

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
CENTRO ACADÊMICO DO AGRESTE
NÚCLEO DE GESTÃO
ADMINISTRAÇÃO

GISELLE DE MELO SIQUEIRA

A PSICODINÂMICA DO TRABALHO DE PROFESSORES EM UMA ESCOLA
MUNICIPAL NO INTERIOR DE PERNAMBUCO

CARUARU

2014

GISELLE DE MELO SIQUEIRA

**A PSICODINÂMICA DO TRABALHO DE PROFESSORES EM UMA
ESCOLA MUNICIPAL NO INTERIOR DE PERNAMBUCO**

Trabalho apresentado à Coordenação do Curso de Graduação em Administração, da Universidade Federal de Pernambuco, Centro Acadêmico do Agreste, como requisito parcial para aprovação na disciplina do Trabalho de Conclusão de Curso.

Orientadora: Dra. Luciana Cramer.

CARUARU

2014

Catálogo na fonte:
Bibliotecária – Paula Silva CRB/4-1223

S618p Siqueira, Giselle de Melo.
A psicodinâmica do trabalho de professores em uma escola municipal no interior de
Pernambuco. / Giselle de Melo Siqueira. – Caruaru, 2014.
99 f., il.; 30 cm.

Orientadora: Luciana Cramer.
Monografia (Trabalho de Conclusão de Curso) – Universidade Federal de
Pernambuco, CAA, Administração, 2014.
Inclui referências.

1. Psicodinâmica. 2. Trabalho – Aspectos psicológicos. 3. Prazer. 4. Sofrimento -
Pernambuco. I. Cramer, Luciana (Orientadora). II. Título.

658 CDD (23. ed.)
UFPE (CAA 2014-116)

GISELLE DE MELO SIQUEIRA

**A PSICODINÂMICA DO TRABALHO DE PROFESSORES EM UMA
ESCOLA MUNICIPAL NO INTERIOR DE PERNAMBUCO**

Este trabalho foi julgado, adequado e aprovado para a obtenção do título de graduação em Administração da Universidade Federal de Pernambuco – Centro Acadêmico do Agreste.

Caruaru, 07 de Agosto de 2014.

Prof^o. Dr^o. Cláudio José Montenegro de Albuquerque
Coordenador do Curso de Administração

BANCA EXAMINADORA:

Prof^a. Dr^a. Luciana Cramer
Universidade Federal de Pernambuco - Centro Acadêmico do Agreste
Orientadora

Prof.Dr. Antônio de Souza Silva Júnior
Universidade Federal de Pernambuco - Centro Acadêmico do Agreste
Banca

Prof^a.Dr^a. Maria Auxiliadora do Nascimento Mélo
Universidade Federal de Pernambuco - Centro Acadêmico do Agreste
Banca

*Dedico a Deus e a minha família pelo
seu amor incondicional para comigo.*

AGRADECIMENTOS

Sou grata primeiramente a Deus. Por todas as manifestações de amor d'Ele por mim, por Sua infinita bondade e misericórdia, por me fazer avançar, me levantar, me apoiar e vivenciar seus milagres [...] porque eu sei em que eu tenho crido [...] 2 Tim 1:12.

A virgem Maria por ser sinal materno pra mim no céu, medianeira das graças, por sua intercessão, por ser exemplo de fé e de mulher, que tudo espera, tudo confia em seu Senhor.

A minha mãe Maria Aparecida, que tanto sonhou e buscou pela minha formação, exemplo de mãe e de mulher. Ao meu pai Gilvan, as minhas irmãs Gigliola e Juliana obrigada por me apoiarem, amo muito vocês Deus foi muito generoso em me dá vocês com família.

A Ricardo meu amor, pelo companheirismo e carinho. Aos amigos, Danilo Ramon, Giselle, Breno, Kris, Delly, Ranielly, Dayane, por me propiciarem a amizade e os sorrisos.

