

SATISFAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS PROFESSORES DE ARTE DA REDE ESCOLAR NO INTERIOR DO PARANÁ

Quality of Life Satisfaction of Art Teachers in State Schools of Paraná, Brazil

Amanda Caico Collares de Lima¹

Silvio Roberto Stefano²

Marcia Aparecida Zampier³

RESUMO

A preocupação com a qualidade de vida no trabalho é um tema estudado desde a década de 1970, porém, ganhou maior relevância na atualidade e vem se tornando uma ferramenta importante para as organizações, pois é a partir do bem-estar do indivíduo em seu ambiente de trabalho que se é possível obter melhores resultados, satisfação e motivação dos funcionários. Este estudo teve como objetivo principal identificar os níveis de satisfação com a qualidade de vida no trabalho dos professores de arte da rede escolar de um município do interior do Estado do Paraná, Brasil, bem como a percepção sobre prática docente e trabalho. O estudo foi baseado em pesquisa de campo exploratória e quantitativa, a qual foi realizada no mês de abril de 2010 e teve uma amostra de 31 professores. Os resultados obtidos apontaram índices de satisfação parcial para algumas variáveis de QVT nos aspectos organizacionais e biológicos e insatisfação parcial em alguns itens dos aspectos sociais e psicológicos. Apontou-se também algumas sugestões para as escolas, tais como: investimento em políticas que visem ao completo bem-estar de seus docentes e satisfação de suas necessidades em relação à QVT e investimento nos aspectos sociais e psicológicos.

Palavras-chave: Qualidade de vida no trabalho; Prática docente em arte; Satisfação no trabalho.

ABSTRACT

Life quality in working places have been investigated since the 1970s, however, nowadays, it has received greater relevance and has become an important tool for organizations, because it is from employees' well-being in his/her workplace that better results, satisfaction and motivation are obtained. The main objective of this study was to identify levels of satisfaction in art teachers' life quality who work in state schools of Paraná, Brazil, as well as his/her perceptions on pedagogical practices. This study was based on exploratory and quantitative research method carried out in April, 2010, with 31 teachers. Results indicate partial satisfaction rates for some variables of L.Q.W. related to the organizational and biological aspects and partial dissatisfaction for some items of psychological and social aspects. Some suggestions were pointed out for the schools workers, such as:

1 Possui Graduação em Serviço Social pela Universidade Estadual do Centro-Oeste - UNICENTRO, Brasil e Pós-Graduação em Gestão Estratégica de Pessoas, nível lato sensu pela mesma instituição. Contato: amandacaico@ig.com.br

2 Professor da Universidade Estadual do Centro-Oeste - UNICENTRO, Brasil. Professor Colaborador do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Estadual de Londrina - PPGA/UEL, Brasil. Possui doutorado em Administração pela Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo - FEA/USP e mestrado em Administração pela Universidade Estadual de Maringá e Universidade Estadual de Londrina consorciadas – PPA-UEL/UEM. Contato: professor-silvio@hotmail.com

3 Professora da Universidade Estadual do Centro-Oeste - UNICENTRO, Brasil e da Faculdade Campo Real de Guarapuava - UNICAMPO, Brasil. Possui Mestrado em Administração pela Universidade Federal do Paraná - UFPR, Brasil. Contato: marciazampier@gmail.com

investments in policies to completely favour teachers' well being and their satisfaction related to their needs due to L.Q.W. and investment in social and psychological aspects.

Key words: Life quality at work; teaching in art; job satisfaction.

1 INTRODUÇÃO

No cenário atual em que há exigência contínua da evolução do conhecimento, aperfeiçoamento e acompanhamento dos avanços tecnológicos, a educação é um assunto pertinente, pois é através dela que são formados novos cidadãos que irão atuar nesse mercado de trabalho cada vez mais competitivo.

Diante disso, a forma pela qual se dá o trabalho dos profissionais que lidam diretamente com a educação, mais especificamente os que trabalham com o ensino da arte, bem como a sua satisfação em relação à Qualidade de Vida no Trabalho – QVT são questões a serem abordadas nesse estudo.

A última década tem sido marcada por mudanças constantes nas organizações, assim como a busca por padrões de desempenho e produtividade cada vez mais elevados. Tais fatores fazem com que o “fator humano” se torne peça fundamental dentro das organizações, despertando assim o interesse do empregador (SCHNEIDER; CARNEIRO; FIATES, 2009).

No contexto educacional, percebe-se uma crescente desvalorização do professor, salários precários e ensino deficitário o que pode interferir na prática profissional desses profissionais em questão (GUIMARÃES, 2003).

Guimarães (2003) aponta que no caso do espaço escolar, a motivação e a satisfação do professor e a do aluno também tem sido um determinante crítico da qualidade da aprendizagem, do nível e do seu desempenho em sala de aula.

Outro ponto a ser destacado é que muitos fatores relacionados à qualidade de vida no trabalho interferem nas atividades desempenhadas pelas pessoas dentro das organizações. Devido a isso e à necessidade emergente de proporcionar condições mais satisfatórias à realização do trabalho, a disseminação desse assunto vem se ampliando e,

gradativamente, elevando a sua preponderância dentro do sistema organizacional (MACEDO; MATOS, 2007).

Percebe-se então, que o estudo desse tema é relevante tanto para as organizações que precisam de profissionais qualificados e pró-ativos, quanto para as instituições de ensino que são responsáveis por aspectos da formação desses indivíduos. No entanto, observou-se que há uma certa carência de estudos que visam identificar as variáveis de QVT no ambiente escolar e, especificamente, com professores de arte.

Assim sendo, este artigo teve como objetivo principal identificar os níveis de satisfação com a qualidade de vida do trabalho dos professores de arte da rede escolar de um município do interior do Estado do Paraná e a percepção sobre prática docente e de trabalho. As questões de pesquisa que nortearam este estudo foram: quais os níveis atuais de satisfação com a qualidade de vida no trabalho dos docentes investigados? E, quais as práticas docentes e sua satisfação no trabalho?

Para cumprir o objetivo e responder às questões levantadas, utilizou-se de pesquisa exploratória quantitativa, com aplicação de questionários de auto-relato aos professores de arte participantes de um curso de formação continuada, em uma cidade do interior do Estado do Paraná. Esse questionário foi adaptado do modelo de Limongi-França (2004) que leva em consideração fatores psicológicos, sociais, biológicos e organizacionais, além de questões relacionadas à prática docente adaptadas de Guimarães (2003) e Catini (2008) e identificação das percepções quanto à satisfação no trabalho adaptada de Siqueira (2008).

No que se refere à estrutura, o artigo é composto por cinco partes. A primeira diz respeito à introdução contendo o contexto, a justificativa, o problema de pesquisa e objetivo; a segunda se destina ao referencial teórico, em que é realizada uma revisão bibliográfica dos seguintes temas:

qualidade de vida no trabalho e prática docente dos professores de arte. Na sequência, apresentam-se os aspectos metodológicos no qual se apoiaram a pesquisa e as análises dos resultados e, por fim, as considerações finais.

