envolvidos e não envolvidos com o programa PROEJA de um Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia. Adotou-se, para isso, o método quantitativo, consistindo na aplicação do instrumento biopsicossocial e organizacional - BPSO (96) de Limongi-França e ainda o método qualitativo, a partir de entrevistas. Participaram da pesquisa 23 professores de um universo de 158 docentes do Instituto. Estes foram agrupados em dois grupos: Participa (docentes atuantes na modalidade PROEJA) e Não Participa (docentes não atuantes na modalidade PROEJA). Os achados da pesquisa indicaram baixa satisfação de QVT, uma vez que o índice apresentado da amostra está abaixo de 3, o que representa nota menor que regular. No entanto, o grupo Participa apresentou-se visivelmente com maior percepção de satisfação em todos os aspectos avaliados. Provavelmente esse resultado se deve a uma grande troca de experiências entre o aluno do PROEJA e o docente. Os alunos citados proporcionam aos docentes recordações de sua própria história social e acadêmica, fortalecendo uma identificação. Ao mesmo tempo, esses professores representam para os alunos uma perspectiva de futuro, um exemplo de vida. Esse mérito aos docentes do PROEJA

não exclui a responsabilidade do IFET em gerir um programa de QVT nos Campi para que esses resultados sejam visíveis a todos os docentes. Conclui-se que os professores do grupo Participa percebem relações positivas da sua qualidade de vida, no que se refere ao trabalho e vínculo vivido com os alunos.

Palavras – Chave: Qualidade de Vida no Trabalho, Docentes, Ensino Profissionalizante, Educação de Jovens e Adultos, Serviço Público.

INTRODUÇÃO

A relevância que a temática de QVT assume na atualidade manifesta-se, inicialmente, em empresas de grande porte que já visionaram a importância da implantação do programa para o desenvolvimento de uma política sustentável da empresa. Vários estudos já demonstraram o valor da qualidade de vida incorporada às relações de trabalho e vida social. É preciso dispor-se de qualidade de vida para melhorar a saúde do corpo, mente e as relações estabelecidas com o meio ambiente e com os demais seres humanos. Quanto ao mundo do trabalho, a idéia de qualidade de vida assumiu o papel de instrumento na área de Gestão de Pessoas por parte de algumas empresas, com o foco da aplicação da QVT como ferramenta de incremento de produtividade de quem trabalha. Mesmo com apontamentos que os primeiros estudos em QVT iniciaram formalmente em meados do século XVIII e XIX com teóricos da Administração Científica e pela Escola de Relações Humanas, o assunto ainda tem muito a expandir no mundo empresarial.

Se na iniciativa privada o assunto ainda tem a ganhar destaque e espaço, nos setores públicos essa necessidade ainda é maior, pois poucos são os estudos publicados quanto a Qualidade de Vida no Trabalho de servidores públicos. Garcia (2007) realizou um estudo com servidores públicos do município de Barra Mansa – RJ, no qual, destacava a existência de poucos estudos sobre QVT no ambiente público. Em seu mapeamento de artigos em um congresso de referência na área de administração, a autora relata que do universo de 3173 (100%) artigos publicados, somente 24 (0,75%) abordavam o assunto QVT e dentre esses, apenas 5 (0,15%) tratavam de QVT no ambiente público.

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

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

Ribeiro (2004) realizou estudos sobre o EJA em escolas públicas municipais de São Paulo a fim de subsidiar um caderno facilitador da coleção “Uma nova EJA para São Paulo”. Os estudos que fundamentaram a organização do caderno apontaram para vários dados

relevantes. Aqui, se destacam alguns resultados do estudo, tais como: 92% dos docentes de EJA não tiveram nenhuma formação específica para a execução do seu trabalho; 70% dos docentes são do sexo feminino; 80% possuem mais de 35 anos de idade com experiência no magistério de mais de 11 anos; lecionando especificamente no EJA, há dados de docentes há mais de 5 anos com esse público.