As minhas amigas que ganhei na faculdade Joana, Stella, Nataly, Léya, Monnyck, Leissiane, Andreza, Jéssica, Lidiane, Leiliane, Nyedja obrigada por ser carinho de Deus pra mim, pelas conversas, conselhos, risos, as ajudas, sem vocês a faculdade não iria ser a mesma.

Principalmente a Jéssica, Léya, Stella, Monnyck, Nyedja, Nataly e Andreza que me acompanharam de perto na realização desse trabalho meninas, muito obrigada, pelos auxílios prestados, conselhos, dicas, pelas palavras de otimismo, amo vocês.

Agradeço ao Centro de Ensino Integral Jonas Freitas de Lima, na pessoa de Maria José e Jozenilda Paiva pela abertura e a oportunidade de desempenhar esse trabalho na instituição, sem o sim de vocês esse trabalho não teria se concretizado.

Ao pessoal do transporte Telles Tour, aos quase cinco anos na estrada Arcoverde/Caruaru, abrigada pelo carinho conversas e risos, estamos juntos na 'estrada' buscando o nosso sonho.

A minha orientadora Luciana Cramer, pelas disciplinas lecionadas, pelo aprendizado a mim proporcionado, mais que uma professora e orientadora, uma amiga.

Aos professores amigos que mais marcaram pelo seu trabalho em minha formação Luciana Cramer, Maria Auxiliadora, Antônio Junior, Alane Alves, Francisco Machado, Francisco Carlos, Mario dos Anjos, Vera Cabral e Cícero Castro, mestres exemplares.

Aos meus sobrinhos, Fernando, João, Lucas, Giovanna e Gabriel vocês bagunçam meu quarto, mas titia ama muito vocês.

Aos meus tios e primas. As minhas avós, Dona Maria e Dona Jandira, sei que aí do céu vocês torcem por mim, vocês fazem muita falta!

E a todos aqueles que eu não citei, mas que contribuíram direta e indiretamente, o meu muito abrigado!!

*“Coisas que os olhos nunca viram,
nem os ouvidos ouviram, nem o coração humano imaginou,
tais são os bens que Deus tem preparado para aqueles que o amam.”*

1Cor. 2-9”

RESUMO

A presente pesquisa tem como objetivo descrever os significados do trabalho e o sofrimento na profissão docente em específico os professores de uma escola municipal no interior de Pernambuco. O referencial teórico abordado faz referência a evolução da administração com enfoque em gestão de pessoas, seguindo da gestão pública e municipal, o embasamento teórico também traz a abordagem da gestão de pessoas, da qualidade de vida no trabalho e a psicodinâmica do trabalho e suas explicações para compreensão da relação do prazer/desprazer e sofrimento no trabalho. O presente estudo se configura com uma pesquisa de campo e estudo de caso onde o método abordado foi o qualiquantitativo de natureza aplicada do tipo exploratório descritivo, que para obtenção dos resultados foi utilizado um questionário semi estruturado, e os dados coletados foram tabulados no *Software Microsoft Office Excel 2007*. Cujas análises observadas compreendeu a relação prazer e despreazer com a profissão, a qualidade de vida vivenciada na instituição de ensino e análise da decorrência e não de ocorrência dos sintomas de distúrbios psicopatológicos no objeto estudado.

Palavras-chaves: Psicodinâmica, trabalho, prazer, sofrimento.

ABSTRACT

This research goal is to describe the meanings of work and suffering in the teaching profession, specifically teachers in a public school in the interior of the state of Pernambuco. The theoretical framework makes reference to the evolution of management with a focus on people management, following public and municipal management, the theoretical basis of the approach also brings people management, quality of work life and the psychodynamics of work and their explanations for understanding the relationship between pleasure/displeasure and suffering at work. This study is a fieldwork research and case study where the method discussed is quantitative and qualitative exploratory and descriptive, to obtain the results a semi-structured questionnaire was used, and the data collected were tabulated at Microsoft *Software Office Excel 2007*. The analyses understood the relation between pleasure and displeasure with the profession, the quality of life experienced in school and analyzes the occurrence and no occurrence of symptoms of psychopathological disorder in the studied object.

Keywords: Psychodynamic, work, pleasure, suffering.