O estudo aponta para uma insatisfação parcial dos professores em relação aos níveis de QVT e uma percepção de prática docente relacionada às habilidades pessoais, independente de fatores externos.

2. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

2.1. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO – QVT

O interesse pelo conceito de QVT aparece na literatura especializada no final da década de 1950, início da década de 1960, mas é só na década de 1970 que houve um maior desenvolvimento desse conceito (STEFANO, 2008).

Com relação a essa fase de surgimento do conceito de QVT, Bowditch e Bueno (2000, p. 216) ressaltam que “do final dessa década até metade da década de 1970, a ênfase passou a ser com relação aos efeitos do emprego na saúde e no bem-estar dos trabalhadores e com as possibilidades de desenvolvimento da pessoa no trabalho”.

Cabe destacar, que atualmente o modelo de mercado marcado pela inovação das tecnologias, globalização e exigência de altos padrões de produção faz com que as organizações se interessem cada vez mais por seus funcionários no que diz respeito às suas capacidades produzirem e contribuir para o sucesso da empresa.

Diante dessa nova realidade que se apresenta, os estudos sobre QVT passam a ter mais espaço. Assim, o conceito de QVT foi evoluindo ao longo dos anos tendo diferentes enfoques.

Limongi-França e Arellano (2002) afirmam que o conceito de QVT teve sua origem no pós-guerra, devido à implantação do Plano Marshall (plano que previa a reconstrução da Europa), posteriormente na década de 1960, passou a enfatizar a reação do indivíduo para com as suas

experiências de trabalho, já na década de 1970, o enfoque passou a ser nas condições e ambientes de trabalho. E, na década de 1980, o conceito se tornou mais globalizado na tentativa de aumentar a produtividade.

No caso específico do Brasil, Pazini e Stefano (2009), afirmam que o interesse pela QVT se dá em maior escala na década de 1990. E Bittencourt (2004) relata que esse interesse é reflexo do aumento da ocorrência de doenças ocupacionais, bem como reclamações na justiça.

Depois de muitos estudos e anos de pesquisas, várias abordagens foram sistematizadas, uma das mais importantes, mais ampla e complexa é a elaborada por Limongi-França (2004) que é a abordagem biopsicossocial em que o indivíduo é entendido e visto como um todo, envolvendo todas as suas potencialidades, abarcando os fatores psicológicos, sociais e biológicos, fatores esses que contribuem para a formação integral do ser humano.

Partindo dessa visão biopsicossocial, Limongi-França (1996) afirma que esses três níveis se relacionam entre si. Diante disso, a autora enfatiza que o nível biológico diz respeito às características do ser humano herdadas ou adquiridas ao longo de sua vida.

Já o nível psicológico se refere ao interior do indivíduo, levando em consideração os seus processos afetivos e emocionais, fatores esses que contribuem para a formação da personalidade de cada pessoa, o que interfere no modo dela perceber e se posicionar diante das questões da vida.

E por último, está o nível social que diz respeito, ao papel que cada pessoa desempenha na sociedade incluindo suas crenças, seus valores e sua relação na família, na sociedade, no trabalho e no ambiente em que vive. O quadro 1 apresenta os fatores biopsicossociais e organizacionais.

Através dessa abordagem é que se identifica com clareza que, através de um indivíduo que é profissional, antes de tudo, tem-se uma pessoa que tem valores, família, todo um contexto que o constitui como ser humano. Há de se enfatizar que tais fatores interferem também em seu ambiente de trabalho e na forma como ele se comporta.

QUADRO 1 – Variáveis qualitativas sobre o conceito de bem-estar organizacional

Área de investigação	Significado de BEO	Melhorias	Dificuldades
Biológica	Saúde Segurança Ausência de acidentes	Sistema de alimentação Ginástica laboral Controle de doenças	Existência de tarefas perigosas Ausência por licenças médicas Necessidade de alimentação e repouso
Psicológica	Amor Paz Realização pessoal	Valorização do funcionário Desafios Sistema de participação	Cobrança excessiva de resultados Relacionamento entre os empregados Falta de motivação e interesse
Social	Confiança Amizade Responsabilidade	Educação para o trabalho Benefícios familiares Atividades culturais e esportivas	Falta de qualificação de profissionais Condições culturais e econômicas dos empregados
Organizacional	Investimento Humanismo Competitividade	Clareza nos procedimentos Organização geral Contato com o cliente	Processos de produção/tecnologia Pressão dos clientes Preparo da documentação

Fonte: Limongi-França (2004). Transcrição integral de Stefano (2008, p.90).

De acordo com Musetti (2002, p.22):

As organizações tentaram, através do modelo racional e mecanicista, impor que o trabalhador separe a realidade pessoal da vida profissional. Mera ilusão. A pessoa é um todo, convivendo razão e emoção, vida pessoal e profissional. Isto comprova que investir mais nos funcionários se torna a melhor resposta para se obter lucro nas empresas, afinal pessoas satisfeitas, produzem mais.

Segundo Limongi-França (1996, p. 7), a tentativa de investigar o investimento em QVT por parte das organizações nesse cenário atual marcado pela competitividade, pode representar um problema de caráter contraditório, já que “a contradição parece estar nas decisões em que se avalia se é possível privilegiar a pessoa e a empresa com os mesmos resultados de produtividade e qualidade”. Na visão dessa autora, o conceito de QVT apresenta três enfoques: o grau de satisfação da pessoa com a empresa, as condições ambientais gerais e a promoção da saúde.

Percebe-se através dessa evolução da QVT que no início a preocupação se concentrava no indivíduo, o foco era na QVT para o trabalhador antes do resultado organizacional, entretanto a partir da década de 1980, o que se percebe é uma mudança no interesse por parte das empresas. A atenção passou a se voltar mais para a melhoria da qualidade de vida dos funcionários no intuito de melhorar as taxas de produtividade, lucro e de resolução dos problemas organizacionais.

No que se refere aos modelos de QVT, segundo Musetti (2002, p. 37), vários métodos foram se desenvolvendo com o passar dos tempos, com o intuito de “identificar os aspectos presentes no trabalho e que estão relacionados à QVT”.

Nota-se através dessa evolução que os conceitos foram se complementando ao longo dos tempos, até chegar ao conceito de Limongi-França (2004) que aborda de maneira mais integrada as questões biológicas, psicológicas, sociais e organizacionais que fazem parte da vida do indivíduo.

No que se refere à gestão de QVT, Kanikadan (2005) afirma se tratar das ações de uma empresa envolvendo a implantação de inovações e melhorias no que diz respeito à área gerencial tecnológica e estrutural em um ambiente de trabalho.

Para Silva (2004), a Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho - GQVT apresenta duas práticas interessantes: a primeira é a gestão de capital intelectual e a segunda é a evolução da segurança no trabalho. A primeira está ligada ao comprometimento do empregado em relação à organização e implantação dos programas de saúde ocupacional.

A GQVT é definida como “um processo pelo qual a organização possa abrir o potencial criativo de seus colaboradores envolvendo-os em questões que envolvem a sua vida no trabalho, não apenas extrinsecamente, mas de forma intrínseca” (PAZZINI; STEFANO, 2009, p.7).