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

Contexto da investigação

Na atualidade há uma exigibilidade mais evidenciada do papel social que uma Instituição Pública deve ter com a sociedade onde está inserida. Por isso os IFET's atendem o Programa Nacional de Integração da Educação Profissional com a Educação Básica na Modalidade de Educação de Jovens e Adultos – PROEJA.

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

Por se tratar de um ambiente distinto ao atendimento de um público diferenciado em seu processo de desenvolvimento da aprendizagem previsto para a etapa do processo de escolarização, a pesquisa buscou avaliar a percepção de Qualidade de Vida no Trabalho entre os docentes que atuam nos cursos com modalidade PROEJA e aqueles que não atuam com essa modalidade. Pensou-se que pelo fato dos alunos do PROEJA serem adultos, estes poderiam estabelecer de forma diferenciada um processo relacional na dimensão cognitiva e humana com o educador impactando de alguma forma a qualidade de vida no trabalho dos professores que trabalham com esse público. Por estes motivos, a pesquisa teve como objetivo central analisar a percepção de satisfação de Qualidade de Vida no Trabalho dos docentes envolvidos e não envolvidos com o programa PROEJA de um Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia

2 METODOLOGIA

2.1 Classificação da Pesquisa

A pesquisa é exploratória-descritiva, pois explora uma realidade, suas características, seus problemas, buscando maior conhecimento do assunto, características descritas por Zanella (2006, p.19) para esse tipo de pesquisa. Gil (2002, p. 42) ainda considera um estudo como exploratório descritivo quando há as características significativas de padronização de coleta de dados, tais como aplicação de questionário.

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

2.2 Universo da Pesquisa

2.2.1 Localidade

A pesquisa foi realizada em um Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia - IFET.

2.2.2 Seleção de Amostragem

Do universo da pesquisa foram estratificados 14,55%, que representam 23 sujeitos do número total de professores do IFET estudado.

Para a análise quantitativa, optou-se em dividir os participantes em dois grupos. O grupo Participa que representam os docentes envolvidos nos cursos na modalidade PROEJA e grupo Não Participa, representado por docentes que atuam no ensino regular, sem vínculo com o programa PROEJA. Esses participantes foram escolhidos aleatoriamente por conveniência e interesse em participação na pesquisa.

Para análise qualitativa, a escolha dos participantes também foi por conveniência e interesse em participar da entrevista. Priorizou-se em escolher servidores que não participaram da análise quantitativa, mas que estivessem envolvidos no assunto, ou no ambiente em questão, IFET, como coordenadores de cursos, coordenadora pedagógica e docentes não participantes. Ao final, obtivemos a participação de quatro voluntários para as entrevistas.

2.2.3 Instrumento de Pesquisa

Para análise quantitativa, utilizou-se o instrumento biopsicossocial e organizacional, mais conhecido como BPSO (96), elaborado por Limongi_França em sua tese de doutorado. Esse instrumento avalia a percepção de satisfação de Qualidade de Vida no Trabalho em determinado ambiente de trabalho. O instrumento foi adaptado a realidade do IFET. Optou-se pelo uso desse instrumento pela sua validação no meio acadêmico e pela sua praticidade, pois é baseado na escala likert. Os números são qualificados e ordenados em unidades constantes

de medição. Nas perguntas com respostas em escala likert, os números mostram a posição e o quanto as pessoas, ou objetos, fatos estão distantes entre si, em relação à determinada característica. Os respondentes escolhem a opção que tem melhor correspondência com sua opinião.

Para análise qualitativa, nas entrevistas semi-estruturadas, foi utilizado um gravador para auxílio das interpretações das mesmas.

2.2.4 Coleta de dados

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

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

A aplicação dos questionários foi realizada nos dias 26, 27 e 28 de setembro de 2009, tendo presente um dos pesquisadores do trabalho. Por se tratar de uma amostra pequena não houve nenhuma interferência para a coleta de dados. A maioria dos participantes mostrou-se com boa vontade em responder a pesquisa.