LISTA DE FIGURAS

Figura 2.1 - Níveis de Intervenção da Gestão de Recursos Humanos	30
Figura 2.2 - Modelo de Gestão de pessoas.....	31
Figura 4.1 - Estrutura Física do CEI Jonas Freitas de Lima.....	46
Figura 4.2 - Organograma do Centro de Ensino Integral Jonas Freitas de Lima	47

LISTA DE QUADROS

Quadro 2.1 - Organograma a estrutura do setor público	26
Quadro 2.2 - Evolução Qualidade de Vida	32
Quadro 2.3 - Raízes da qualidade de vida no trabalho.....	35
Quadro 5.1 - Perfil dos entrevistados.....	53
Quadro 5.2 - Representatividade das questões 5 a 10.....	55
Quadro 5.3 - Representatividades das questões 11 a 15	57
Quadro 5.4 - Representatividades das questões 16 a 21	59
Quadro 5.5 - Representatividades das questões 22 a 27	61
Tabela 5.6 - Representatividades das questões 28 a 33	63
Quadro 5.7 - Representatividades das questões 34 a 38	65
Quadro 5.8 - Representatividades das questões 39 a 42	66
Quadro 5.9- Neurose Obsessiva – compulsiva	67
Quadro 5.10 - Transtornos de Humor	68
Quadro 5.11 - Episódio depressivo	69
Quadro 5.12 - Episódio Maníaco	71
Quadro 5.13 - Narcisismo	72
Quadro 5.14 - Qualidade de Vida no trabalho.....	74

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

DRI -Departamento de Relações industriais

CLT- Consolidação das Leis de Trabalho

DRH- Departamento de Recursos Humanos

QVT - Qualidade de Vida no Trabalho

CEI - Centro de Ensino Integral

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	16
CAPITULO 1 - CONTEXTUALIZAÇÃO	18
1.1 OBJETIVOS	19
1.1.1 Objetivo Geral.....	19
1.1.2 Objetivos Específicos	19
1.2 JUSTIFICATIVAS	19
1.2.1 Justificativa Teórica	19
1.2.2 Justificativa Prática	20
CAPITULO 2 – ARCABOUÇO TEÓRICO.....	21
2.1 Gestão Administrativa: Visão Sistêmica das Escolas e Teorias Administrativas	21
2.1.1 Administração Atual	24
2.2 Gestão Pública.....	25
2.2.1 GestãoPública Municipal.....	28
2.3 Conhecendo Melhor a Gestão de Pessoas.....	29
2.4 Conhecendo a Qualidade de Vida no Trabalho.....	32
2.4.1 QVT na Contemporaneidade	33
2.5 Conhecendo o Histórico da Psicopatologia	37
2.5.1 Conceituando a Psicopatologia	38
2.5.2 A carga Psíquica do Trabalho	39
2.5.3 Psicopatologias no Ambiente Organizacional	40
CAPITULO 3 – PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	42
3.1 Delineamentos da Pesquisa	42
3.2 A coleta e Análise de Dados	43
CAPITULO 4 – CARACTERIZAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO.....	46
4.1 Histórico.....	46
4.2 Estrutura Física do Jonas Freitas de Lima	46
4.3 Missão	47
4.4 Visão	47
4.5 Valores	47
4.6 Organograma.....	47
4.7 Principios	48
4.8 Justificativa	48