A grande vantagem da GQVT para autores como Oliveira e Limongi-França (2005) é que ela

promove e assegura o bem-estar dos trabalhadores ao mesmo tempo em que se volta para as práticas das empresas, em que esses trabalhadores desempenham o seu trabalho.

A GQVT pode ser representada através de ações tais como: atendimento à família, atividades esportivas e associativas, eventos de turismo e lazer, remuneração, programas participativos, dentre outros (MURITIBA, 2002).

Diante dessa breve revisão, para este trabalho o que será tomado como conceito de QVT de Limongi-França que afirma que a QVT consiste: “[...] conjunto das ações de uma empresa que envolve a implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho” (LIMONGI-FRANÇA, 2006, p.36).

2.2. PRÁTICA DOCENTE

“Não há docência sem discência, as duas se explicam e seus sujeitos, apesar das diferenças que os conotam, não se reduzem à condição de objeto um do outro. Quem ensina aprende ao ensinar e quem aprende também ensina ao aprender” (FREIRE, 1996, p.12).

Essa citação reflete o significado da prática docente e o papel que ela exerce nos dias atuais. Na visão desse autor, a prática docente envolve muito mais do que o mero ensinar, é uma experiência política, ideológica, pedagógica, estética e ética, dentre outros fatores.

Cavalcanti e Manuela (2005) afirmam que a prática docente é uma atividade de produção de saberes com intuito, a partir dessa transmissão de saber, torná-los úteis ou utilizáveis. O professor deve ser entendido como um educador e o processo de formação inicial desses professores-educadores deve ser realizado de maneira mais ampla e integrada.

Os docentes devem articular esses saberes com a sua prática. A prática docente é descrita como uma atividade complexa que corresponde a um espaço de produção de saberes diversificados. “O professor ideal é aquele que deve conhecer sua matéria, sua disciplina e seu programa, além de possuir certos conhecimentos relativos às ciências da educação e à pedagogia e desenvolver um saber

prático baseado em sua experiência cotidiana com seus alunos” (TARDIFF, 2008, p.40).

Tardiff (2008) também destaca que apesar dessa posição estratégica e importante que o professor ocupa dentro da sociedade ele se vê diante de uma profissão socialmente precarizada e desvalorizada, se comparada ao restante das profissões existentes na sociedade e dentro do campo dos saberes.

A realidade educacional brasileira apresenta sérios problemas exaustivamente explorados na literatura, tais como a seletividade nas séries iniciais, a indisciplina dos alunos em sala de aula, a falta de trabalho interdisciplinar entre os demais professores da escola, a falta de conhecimento sobre a tarefa de ensinar, entre outros (MARIN, 1998 *apud* GUIMARÃES, 2003).

A realidade que se coloca de alguns anos até os dias atuais é uma tensão provocada pelas atuais políticas educacionais que geram salários precários, perda da autonomia, péssimas condições físicas e estruturais na escola, dentre outros (GERALDI; FIORENTINI, 1998). Para esses autores, esse cenário interfere diretamente na prática docente gerando nos docentes um sentimento de desânimo, estresse e falta de tempo e de interesse para investimento em formação continuada.

Nesse contexto educacional, é relevante o entendimento de Ferraz e Fusari (2009, p. 18), que afirmam que a arte é inerente aos seres humanos desde as primeiras civilizações, o que fez com que ela tenha adquirido um espaço indispensável no currículo escolar. Nesse sentido, a autora enfatiza que “é fundamental entender que a arte se constitui de modos específicos de manifestação da atividade criativa dos seres humanos, ao interagirem com o mundo em que vivem, ao se conhecerem, e ao conhecê-lo”.

Diante disso, entender como ocorre a prática docente nesse contexto bem como o funcionamento do processo de ensino-aprendizagem em arte é fundamental para se compreender a relação do professor com a sua prática de ensino e sua motivação com a atividade exercida.

Apesar dessa importância, Duarte Jr. (1994) afirma que a arte possui um papel secundário dentro

da escola se comparada às demais disciplinas (português, matemática, história) o que faz com que os professores tenham que criar estratégias de ensino que despertem o interesse dos alunos. “A arte continua a ser encarada, no interior da própria escola, como um mero lazer, uma distração entre as atividades úteis, as demais disciplinas” (DUARTE JUNIOR, 1994, p.79).

De acordo com Lavelberg (2003), cabe ao professor e a escola despertar o interesse nos alunos pela arte e esse interesse deve ser cultivado e criado durante as aulas, nesse sentido, a motivação dos professores é fundamental para propiciar um bom aprendizado para os alunos. Sendo assim, a autora mostra que existe uma relação direta entre a motivação dos professores e dos alunos no processo de ensino-aprendizagem.

Diante dessa breve revisão, para este trabalho o que será tomado como conceito para prática docente de Freire (1996), que diz que a prática docente envolve ensinar, requer ou exige uma série de fatores que devem estar presentes na prática dos professores, dentre eles: pesquisa, reflexão crítica sobre a prática, consciência do inacabamento dos conceitos, respeito aos saberes dos educandos, apreensão da realidade, respeito à autonomia dos alunos, comprometimento, estudo, saber escutar, diálogos com os alunos, dentre outros aspectos.

3 METODOLOGIA

A metodologia utilizada para identificar os níveis de QVT e satisfação entre os professores que trabalham com a disciplina de arte da rede escolar foi adaptada do modelo de Limongi-França (2004) que levam em consideração fatores psicológicos, sociais, biológicos e organizacionais.

No que se refere ao trabalho de campo, trata-se de uma pesquisa exploratória quantitativa. De acordo com Gil (2009, p.41), “a pesquisa de forma exploratória tem como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a construir hipóteses”. Segundo esse autor, essas pesquisas envolvem levantamento bibliográfico, entrevistas com o público-alvo e análise.

A pesquisa de campo deste estudo realizou-se no dia 23 de abril de 2010, com os professores de arte da rede escolar municipal do interior do Estado do Paraná durante um curso de formação continuada que é ofertado uma vez por mês pelo Projeto Arte/Educação Contemporânea: Uma proposta de educação continuada do programa Universidade Sem Fronteiras.

O universo da pesquisa consistia em 130 (cento e trinta) docentes, segundo dados do Núcleo Regional de Educação da cidade e Secretaria Municipal de Educação. O questionário foi aplicado a 31 (trinta e um) professores, número dos participantes da atividade de educação continuada, ou seja, a amostra equivale a 23,85 % do universo total. Para Gil (2009), a amostra significa uma pequena parte dos elementos que compõem o universo total. Portanto, utilizou-se uma amostragem aleatória casual por conveniência, ou seja, foram pesquisados os docentes que compareceram a um curso de formação continuada que acontecia uma vez por mês no Departamento de Arte-Educação da Universidade Estadual do Centro-Oeste.