As entrevistas foram realizadas em dias alternados de acordo com disponibilidade dos participantes. Cada entrevista durou em média trinta minutos.

2.2.5 Análise dos dados

Para organizar e computar os dados coletados foram usados os instrumentos computacionais. Esses instrumentos deram suporte à elaboração das médias dos critérios avaliados, criação dos gráficos e figuras apresentadas nos resultados, e ainda exposição escrita das entrevistas. Dentre as possíveis formas de tabulação e apresentação de dados, decidiu-se utilizar como instrumento de tabulação o programa Excel e suas aplicações. Para facilitar a interpretação, análise dos dados e visualização dos resultados, empregou-se o uso de gráficos e figuras.

3 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

3.1 Perfil da Amostra

De maneira geral, o perfil da amostra apresenta as seguintes características:

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

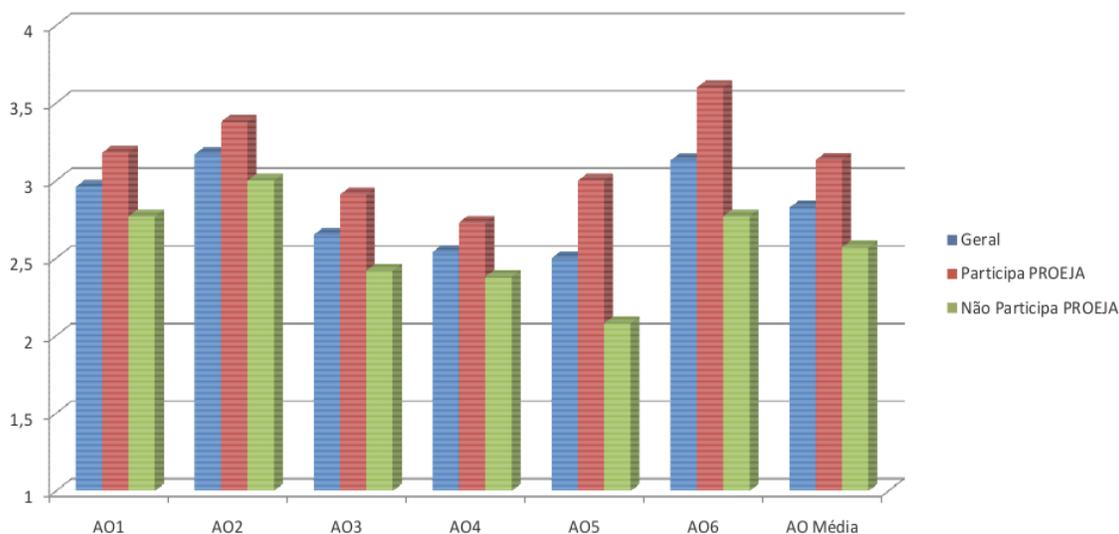
Figura 1. Perfil da Amostra do Estudo

Fonte: Dados coletados na pesquisa.

3.2 Apontamentos sobre as avaliações de satisfação dos aspectos BPSO

3.2.1 Aspecto Organizacional

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



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

Figura 2. Gráfico das Médias Gerais de Percepção de Satisfação do Aspecto Organizacional.

Fonte: Dados coletados na pesquisa.