4.8.1 Dimensão Didático-Pedagógica.....	48
4.8.2 Dimensão Social e Política da Educação.....	49
4.8.3 Político-Programática.....	49
4.9 Proposta Pedagógica da Escola	49
4.10 O Objetivo do Centro de Ensino Integral – CEI	50
4.10.1 Outros Objetivos Pertinentes do CEI.	50
4.11 Gestões.....	51
4.12 Objetivos das Oficinas Curriculares Desenvolvidas no CEI.....	52
4.13 Sistemáticas de Ação	52
5.2 Analisando a Qualidade de Vida e a Psicodinâmica do Jonas Freitas.....	54
5.3 Conhecendo os sintomas psicopatológicos do CEI Jonas Freitas de Lima	66
5.4 Analisando a qualidade de vida do CEI Jonas Freitas de Lima	74
5.5 Avaliando o Prazer e o Sofrimento do Centro de Ensino	76
5.5.1 O Significado do Trabalho – A Relação Trabalho/Prazer.....	76
5.5.1.1 Ser Professor é.....	77
5.5.2 O sofrimento no trabalho - os desgastes psicológicos	77
5.5.2.1 Dificuldade emocional... ..	78
5.5.2.2 Ajuda Profissional?.....	79
5.5.2.3 Trabalho e seu Desgaste.....	79
5.5.3 Melhorias no Trabalho... ..	80
5.6 Sintetizando os Resultados.....	82
CAPITULO 6 – CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES	85
REFERENCIAS	86
APENDICE A – QUESTIONÁRIO	93
APENDICE B - Respostas dos professores as pergunta aberta do questionário	96

INTRODUÇÃO

De acordo com Duarte, Castro e Hashimoto (2012), as mudanças ocorridas na psicologia do trabalho ocorreram de maneira gradativa nos ambientes organizacionais e na vida do trabalhador. De uma forma didática, o caminho percorrido pela psicologia foi dividido em três fases, a primeira foi com a revolução industrial, que se iniciou a partir do século XX, que foi representada por Taylor, pertencente à Escola Clássica e mais posteriormente a Henry Ford com a escola de Relações Humanas, ambos voltados para o modelo mecanicistas. A segunda fase foi caracterizada pelas pesquisas de motivação, as teorias comportamentais onde havia um enfoque em um desenvolvimento organizacional voltado ao modo gerencial e a arquitetura social.

A partir da escola contingencial se deu início a terceira fase da psicologia do trabalho e começa a análises das questões do poder, conflitos e seus reguladores, esta fase é caracterizada a análise do indivíduo com um ser dotado de desejo. A partir desse momento, Dejours traz sua metodologia de estudo sobre o sofrimento humano, com sustentação psicanalítica com intervenção do estilo pesquisa-ação, nessa nova concepção da psicologia do trabalho é aberto um espaço para se refletir sobre a precarização das relações do trabalho e o sofrimento físico e psíquico do trabalhador advindo das pressões do meio (DUARTE; CASTRO e HASHIMOTO, 2012).

Dejours (1986;1987) traz a análise da psicodinâmica do trabalho e contempla todas as dimensões do ser humano e busca avaliar o quanto a organização do trabalho influencia na obtenção da saúde e do bem-estar, para Dejours mais do que estudar as doenças psíquicas decorrentes no trabalho é mais importante buscar conhecer e entender as estratégias de defesas individuais e coletivas desenvolvidas pelos trabalhadores para equilibrarem a sua instância psíquica e manter a normalidade.

Do ponto de vista comportamental não existe nada demais em tentar compreender o comportamento do ser humano, mas pelo contrário, deixar de compreender e detectar tais problemas e deixá-los de lado sinaliza impudência. Embora não tão facilmente visíveis é recomendável não deixar postergar a análise desses problemas, pois em alguns casos pode se tornar irreversível (BERGAMINI; TASSINARI, 2008).

Desta maneira a presente pesquisa se caracteriza por um estudo de caso, de pesquisa de campo que abordará sobre análise da psicodinâmica do trabalho em professores. A instituição estudada será o Centro de Ensino Integral Jonas de Freitas Lima situada na cidade de Arcoverde, interior de Pernambuco, onde atualmente funciona com 22 professores.