O instrumento de pesquisa utilizado neste artigo foi o questionário, que “possibilita ao pesquisador abranger um maior número de pessoas e de informações em espaço de tempo mais curto do que outras técnicas de pesquisa” (BARROS; LEHFELD, 1996, p.109).

O instrumento de pesquisa consistia em 54 (cinquenta e quatro) itens, sendo 24 (vinte e quatro) questões a respeito da satisfação com a QVT adaptadas de Stefano (2008) e Limongi-França (2004), utilizando as seguintes escalas: 1 (totalmente insatisfeito), 2 (parcialmente insatisfeito), 3 (indiferente – sem opinião), 4 (parcialmente satisfeito) e 5 (totalmente satisfeito).

A segunda parte continha 10 (dez) questões relacionadas à prática docente adaptadas de Guimarães (2003) e Catini (2008) e utilizou-se da seguinte escala: 1 (discordo totalmente) a 6 (concordo totalmente), os números intermediários representam igualmente posições entre esses dois extremos, com variáveis relacionadas ao senso de eficácia pessoal na situação de ensino e a situações de vivência cotidiana na sala de aula.

Já a terceira e última parte destinou-se as percepções quanto à satisfação no trabalho, com variáveis como: prazer em realizar tarefas; oportunidades de qualificar-se; repetição das tarefas; desenvolvimento das habilidades interpessoais e foi adaptada de Siqueira (2008), cuja escala variava entre 0 (zero) e 4 (quatro). As escalas significavam o grau de importância que o docente atribuiu ao seu trabalho, sendo 0 (zero) o que não é desejável que aconteça e 4 (quatro) como o trabalho deve ser. Os números intermediários representavam igualmente posições entre esses dois extremos.

4 ANÁLISE DE DADOS D RESULTADOS

A seguir, são apresentados os resultados e as respectivas análises da pesquisa de campo, por meio de 4 (quatro) gráficos a respeito da satisfação com a QVT enfatizando os aspectos organizacionais, biológicos, psicológicos e sociais, 1 (um) gráfico sobre a prática docente e 1 (um) gráfico representando a satisfação com o trabalho.

No que se refere ao perfil dos professores pesquisados, observa-se que a maioria são mulheres, essa predominância feminina pode estar relacionada ao fato da atividade docente ter sido durante muitos anos atribuída somente as mulheres, já que sempre coube a mulher a tarefa de educar e a atividade de ensinar estava relacionada a questão maternal.

Apesar de toda modernização e avanços tecnológicos verificados no ensino e nas escolas, essa realidade parece ainda não muito modificada. Muitos acreditam que essa predominância feminina à frente das salas de aula é uma questão cultural e tem raízes na velha sociedade patriarcal.

De acordo com Pereira et all (1998, p. 12), a atividade do professor é por muitas vezes entendida como uma “vocação missionária, o que nega à sua ação uma dimensão crítica da ética e das políticas educacionais”. Essa imagem, intensifica-se com o processo de feminização do magistério, já que as características intrínsecas da mulher possibilitaram a sua inclusão no trabalho docente.

A média da idade dos professores ficou entre 30 a 40 anos e o estado civil casado é superior

entre os demais quesitos pesquisados. No que diz respeito à escolaridade, verificou-se que a maioria dos docentes pesquisados possui pós-graduação.

Um dado importante, é que a formação desses professores não é na área de artes, mas sim em outras áreas, com a predominância em pedagogia, relacionando este dado aos fatos desses professores lecionarem principalmente nas séries iniciais, o que exige a licenciatura em uma determinada matéria específica ou a formação em pedagogia que capacita para o ensino de 1ª a 4ª série do ensino fundamental. Os professores lecionam em sua maioria há mais de 11 anos, isto está relacionado à idade média desses docentes. Quanto ao número de escolas que esses professores trabalham, identificou-se a predominância de apenas uma escola, lecionando em sua maioria em quatro ou mais turmas.

4.1 AVALIAÇÃO DA SATISFAÇÃO COM A QVT

A seguir, apresentam-se 4 (quatro) gráficos com a consolidação dos resultados a respeito da satisfação com a QVT, enfatizando os aspectos organizacionais, biológicos, psicológicos e sociais. Quanto mais a resposta estiver próxima da escala de 5 (cinco), mais satisfeitos os professores estarão com o quesito analisado.

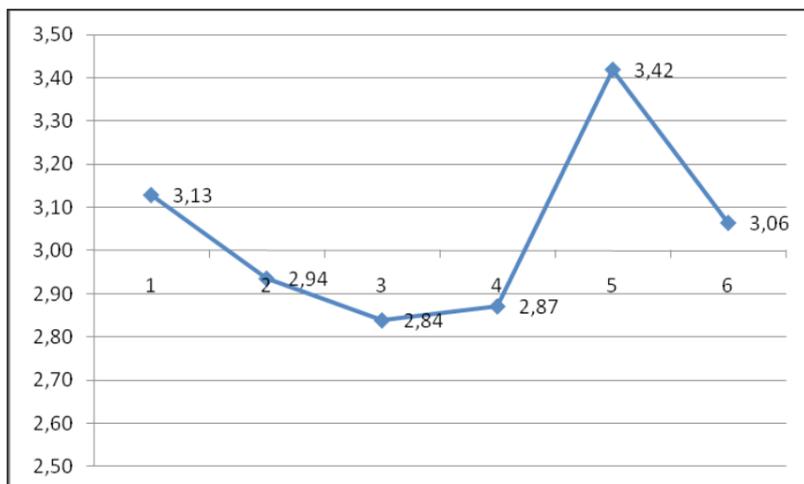
As análises a seguir consideram a média 5-totalmente satisfeito como 100% de satisfação e as demais médias proporcionais a ela. O gráfico 1 representa as médias das escalas dos aspectos organizacionais como: espaço físico da(s) escola(s); ventilação e iluminação das salas e laboratórios; melhorias e investimento no processo de trabalho; imagem da escola junto aos professores; nível de comunicação interna entre os profissionais, etc.

Pode-se observar que a média mais alta de satisfação é em relação a imagem da escola junto aos professores, o que representa um grau de satisfação de 68,40 %, ressaltando que a pesquisa foi realizada somente com docentes de escolas municipais, pode-se relacionar esse fato à importância de ser um servidor público na conjuntura atual da sociedade.

A média inferior de satisfação é referente às melhorias e investimentos no processo de trabalho, o que mostra um percentual de 56,80% de satisfação

em relação a essa questão. Pode-se supor que a causa disso está nas atuais condições de sucateamento e precarização das escolas públicas do país, que quase não investe em melhorias estruturais e nem nos processos de trabalhos de seus professores, como relatado também por Guimarães (2003).

GRÁFICO 1 - Médias das Escalas dos Aspectos Organizacionais



Legenda: 1 – Totalmente insatisfeito, 2 – Parcialmente insatisfeito, 3 – Indiferente (sem opinião), 4 – Parcialmente satisfeito, 5 – Totalmente satisfeito.

Fonte: Dados coletados na pesquisa de campo realizada em 2010.