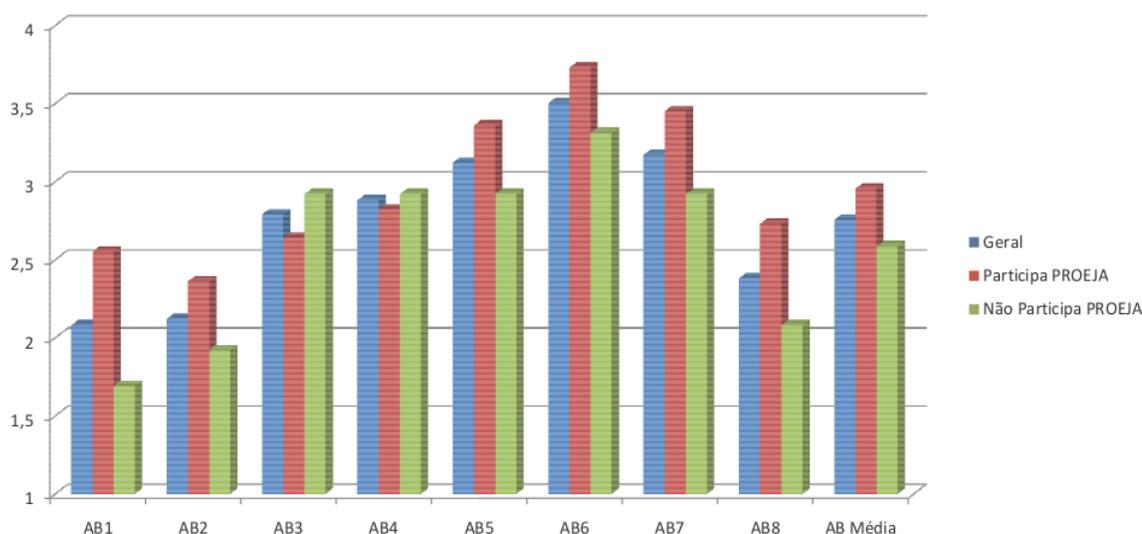
Para o grupo Participa os itens de destaques de satisfação estão relacionados à Oportunidade de treinamento e desenvolvimento profissional e ainda, Atendimento das rotinas de pessoal. Entende-se que no setor público, na área de educação há uma política crescente de incentivo a qualificação profissional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

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

3.2.2 Aspecto Biológico

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

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



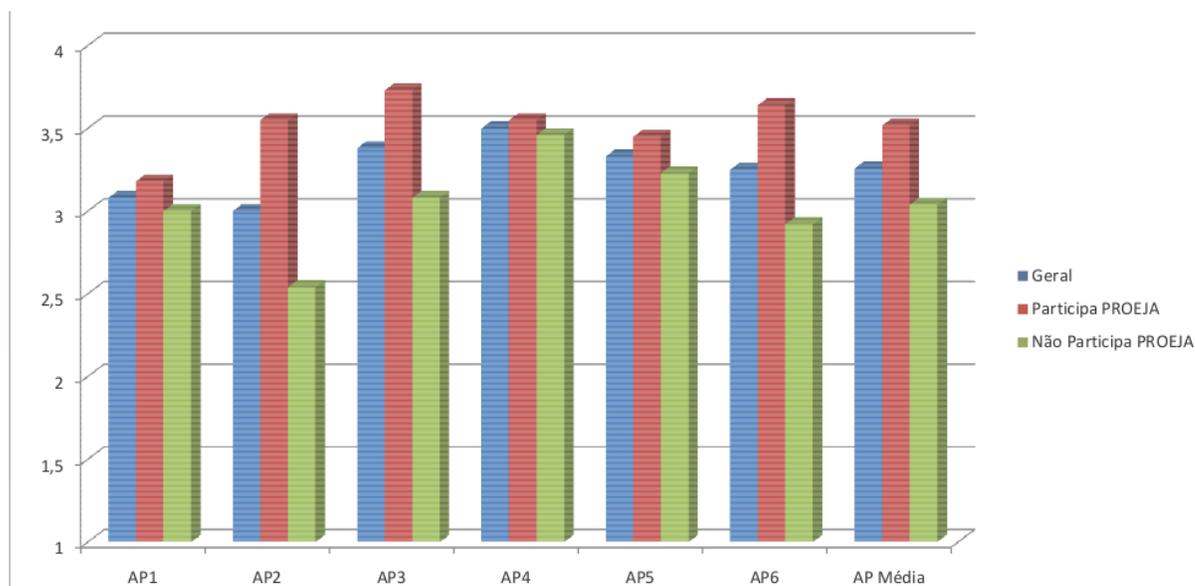
- AB 1 – Qualidade das SIPATS – Semana de Prevenção de Acidentes
- AB 2 – Controle dos riscos ergonômicos e ambientais
- AB 3 – Atendimento no ambulatório médico do IFET
- AB 4 – Atendimento do convênio médico
- AB 5 – Oportunidade de realizar ginástica no trabalho
- AB 6 – Qualidade das refeições oferecidas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