De acordo com o que foi exposto acima, a organização desse trabalho possui seis capítulos:

CAPITULO 1 – CONTEXTUALIZAÇÃO: Apresenta a contextualização dos temas, objetivos, geral e específicos, e as justificativas, teóricas e pratica que explicitam a escolha e relevância do tema abordado;

CAPITULO 2 – ARCABOUÇO TEÓRICO: Abordará a fundamentação teórica e apresentará tais temas: Administração geral, administração pública, administração municipal, gestão de pessoas, qualidade de vida no trabalho e psicodinâmica do trabalho que trará a sustentação teórica para esta pesquisa;

CAPITULO 3 – PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS – Tratará da metodologia adotada durante procedimento da pesquisa;

CAPITULO 4 – CARACTERIZAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO – Apresenta a organização estudada, seu histórico, estrutura, sua missão, visão, valores, seus objetivos, gestão e entre outros assuntos característicos da organização estudada;

CAPITULO 5 – ANALISANDO OS RESULTADOS:esse capítulo abordará as análises dos dados obtidos pela aplicação dos questionários na instituição de ensino e as respectivas inferências sobre os resultados alcançados;

CAPITULO 6 – CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES: Este capítulo configura o encerramento da pesquisa suas conclusões obtidas, as limitações, e as recomendações para posteriores pesquisas.

CAPITULO 1 - CONTEXTUALIZAÇÃO

Uma organização existe como entidade psicológica e que as pessoas reagem de acordo com a imagem que empresas formulam Shein (1982) apud Demo (2008). Entretanto, torna-se importante estudar as relações entre organizações e funcionários e entender, e de que forma intervém no comportamento de seus trabalhadores.

Segundo Bergamini e Tassinari (2008), o ser humano pode ser caracterizado mais como ser emocional do que racional, e entendê-lo como um ser desprovido de emoção é negar uma das principais características que lhe confere. As emoções são reações derivadas de funções motivadoras que impacta, na percepção, aprendizagem e no desempenho dos trabalhadores.

Quando o indivíduo em sua vida cotidiana, em seu trabalho passa a enfrentar situações desagradáveis, que não lhe são construtivas, que lhes geram insatisfação e um pensamento negativo sobre si, do seu trabalho e seus colegas. Ele é capaz de sentir frustrado, infeliz e desmotivado para trabalhar, dessa maneira seu desempenho irá decrescer e se dará início aos sinais de sofrimento, podendo ser levado a curto, médio e longo prazo (BERGAMINI; TASSINARI, 2008).

Por isso é de fundamental importância, para qualquer instituição, seja ela pequena média ou grande porte, pública ou privada a implantação de sistema QVT (Qualidade de vida no trabalho). A qualidade de vida no trabalho vem para humanizar o trabalho, ela busca solucionar os problemas organizacionais, levando qualidade, satisfação, bem estar dos profissionais, ocasionando na realização profissional, e sensação de prazer no trabalho e posteriormente, no aumento no desempenho e melhoramento na realização das tarefas (SANT' ANNA; KILIMNIK, 2011).

Desta maneira, com o intuito de investigar de que forma os fatos descritos acima ocorre, buscou-se evidenciar de que maneira se manifesta na prática cotidiana. O objeto de estudo foi os 22 professores da escola Municipal Jonas Freitas de Lima, na cidade de Arcoverde, interior de Pernambuco.

O desafio da pesquisa é analisar a qualidade de vida e a relação Prazer/ desprazer no trabalho e as suas inferências na saúde dos professores, e responder o seguinte questionamento: Como a realidade vivenciada no trabalho interfere na psicodinâmica dos professores?

1.1 OBJETIVOS

Nesta seção serão evidenciados os objetivos geral e específicos, que explicam a finalidade da pesquisa.

1.1.1 Objetivo Geral

Analisar a psicodinâmica do trabalho de professores de uma escola municipal no interior de Pernambuco.

1.1.2 Objetivos Específicos

- Verificar o nível de qualidade de vida no trabalho, na escola;
- Observar os sintomas psicopatológicos manifestados com maior frequência nos professores;
- Analisar os fatores de prazer e desprazer nos educadores.

1.2 JUSTIFICATIVAS

Nesta seção serão apresentadas as justificativas: teórica e prática, que explicita a relevância desse estudo.

1.2.1 Justificativa Teórica

O trabalho é uma das principais atividades realizadas pelos seres humanos, desta forma, se faz necessário estudar como ele influencia, na vida das pessoas. O trabalho é a característica fundamental para o processo saúde/doença do indivíduo, essa interação faz com que haja a reapropriação do lugar do sujeito na própria história. (DIAS, 1995).