De uma maneira geral, pode-se dizer que eles estão parcialmente satisfeitos com os itens dos aspectos organizacionais: imagem da escola junto aos professores, espaço físico da escola (laboratórios, salas de aula, sala de professor), nível de comunicação interna entre os demais docentes, melhorias e investimentos no processo de trabalho, condições químicas e a ventilação e iluminação das salas e laboratórios.

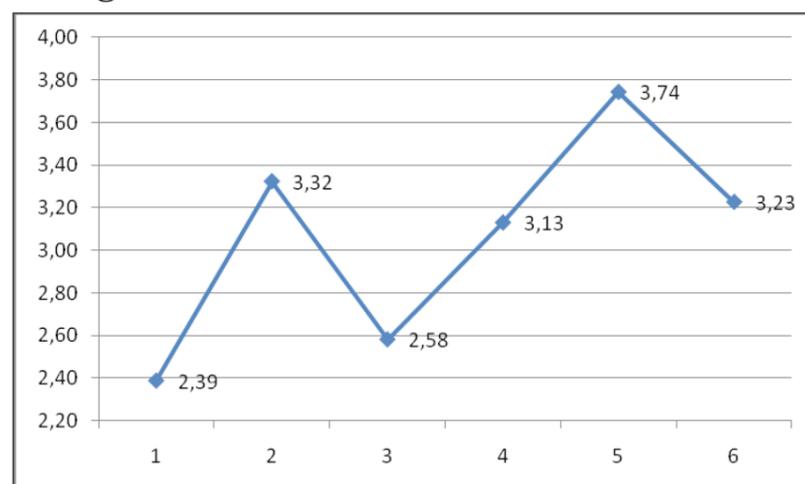
O gráfico 2 representa as médias das escalas dos aspectos biológicos. Verificou-se que a média mais alta de satisfação é em relação à qualidade de refeições oferecidas pela escola o que reflete um índice de 74,80 % de satisfação, ou seja eles estão bastante satisfeitos nesse aspecto. Esse fato pode estar relacionado ao investimento e a atenção dada pelo governo do estado e da prefeitura nos últimos anos a merenda escolar, já que esta é em muitos casos a única refeição completa dos alunos. A importância da merenda escolar está comprovada em inúmeros estudos e pesquisas. Um trabalho da Universidade Estadual de Campinas (Unicamp), publicado em 2003, revela que, para 50% dos alunos da região Nordeste, a merenda escolar é

considerada a principal refeição do dia. Na região Norte, esse índice sobe para 56%.

O Brasil conta com o Programa Nacional de Alimentação Escolar -PNAE que é responsável por toda a alimentação dos alunos inseridos no ensino público, esse programa é o maior na área de alimentação do país, as refeições recebidas pelas escolas são financiadas pelo governo federal juntamente com recursos do estado e do município.

Os fatores relacionados aos aspectos biológicos são: o controle dos riscos relacionados aos distúrbios osteomomusculares relacionados a trabalho; estado geral de saúde de colegas e superiores; controle de riscos ergonômicos e ambientais; qualidade dos programas de prevenção de doenças; qualidade das refeições oferecidas pela(s) escola(s) e como me sinto fisicamente.

Gráfico 2 – Médias das Escalas dos Aspectos Biológicos



Legenda: 1 – Totalmente insatisfeito, 2 – Parcialmente insatisfeito, 3 – Indiferente (sem opinião), 4 - Parcialmente satisfeito, 5 – Totalmente satisfeito.

Fonte: Dados coletados na pesquisa de campo realizada em 2010.

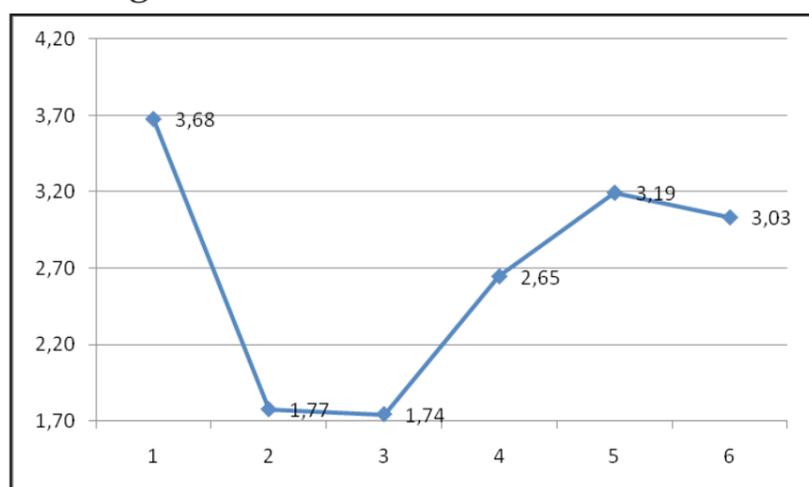
A média mais baixa de satisfação é referente ao controle dos riscos relacionados a DORT – Distúrbio Osteomusculares Relacionados a Trabalho. Entretanto, “as organizações devem gerir programas consistentes de prevenção contra os riscos ocupacionais, tais como físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e de acidentes, de acordo com a própria norma regulamentadora (NR5), que rege esta questão”. (STEFANO, 2006, p.41).

Pode-se dizer que com relação aos aspectos biológicos, os docentes estão totalmente satisfeitos com a qualidade das refeições oferecidas pelas escolas. Parcialmente satisfeitos com o estado geral da saúde dos colegas e superiores, com o final

de sua jornada de trabalho, com a qualidade dos programas de prevenção de doenças e com o controle de riscos ergonômicos e ambientais. É parcialmente insatisfeito com o controle de riscos relacionados a distúrbios osteomusculares do trabalho.

O gráfico 3 apresenta as médias das escalas dos aspectos psicológicos, eles são: a forma de avaliação de desempenho de seu trabalho; a satisfação com salário; a satisfação com plano de carreira; o clima de camaradagem entre as pessoas; a interferência na vida pessoal e ao final da jornada de trabalho, me sinto mentalmente.

GRÁFICO 3 – Médias das Escalas dos Aspectos Psicológicos



Legenda: 1 – Totalmente insatisfeito, 2 – Parcialmente insatisfeito, 3 – Indiferente (sem opinião), 4 – Parcialmente satisfeito, 5 – Totalmente satisfeito.

Fonte: Dados coletados na pesquisa de campo realizada em 2010.

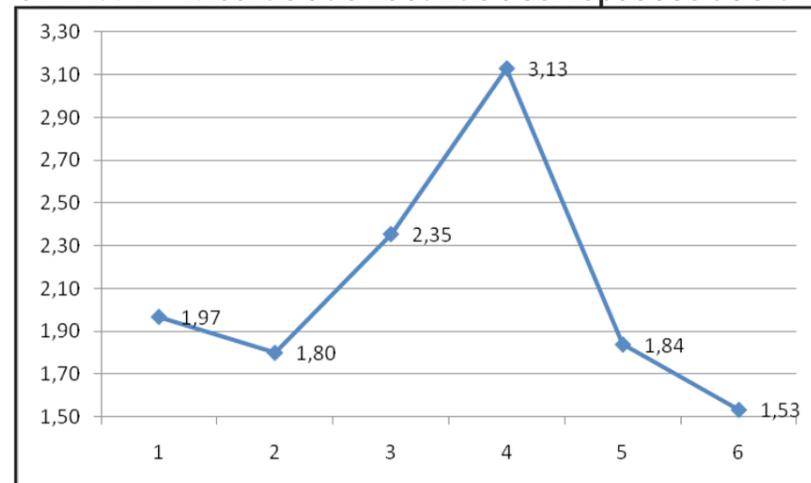
Verifica-se que a média mais alta de satisfação é em relação à forma de avaliação do desempenho do trabalho dos docentes, isso mostra um índice de satisfação de 73,60 %.