Figura 3. Gráfico das Médias Gerais de Percepção de Satisfação do Aspecto Biológico.
Fonte: Dados coletados na pesquisa.

3.2.3 Aspecto Psicológico

Esse aspecto foi o que apresentou a maior média da percepção de satisfação de Qualidade de Vida no Trabalho para os docentes conforme pode ser visto na figura 4. O próprio Instituto é o responsável pelas políticas salariais, seleção, cargos e gestão administrativa. Em relação ao aspecto relacional, essa política administrativa do Instituto é fundamental para criar um ambiente facilitador ao desenvolvimento do trabalho no cotidiano dos professores. É possível estabelecer a leitura desse resultado com base no conceito de Rousseau (1989, p. 9), pois para a autora o “contrato psicológico é uma crença individual modelada pela organização, relativa aos termos de troca de um acordo entre indivíduos e a

organização”. Em seu estudo, a autora fala sobre dois tipos de contratos: o contrato psicológico individual (reciprocidade indivíduo-organização) e as obrigações mútuas caracterizando interações existentes no nível de relacionamento. Pode-se inferir que a satisfação de QVT evidenciada no aspecto psicológico pode estar intrinsecamente relacionada a questões objetivas asseguradas pela esfera federal como, plano de carreira, investimento na formação, transparência no processo de seleção entre outros; e por aspectos subjetivos que se referem às obrigações mútuas caracterizando satisfação com as relações existentes entre os pares, os sujeitos e o IFET.



AP 1 – Confiança nos critérios de recrutamento e seleção - Concurso
 AP 2 – Forma de avaliação do desempenho do seu trabalho
 AP 3 – Clima de camaradagem entre as pessoas
 AP 4 – Oportunidade de carreira
 AP 5 – Satisfação com salário
 AP 6 – Ausência de interferência na vida pessoal

Figura 4. Gráfico das Médias Gerais de Percepção de Satisfação do Aspecto Psicológico.
 Fonte: Dados coletados na pesquisa.

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

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

Quanto ao Clima de camaradagem, este item foi satisfatório para a amostra. As boas condições de trabalho do docente e o grau de confiança com as políticas administrativas do Instituto permitem inferir que há uma maior autonomia do docente com relação equitativa com os pares (a seleção dos docentes exige uma formação diferenciada para ocupação do cargo). Há investimento na formação, a comunicação pode fluir mais livremente como espaço

de construção do conhecimento. Fischer (1994) comenta sobre esse assunto relatando que a autonomia do docente é assegurada pela zona de influência e de controle particular que cada docente possui na relação de reciprocidade com os pares e com a organização em que trabalha. No caso do IFET, cada docente tem seu espaço garantido, o que facilita a satisfação do item de camaradagem.