As atividades laborais vivenciadas pelo ser humano, de maneira particular em professores, possuem duplo caráter: de um lado é fonte de realização, satisfação, prazer, estruturando e conformando o processo de identidade dos sujeitos; por outro lado pode tornar um elemento nocivo ao trabalhador de insatisfação/doença (DELCOR et al, 2004). Entretanto, é de relevância compreender e estudar as particularidades dessa classe, com intuito de

entender, e encontrar os mecanismos que impedem que a qualidade de vida no trabalho aconteça e consequentemente a satisfação do indivíduo.

Pensa-se que as pessoas com distúrbios em comportamento se encontram necessariamente em instituições especializadas para tratá-las e não no ambiente de trabalho. Isso de fato não acontece, muitos daqueles que convivem no dia-a-dia e em quaisquer circunstâncias são portadores de desorganizações comportamentais, e é de grande importância admitir a sua existência e não pretender que ela não exista é, portanto, omiti-la (BERGAMINI; TASSINARI, 2008).

1.2.2 Justificativa Prática

Com o intuito de uma integração a teoria evidenciada em sala de aula e a prática cotidiana, esse estudo vem com interesse na conclusão do curso de administração e na consequente obtenção do título de bacharel em administração pela Universidade Federal de Pernambuco.

A presente pesquisa faz análise à relação prazer/ desprazer no trabalho relacionado à classe de professores de uma escola no interior de Pernambuco, ela busca avaliar a qualidade de vida vivenciada no ambiente de trabalho, e elucidar as principais questões de insatisfação na escola, buscando observar se os transtornos psicopatológicos são decorrentes no objeto estudo e se existem eventuais sintomas.

A psicopatologia vem para analisar execução dos processos psíquicos mobilizados pela confrontação do indivíduo com a realidade vivida no trabalho, tomando como base a subjetividade constituída, de que cada sujeito é único e possui um histórico de vida particular, em outras palavras, é um estudo onde é analisada a saúde mental do trabalho, não só relacionado à doença e a loucura, mas também ao sofrimento no trabalho (DEJOURS; ABDOUCHELI e JAYET, 1994).

O presente estudo além do cunho acadêmico vem oferecer ao objeto de estudo, a ótica de seus participantes sobre o trabalho, podendo assim com as análises evidenciadas, os seus gestores tomarem um novo posicionamento com relação as atitudes antes tomadas, e assim, vir a sanar ou diminuir o nível de insatisfação de seus colaboradores, melhorando a qualidade de vida e o prazer no trabalho.

CAPÍTULO 2 – ARCABOUÇO TEÓRICO

No presente capítulo será apresentada a fundamentação literária que inicialmente tratará sobre a evolução administrativa com enfoque na gestão de pessoas, em seguida abordará a gestão pública e municipal suas respectivas evoluções, conceitos e desafios, logo após será exposto sobre o tema gestão de pessoas, qualidade de vida no trabalho e por fim a psicodinâmica no trabalho, conceitos e a importância de seu estudo.

2.1 Gestão Administrativa: Visão Sistêmica das Escolas e Teorias Administrativas

Segundo Bueno (2002), a história da administração deu-se com o início da fase industrial no fim do século XIX, esta fase foi marcada pelo surgimento da concepção científica do trabalho. Os fundamentos da administração científica foram lançados pelo engenheiro mecânico Frederick Winslow Taylor. Taylor propôs a divisão entre planejamento e execução das tarefas simples, como formas de aperfeiçoar o desempenho humano no trabalho. O planejamento e o controle das tarefas deveriam ficar com os cargos de chefia.

Outra característica da fase industrial é que o processo de seleção deveria ser cuidadoso, onde seriam selecionados os trabalhadores mais habilidosos, e após selecionados deveriam ser corretamente treinados e instruídos para assim realizar o melhor trabalho possível (BUENO, 2002).