A média mais baixa de satisfação diz respeito ao plano de carreira, o que apresenta um percentual de satisfação de 34,80%. Essa insatisfação com o plano de carreira dos docentes que lecionam no ensino público é uma reivindicação constante dos servidores, podendo estar relacionado à falta de estímulo e de oportunidade por parte dos governos, principalmente o governo municipal, para capacitação, grupos de estudos, produção científica que possibilitem a ascensão dentro da carreira.

Nos aspectos psicológicos, os docentes encontram-se totalmente satisfeitos com a forma de avaliação de desempenho em seu trabalho.

Parcialmente satisfeitos com a jornada de trabalho, interferência na vida pessoal e com o clima de camaradagem entre as pessoas. É parcialmente insatisfeito com o salário e com o plano de carreira.

GRÁFICO 4 – Médias das Escalas dos Aspectos Sociais



Legenda: 1 – Totalmente insatisfeito, 2 – Parcialmente insatisfeito, 3 – Indiferente (sem opinião), 4 – Parcialmente satisfeito, 5 – Totalmente satisfeito.

Fonte: Dados coletados na pesquisa de campo realizada em 2010.

O gráfico 4 representa as médias das escalas dos aspectos sociais que envolvem questões: apoio para formação continuada; ao atendimento aos filhos (creches); à oportunidade para distração e lazer; à confiança no relacionamento com chefias e demais colegas de trabalho; à qualidade de convênio médico e à cesta básica.

Observa-se que a média mais alta de satisfação é referente a oportunidade para distração e lazer, um índice de satisfação de 62,60%.

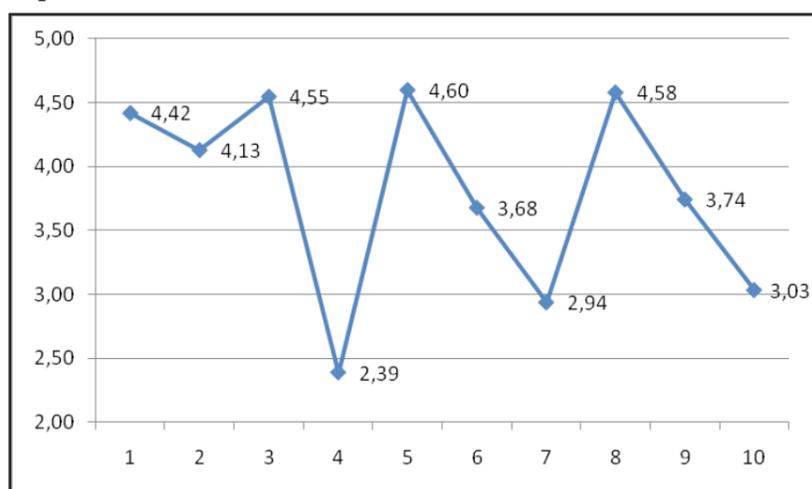
Já a média mais baixa é em relação a oferta de cestas básicas, já que a grande maioria das escolas não oferecem esse tipo de benefícios para os professores, o que mostra falta de investimento por parte dos governos nas variáveis de aspectos sociais (qualidade de convênio médico, atendimento aos filhos), falta políticas mais consistentes na área social que atendem de maneira eficaz a esses docentes.

Com relação aos aspectos sociais, os professores estão parcialmente satisfeitos com a oportunidade de distração e lazer. É parcialmente insatisfeitos com o restante dos itens: apoio para formação continuada, atendimento aos filhos (creches), confiança no relacionamento com as chefias e demais colegas de trabalho e oferta de cesta básica.

4.2 PERCEÇÃO SOBRE A PRÁTICA DOCENTE

Para verificar a percepção dos professores sobre sua prática docente, adaptou-se o modelo de Guimarães (2003). Foi solicitado ao respondente que assinalasse uma entre seis alternativas, que vão de discordo totalmente a concordo totalmente.

GRÁFICO 5 – Médias das Escalas da percepção sobre a prática docente



Legenda: 1 – Discordo totalmente, 6 – Concordo totalmente, os números intermediários representam posições entre esses dois extremos.

Fonte: Dados coletado na pesquisa de campo realizada em 2010.

Do total dos dez itens, seis “referem-se ao constructo de senso de eficácia pessoal, ou seja, em que grau a pessoa crê poder atender as exigências da situação de ensino” (GUIMARÃES, 2003, p.115). As quatro perguntas restantes, “avaliam o senso de eficácia do ensino, isto é, a crença de que, em geral, os professores são capacitados para responder aos desafios educacionais” (GUIMARÃES, 2003, p.116). As questões utilizadas foram:

- 1) Quando eu tento, me empenho, sei que posso dar conta dos alunos mais difíceis; 2) Se um aluno em minha aula apresenta um comportamento bagunceiro e perturbador, com toda certeza eu conheço as técnicas com as quais eu o controlo rapidamente; 3) Se um aluno não se lembra do que eu ensinei na aula, eu saberia como melhorar seu domínio do conteúdo na próxima lição; 4) Se levarmos em conta todos os fatores, os (as) professores não representam influência sobre seus alunos; 5) Quando um aluno está com dificuldades, usualmente sou capaz de ajustar a tarefa ao nível do aluno;

- 6) Tenho preparo suficiente para lidar com qualquer problema de aprendizagem; 7) Quando a aprendizagem dos alunos vai mal, o (a) professor (a) não pode fazer muito, porque a maior parte da motivação e do rendimento do aluno depende de seu ambiente no lar; 8) Se realmente eu me empenhar com afinco, posso dar conta até dos alunos mais difíceis e desmotivados; 9) Meu curso de graduação, de preparação para o magistério e ou experiência deram-me as habilidades necessárias para ser um professor (a) eficaz; 10) Mesmo um professor (a) motivado, com boas habilidades de ensino não consegue influenciar muitos alunos.

Todos os itens reportavam-se a situações de vivência cotidiana na sala de aula, como questões de indisciplina, dificuldade de aprendizagem, crenças dos professores em suas habilidades pessoais, dentre outras.

Diante disso, o que se percebe é que os professores avaliam que a prática em sala de aula está relacionada às suas habilidades pessoais de ensino, ou seja, ao grau que eles podem atendê-la. A prática então estaria mais relacionada à atividade de ensino propriamente dita do que as outras condições de aprendizagem. Isso pode ser constatado na fala de um dos professores entrevistados: “Quando um aluno está com dificuldades, usualmente sou capaz de ajustar a tarefa ao nível do aluno”, a média mais alta de resposta foi encontrada neste item, ou seja, 76,66% dos entrevistados concordam com tal afirmativa.