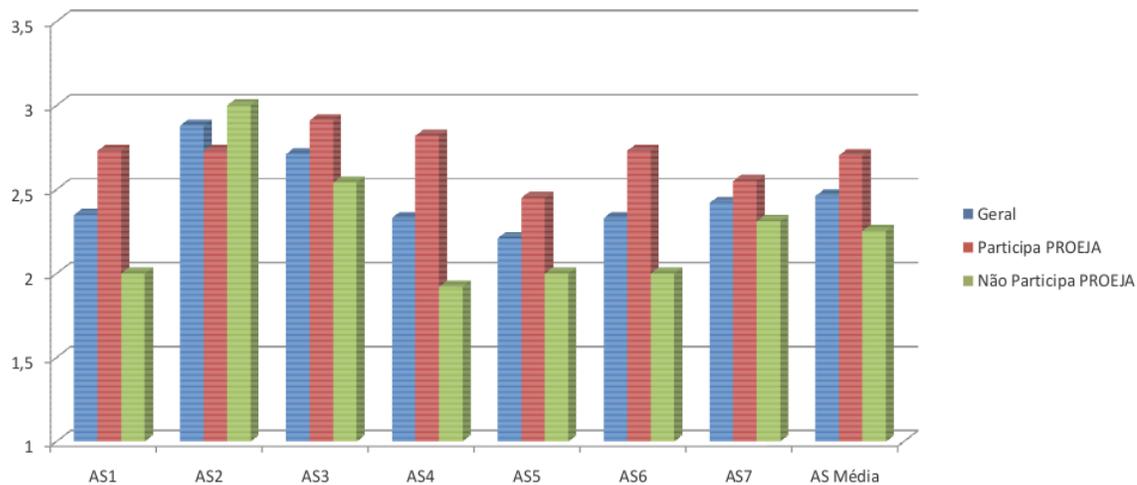
Quanto a Oportunidade de carreira, nota-se que a política do governo federal tem atendido esta área, pois os grupos estão satisfeitos com a política adotada. Dentre os poucos itens bem avaliados pela perspectiva de satisfação de Qualidade de Vida no Trabalho do grupo Não participa, a Oportunidade de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

3.2.4 Aspecto Social

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

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

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



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

Figura 5. Gráfico das Médias Gerais de Percepção de Satisfação do Aspecto Social

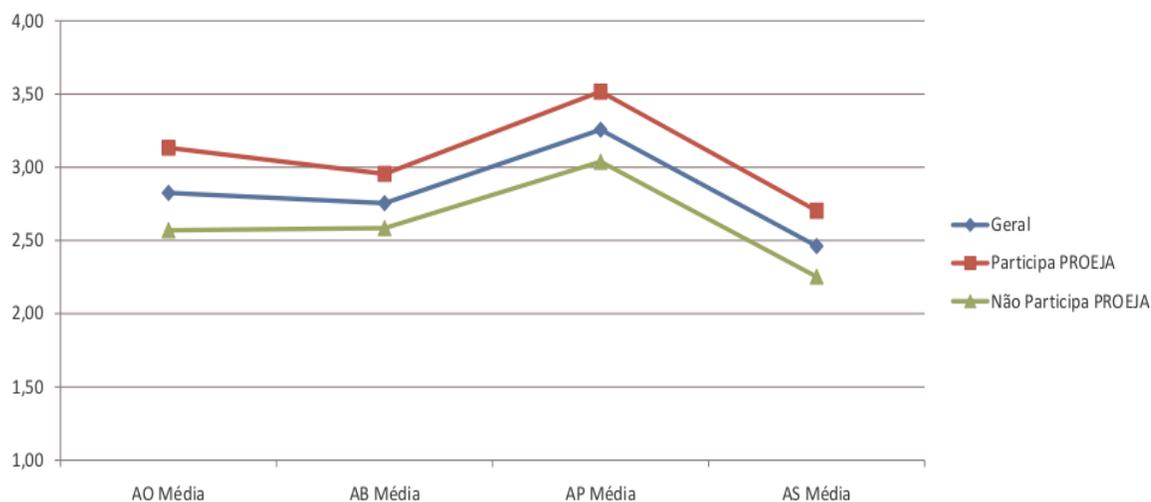
Fonte: Dados coletados na pesquisa

3.2.5 Percepção de Satisfação do Biopsicossocial e Organizacional.

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

A percepção de satisfação geral da amostra está representada na figura 6 pela linha de cor azul. Ainda, na figura, pode ser observada a representação dos resultados dos grupos Participa e não Participa através das linhas nas cores vermelha e verde, respectivamente.