Outra figura que se destacou no movimento científico foi Henri Fayol, coube a ele a clássica divisão das funções gerenciais: planejar, dirigir, organizar, coordenar, comandar e controlar. O enfoque principal do Faylorismo é que todo gerente, independentemente de seu nível hierárquico deve saber administrar de acordo com as funções gerenciais, uma das principais características dessa escola é ser voltada para as funções administrativas (CARVALHO; SERAFIM, 1995).

Segundo Bueno (2002), logo após a escola científica surgiu a escola das relações humanas, onde o intuito era humanizar o trabalho e tornar o homem livre em relação a condição de escravo da produção. Entretanto, a ideia do *homo social* apresentada pela escola das relações humanas, permaneceu vinculada a situação comportamentalista, onde o homem continuou escravo, agora, no entanto, quem ditava as condições era o grupo informal, os trabalhadores ainda não dispunham de liberdade para pensar, agir, estabelecer seus limites e objetivos, o grupo que moldava o comportamento do indivíduo na organização.

Para escola das relações humanas, o comportamento do empregado não podia se deter apenas para o enfoque mecanicista, e independentemente de qualquer variável todo ser humano precisa de segurança, aprovação social, prestígio e auto realização (CARVALHO; SERAFIM, 1995).

Expoente da escola das relações humanas, Elton Mayo, em seus estudos realizou vários experimentos com diversos grupos de trabalhadores aos quais eram submetidos as diferentes condições de iluminação e incentivos, à partir dessas pesquisas Mayo conseguiu concluir que o fator que mais influenciava na produtividade nas organizações era as relações interpessoais desenvolvidas no trabalho, não os incentivos salariais como pensava Taylor com a ideia do *Homo Economicus* esse experimento ficou conhecido como Hawthorne (BUENO, 2002).

Logo após os estudos de Mayo, entrou em parâmetro a escola das relações humanas, duas correntes passaram a dividi-la. A primeira corrente era focada nas características do administrador. As contribuições mais destacadas foram por Mc Gregor (1967) através da definição e do delineamento da teoria X e Y, e, Blake e Mouton (1976) os autores da “grade gerencial”, segundo eles os administradores se distribuem sobre um espaço composto de duas dimensões: o nível de interesse pelas pessoas e o nível de interesse pela produção (AÑES; LOPEZ, 2005).

A segunda corrente na perspectiva de Añes e Lopez (2005), tem sua intenção sobre o ambiente sociológico das organizações que foi oferecida por Maslow através da “hierarquia das necessidades humanas”; por Argirys, que estudou os níveis de conflitos existentes entre os indivíduos e organização, e Likert que estudou o papel dos agentes de ligação grupal.

Outra escola que merece ser destacada é a escola Behaviorista também conhecida como escola da “capacidade cognitiva” ou escola dos “sistemas sociais”, se deleita sobre a base psicossociológica, com as contribuições iniciais da Gestalt Theory, em uma primeira etapa o seu pensamento analisou o processo decisório e tentou edificar as bases da ciência administrativa, voltado para o amento da racionalidade da tomada de decisão onde para Simon, autor da época, era fundamental: “Pensar antes de agir.” (AÑES; LOPEZ, 2005; CARVALHO; SERAFIM, 1995).

Posteriormente a escola Behaviorista, outra escola de relevância foi a escola Neoclássica, ela apoiava-se na psicologia, na sociologia e na antropologia, ela buscava à eficiência do trabalho através da integração harmoniosa do homem com a instituição. Para escola neoclássica existiam outras motivações além da econômica, diferentemente da escola

clássica ou burocrático-militar que vinha com o bojo das ideias de Taylor, onde a motivação mais relevante para o empregado era a econômica (AÑES e LOPEZ, 2005; BUENO, 2012).

Ainda sobre a ótica dos autores Añes e Lopez (2005) e Bueno (2012), o término da Segunda Guerra Mundial marcou o momento de novas ideias e disciplinas, nas correntes que até então eram dominantes. As organizações até então estudadas eram vistas como sistemas fechados, ou seja, voltadas para si com se atuassem de forma independente do meio em que elas se situavam. A partir desse marco histórico começou-se a observar que os sistemas eram mais amplos, onde não seriam considerados exclusivamente os aspectos internos (estruturais), mas também os fatores econômicos, sociais, culturais e políticos, de onde a organização faz parte.