Nessa mesma perspectiva, do total de entrevistados, 76,33% concordam que se houver empenho por parte dos professores, podem dar conta até dos alunos mais difíceis e desmotivados. Já 75,83 % saberiam melhorar o ensino de um determinado conteúdo visando melhorar o desempenho dos alunos. Do total, 68,83% concordam que conhecem técnicas para controlar comportamentos de indisciplina dentro de sala de aula e, 60,17% dos entrevistados concordam que representam influência sobre seus alunos.

Pode-se relacionar essa percepção dos professores em relação à prática docente ao papel quase que secundário que a arte possui no contexto curricular e cotidiano dos alunos, sendo assim é na escola que eles irão ter um primeiro contato com a aprendizagem em arte e nesse sentido a atuação profissional do docente e a forma como ele encaminha o processo de ensino-aprendizagem é fundamental.

De acordo com Lavelberg (2003, p. 52), “o professor de arte precisa de vivências de criação pessoal em arte para a assimilação de conhecimento técnicos para realizar a transposição didática nas situações de aprendizagem que envolvem o fazer, o apreciar e a reflexão sobre a arte como produto cultura e histórico”.

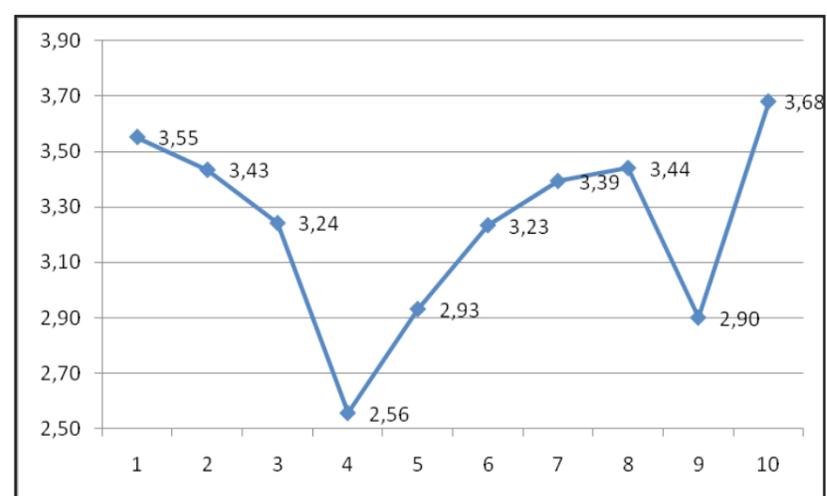
4.3 AVALIAÇÃO SOBRE A SATISFAÇÃO NO TRABALHO

O tema satisfação no trabalho vem mobilizando a atenção e gerando cada vez mais interesse por parte da organização e gestores empresariais (SIQUEIRA, 2008). Depois de várias conceituações e relações feitas com esse conceito, de acordo com Siqueira (2008, p. 266), o conceito de satisfação no trabalho, passa a ser compreendido como: “resultado do ambiente organizacional sobre a saúde do trabalhador e é apontada como um dos três componentes psicossociais do conceito de bem-estar no trabalho, ao lado do envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo”.

O gráfico 6 apresenta as médias das escalas de percepção dos professores a respeito do seu trabalho. As questões foram: 1) É um prazer realizar minhas tarefas; 2) Tenho oportunidade de me tornar mais qualificado; 3) O resultado do que faço beneficia os outros; 4) Estou repetindo as mesmas tarefas todos os dias; 5) Minhas opiniões sobre o trabalho são levadas em conta; 6) O meu trabalho me proporciona as principais assistências (transporte, educação, saúde, moradia, aposentadoria, etc); 7) Os colegas de trabalho me querem bem; 8) Fazendo minhas tarefas, tenho oportunidades permanentes de aprendizagem de coisas novas; 9) Trabalhando, sinto-me como uma máquina, um animal; 10)

Trabalhando desenvolvo minhas habilidades interpessoais.

Gráfico 6 – Médias das Escalas a Satisfação no Trabalho



Legenda: 0 - não desejável que aconteça, 4 - como o trabalho deve ser, os números intermediários representam igualmente posições entre esses dois extremos.

Fonte: Dados coletado na pesquisa de campo realizada em 2010.

Procurou-se analisar o quanto eles estão satisfeitos e qual seria a imagem ideal de trabalho. A análise revelou que os professores estão totalmente satisfeitos com quase todos os quesitos pesquisados. A média mais alta de satisfação foi referente ao item “trabalhando desenvolvo minhas habilidades interpessoais”, revelando um índice de satisfação de 92%. Já a média mais baixa é relacionada à repetição das tarefas do cotidiano, uma porcentagem de 64%. Verificou-se de uma maneira geral que os professores pesquisados estão totalmente satisfeitos com o trabalho.

Para os respondentes, é um prazer realizar as tarefas de seu trabalho, além de terem a possibilidade de se tornarem mais qualificados, de estudarem e se aprimorarem. Um exemplo disso é o curso de educação continuada no qual os professores respondentes deste estudo participam, em que uma vez por mês eles participam de oficinas, palestras, práticas e vivências artísticas tudo com o apoio e liberação da prefeitura e do estado. Cabe destacar, que a formação dos professores deve ser contínua, por isso deve-se investir em formação continuada, pois é através dela que os processos educacionais e de ensino-aprendizagem serão cada vez mais qualificados.

Na percepção dos entrevistados, o resultado de seu trabalho beneficia os outros, nesse caso os alunos. Isso está relacionado com o fato de ensinar, ser professor ainda é uma profissão valorizada, com certo prestígio. Para os professores, participar de maneira efetiva da formação e do aprendizado de seus alunos é gratificante e gera um benefício para os que estão aprendendo.

5. Considerações finais

Por meio deste estudo, constatou-se que as escolas devem investir em mais políticas que visem à satisfação com o bem-estar de seus docentes e à satisfação de suas necessidades em relação a QVT, principalmente nos aspectos sociais e psicológicos, já que esses fatores apresentaram as maiores médias de insatisfação parcial.

Sugere-se atentar também para as melhorias e investimentos no processo de trabalho, condições, ventilação e iluminação das salas e laboratórios e para os controles de riscos ergonômicos e ambientais e de distúrbios osteomusculares, já que esses aspectos estão previstos em normas regulamentadoras.

Pereira et al (1998) afirmam que a prática docente está permeada por tensões decorrentes das condições do trabalho docente, das expectativas da sociedade para com o trabalho do professor e a sua imagem. Fatores esses que geram problemas tais como: estresse, queda na qualidade da aula, desinteresse e falta de tempo para reflexão sobre a sua prática pedagógica.