O estudo possibilitou concluir que os grupos estudados estão insatisfeitos com as ações de Qualidade de Vida no Trabalho do IFET, no que se referem ao aspecto organizacional, aspectos biológicos e sociais. Cabe ressaltar que o Instituto não contempla em sua política de ação a implantação de um programa estruturado de QVT. Alguns atividades são realizados isoladamente, mas não como integrantes do programa de QVT.



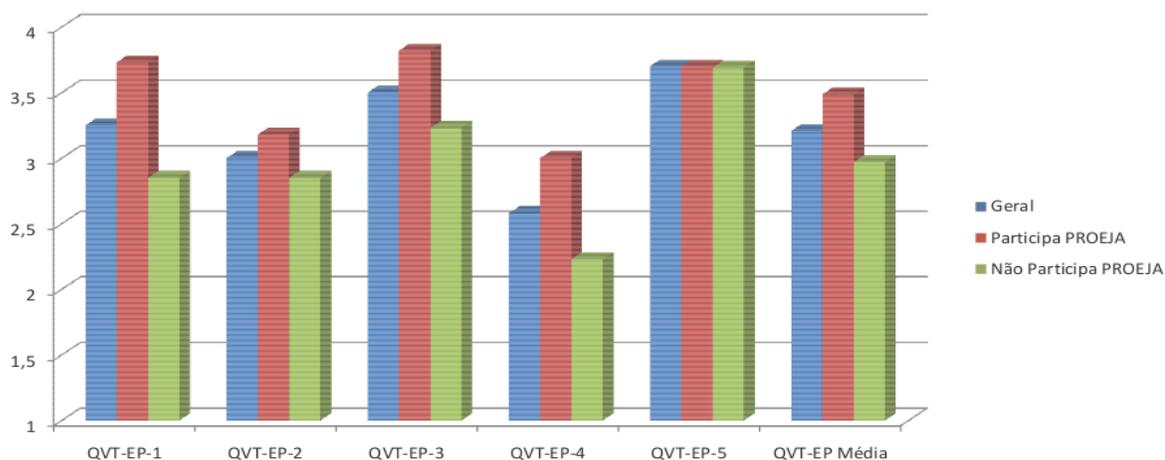
AO – Aspecto Organizacional
AB- Aspecto Biológico
AP – Aspecto Psicológico
AS – Aspecto Social

Figura 5. Gráfico das médias gerais dos aspectos biopsicossociais e organizacionais.
Fonte: Dados coletados na pesquisa.

3.2.6 Estado Pessoal de Qualidade de Vida

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

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



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

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

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

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

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

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

Já para o Grupo Não Participa, essa ligação provavelmente é menos complexa, pois a grande maioria dos alunos regulares não tem as mesmas necessidades do aluno do PROEJA, e

isso, provavelmente faça com que o relacionamento entre eles não apresente essa característica de vinculação.

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

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

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

A transferência está presente no cotidiano das relações, independente de ser em um setting psicológico, sendo assim ela também está presente no ambiente acadêmico. Pode-se constatar que essa transferência sendo positiva entre professor e aluno, possibilitará uma disposição muito maior, tanto de um, quanto de outro, a aprender e compartilhar conhecimento. O aluno, por mais dificuldades que tenha em captar as informações, possivelmente entenderá os assuntos e realizará trabalhos que normalmente seriam difíceis de fazer. Tanto aluno, como o professor terão mais liberdade para expor o conteúdo e tirar dúvidas sendo uma relação mais aberta. O reconhecimento dessa relação transferencial entre aluno e docente é possivelmente uma questão importante para entender a maior satisfação dos professores que trabalham com o PROEJA.