Quanto ao significado da prática docente para os professores, esta estaria mais associada as suas habilidades pessoais de ensino, ou seja, a maneira mais conveniente que encontraram para atuar em sala de aula, para transmitirem os conteúdos e controlarem a indisciplina. A prática então, está relacionada à atividade de ensino propriamente dita do que de outras condições de

aprendizagem, dependendo única e exclusivamente da atuação do professor.

No que se refere à satisfação no trabalho, verificou-se que os professores pesquisados estão satisfeitos com a atividade que desempenham. Para eles, o seu trabalho gera oportunidades de qualificação, obtém as principais assistências (transporte, educação e moradia), tem a possibilidade de desenvolver suas habilidades interpessoais e ainda gera benefícios para a comunidade escolar. Essa satisfação é fundamental para a vida dos indivíduos, já que se passa grande parte do dia no ambiente de trabalho e se não houver satisfação outras áreas poderão ser afetadas.

A gestão eficaz e eficiente da QVT pode afetar diretamente os resultados dos docentes em sala de aula e no aprendizado efetivo de seus alunos. As organizações públicas, bem como as instituições de ensino devem ter programas de gestão da QVT, pois os docentes satisfeitos e com ótimas condições de trabalho trazem resultados concretos no processo de ensino-aprendizagem. Somente as organizações que priorizem seus colaboradores com programas estruturados de gestão de pessoas se tornarão diferenciadas no século XXI. Corroborando com essa visão Vergara (2000, p.9) "as empresas podem ser tudo, mas nada serão se não houver pessoas a definir-lhes a visão e o propósito, a escolher estruturas e estratégias, a realizar esforços de marketing, a administrar recursos financeiros, a estabelecer metas de produção, a definir preços e tantas outras decisões e ações."

Devido ao tema proposto para este trabalho ser muito vasto, não deve se esgotar com esses resultados sugere-se então, realizar pesquisas com o total de professores da rede escolar, incluindo os que lecionam em escolas particulares, buscando-se assim um maior conhecimento da realidade dos educadores de arte do município.

REFERÊNCIAS

- BARROS, A; LEHFELD, N. **Fundamentos de metodologia: Um guia para a iniciação científica.** São Paulo: McGraw-Hill, 1996.
- BITENCOURT, C. **Gestão contemporânea de pessoas: novas práticas, conceitos tradicionais.** Porto Alegre: Bookman, 2004.

- BOWDITCH, J. L.; BUONO, A. F. **Elementos de comportamento organizacional**. São Paulo: Pioneira, 2000.
- CATINI, C. R. **Trabalho docente, capital e estado: crítica de interpretações sobre o magistério no Brasil**. São Paulo: 2008.
- CAVALCANTI P; MANUELA, M. S. **A formação matemática do professor: Licenciatura e prática docente escolar**. Belo Horizonte: Autêntica, 2005.
- DUARTE JUNIOR, J. F. **Por que Arte-Educação?** Campinas: Papirus, 1994.
- FERRAZ, M. H. C; FUSARI, M. R. **Metodologia do ensino de arte: fundamentos e proposições**. 2 ed. São Paulo: Cortez, 2009.
- FREIRE, P. **Pedagogia da autonomia: Saberes necessários para a prática educativa**. 39. ed. São Paulo: Paz e terra, 1996.
- GERALDI, C. M. G.; FIORENTINI, E. M. P. **Cartografias do trabalho docente: Professor(a) pesquisador(a)**. Mercado das letras: Campinas: 1998.
- GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4ed. São Paulo: Atlas, 2009.
- GUIMARÃES, S.E.R. **Avaliação do estilo motivacional do professor: adaptação e validação de um instrumento**. Campinas, 2003.
- IAVELBERG, R. **Para gostar de aprender arte**. Porto Alegre: Artmed, 2003.
- KANIKADAN, A. Y. S. **A qualidade de vida no trabalho dos professores de inglês: aplicação dos modelos de análises biopsicossocial e de competência do bem-estar organizacional**. Dissertação de Mestrado. Universidade de São Paulo, 2005.
- LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Comportamento organizacional**. São Paulo: Saraiva, 2006.
- _____; **Qualidade de vida no trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2 ed. São Paulo, Atlas, 2004.
- _____; **Indicadores empresariais de qualidade de vida no trabalho: esforço empresarial e satisfação dos empregados no ambiente de manufaturas com certificação ISO 9000**. São Paulo, 1996.
- LIMONGI-FRANÇA, A. C; ARELLANO, E. B. **As pessoas na organização**. São Paulo: editora Gente, 2002.
- MACEDO, J; MATOS, R. D. **Qualidade de vida no trabalho: um estudo realizado com os funcionários da Unicentro, do campus de Irati**. 2007. Disponível em: <www.unicentro.br>. Acesso em: maio, 2010.
- MURITIBA, P; MURITIBA, S. N.; LIMONGI-FRANÇA, A. C. Avaliação de Resultados em RH: fontes de evidência da percepção e das práticas dos administradores no caso dos programas de Qualidade de Vida no Trabalho. In: ENANPAD, 2002, Salvador. **Anais... XXVI Encontro Nacional da Associação Nacional dos Programas de Pós-graduação em Administração ANPAD, 2002**.
- MUSSETI, M. G. **Fatores condicionantes da qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso com docentes da universidade estadual de Londrina**, 2002. Dissertação de mestrado.
- OLIVEIRA, P. M.; LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Avaliação da Gestão de Programas de Qualidade de Vida no Trabalho**. Fundação Getúlio Vargas – Escola de Administração de Empresas de São Paulo. RAE-eletrônica, v.4, n.1, art. 9, jan./jul.2005.
- PAZINI, M. H; STEFANO, S. **A qualidade de vida no trabalho e satisfação: um estudo multi-casos com os funcionários das empresas do sistema "S"**, Anais... ENGEPR, Curitiba, 2009.
- PEREIRA, E. M. (et all). **Cartografias do trabalho docente: Professor(a) pesquisador(a)**. Campinas: Mercado das letras, 1998.

SCHENEIDER, A. B. E; CARNEIRO, M.L; FIATES, G. G. S. O recurso mais importante para as organizações são mesmo as pessoas? Uma análise da produção científica sobre QVT. 2009. In: II Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho (EnGPR), 2009, Curitiba. **Anais... II EnGPR, 2009.**

SIQUEIRA, M. M. M. **Medidas do comportamento organizacional:** Ferramentas de diagnósticos e de gestão. Porto Alegre: Artmed, 2008.

STEFANO, S. **Liderança e suas relações com a estratégia de pessoas e o bem-estar organizacional:** um estudo comparativo em duas instituições financeiras internacionais. Tese de Doutorado. São Paulo, 2008. Disponível em: <www.teses.usp.br>. Acesso em: dezembro, 2009.

_____; **Satisfação da qualidade de vida no trabalho com relação aos fatores biopsicossociais e organizacionais:** um estudo de caso comparativo entre docentes das universidades pública e privada, **Revista Gerenciais**, 2006.

TARDIFF, M. **Saberes docentes e formação profissional.** 9ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2008.

VERGARA, S. **Gestão de pessoas.** São Paulo: Atlas, 2000.