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

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

Os resultados apresentados apontam para a necessidade de aprofundamento dos aspectos relacionados a saúde mental dos docentes. Codo, Soratto e Vasques-Menezes (2004, p.279) rememoram Freud ao afirmar que a “saúde mental é a capacidade de amar e trabalhar”. A lógica inversa consistirá em problematizar a partir da busca, na própria dinâmica da vida, os problemas ou os distúrbios que a vida inventou. Esses aspectos já delineados nessa pesquisa possam a indicar que um trabalho voltado a QVT poderá ser implementado como medida preventiva de saúde no IFET.

3.3 Análise Qualitativa

Para se estabelecer um diálogo entre os resultados dos questionários com os aspectos da pesquisa criou-se esse item com os principais tópicos das entrevistas e das observações dos pesquisadores. Pelo fato da entrevista não ser estruturada pôde-se aferir vários aspectos do

PROEJA e suas relações o que direcionou e esclareceu alguns resultados encontrados nas análises das respostas do BPSO aplicado.

3.3.1 Síntese das Entrevistas

Dos quatro participantes das entrevistas, dois estão envolvidos ou já se envolveram com o PROEJA. Os outros só conhecem o programa, mas não estão envolvidos no mesmo.

Os aspectos mais relevantes dessa análise qualitativa foram resumidos em quatro itens, abaixo:

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

Uma aproximação compreensiva das quatro categorias analíticas apresentadas acima apontam para aspectos estruturais no PROEJA do IFET que foram explicitados na figura 8.

Características da Instituição	Características do docente	Características do discente
É necessário diferenciar o tratamento dos professores de PROEJA que exige muito mais do professor. Por isso acho que esse professor deva ter um tratamento diferenciado do governo	Idade adulta, formação consolidada no campo em que atuam na docência;	idade adulta, acessibilidade a escolarização tardia com, diferenciação no processo de aprendizagem entre outros aspectos.
Um curso com uma qualidade igual aos outros cursos da Instituição.	São pessoas perseverantes, batalhadoras, pessoas que necessitam de atendimento individualizado, especializado.	alunos têm orgulho dos professores por esses serem qualificados, muitos são doutores, mestres
Alguns professores têm algum tipo de discriminação (PROEJA), no entanto, a qualidade de ensino no PROEJA tem que ter a mesma qualidade do ensino regular	Alguns professores já passaram pelas mesmas situações que esses alunos e querem de alguma forma colaborar para que essas pessoas tenham as mesmas oportunidades que eles tiveram	Eles acreditam naquele professor. Eles se apegam aos professores.

Figura 8. Aspectos estruturais no PROEJA do IFET – Instituição, Docentes e Discentes
Fonte: Elaborado a partir de dados da pesquisa.

4 CONCLUSÕES

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

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

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

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

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

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

FISCHER, Gustave Nicolas; Espaço, Identidade e Organização. **O indivíduo na organização**, v. 2: dimensões esquecidas / Jean-François Chanlat coordenador; organização da edição brasileira, revisão técnica Ofélia de Lanna Sette Tôrres; tradução Arakcy Martins Rodrigues... [et. al.]. - São Paulo: Atlas, 1994.

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

GARRIDO, Elsa, BRZEZINSKI, Iria, **Trabalho docente – mapeando a pesquisa em teses e dissertações brasileiras**, In Revista Educação e Linguagem, Ano 10, n. 15, jan-jun, Programa de Pós-Graduação em Educação:UMESP, 2007.

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

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

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

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

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

NÓVOAS, Antônio (Organizador). Os professores e sua formação. Lisboa : Dom Quixote 1992

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

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

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

RIOS, Terezinha de Azeredo. **Ética e competência.** São Paulo, Cortez, 2005.

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

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

ZANELLA, L. C. H. Metodologia da pesquisa. Material apresentado para os cursos da Secretaria de Educação a Distância, 2006. 144p. – **Universidade Federal de Santa Catarina** Disponível em: www.sead.ufsc.br/noticias_ead/metodologia_da_pesquisa.pdf. Acesso em 13/12/07.