O estudo sobre os sistemas fechados é uma das características marcantes da escola clássica de administração; já com o novo enfoque dos sistemas abertos onde ele reconhece a interação dinâmica dos sistemas com o meio ambiente, dessa forma empresa é influenciada e tem relações com as pessoas, bens, moedas e informações (BUENO, 2012; AÑES; LOPEZ, 2005).

Outra teoria que destacou-se foi a teoria da contingência, essa teoria veio como novo enfoque, onde se recusava totalmente o princípio “*onebestway*” ela propunha um esclarecimento das fundamentais estruturas, e o grau de incerteza do meio-ambiente mais especificamente às relacionadas com o mercado e a tecnologia, dessa maneira, a medida que se aumentava o grau de incerteza do meio ambiente, a estrutura deveria aumentar e gerar mecanismos de integração (LAWRENCE; LORSH, 1973).

Ao final da década de setenta e meados da década de oitenta surge à perspectiva cultural, ela veio com enfoque voltado na gerência das organizações. Isto é, ela considerava que as organizações continham culturas e crenças, e que a compreensão de uma cultura específica de uma organização poderia vir a proporcionar conhecimentos de bastante valia sobre o comportamento das pessoas na organização (RUGMA; HODGETTS, 1997).

Assim sobre a definição de Rugman e Hodgetts (1997), a perspectiva cultural propunha que: (1) As organizações bem sucedidas são as que têm culturas que se ajustam bem com seu ambiente; (2) a gerência superior deverá buscar ativamente ou segurar um ajuste apropriado da cultura com o meio ambiente; (3) os empregados de êxito serão aqueles cujas atitudes e estilos se ajustam a cultura da empresa e (4) as culturas fortes determinam e modelam o comportamento do trabalho.

2.1.1 Administração Atual

De acordo com França Filho (2004), cabe a Administração articular e direcionar os diversos saberes envolvidos em sua área, pois ela possui uma característica intrinsecamente interdisciplinar. A administração tem um papel de forte aplicabilidade dos conhecimentos produzidos por outras disciplinas para subsidiar sua atividade.

A administração é o órgão específico de uma atividade empresarial, quando se fala em atividades administrativas pensa-se logo, construção de empreendimentos, despedindo ou contratando trabalhadores entre outros, mas na realidade fala-se em um comportamento de uma decisão administrativa, de uma ação administrativa, de um comportamento administrativo. A organização só pode decidir, agir e comportar-se como administradores: por si só, a organização não tem existência efetiva (DRUKER, 2001).

Na gestão administrativa cabe ao gestor gerenciar, estabelecer ou interpretar os objetivos, depois planejar, organizar, dirigir e conseqüentemente controlar as atividades e os recursos de uma organização de forma coordenada e organizada, almejando assim, o alcance dos objetivos previamente estabelecidos (ÁVILA, 2001).

Ainda na ótica de Ávila (2001), o exercício da função gerencial requer capacidade, um plano de ação, trabalhar com pessoas, gerenciar a utilização dos recursos, colocar em funcionamento todos os elementos determinados pelo planejamento, e proceder ao controle de todas essas variáveis. Requer, finalmente, a capacidade de cobrar, atingir e apresentar resultados de todo o trabalho realizado. Gerenciar é, portanto, orientar e guiar a dinâmica da instituição, ação necessária porque sem ela, as pessoas trabalhariam para a obtenção de seus próprios objetivos, desperdiçando esforços.

Druker (2001), afirma que o papel da administração é fazer com que as pessoas trabalhem em conjunto por meio de metas comuns, valores comuns da estrutura correta e do treinamento e desenvolvimento necessário para agir e para responder às mudanças. Mas o significado dessa tarefa tem mudado ao longo dos anos, porque a administração converteu a sua força de trabalho, que antes era composta em sua maior parte por trabalhadores sem qualificação em um conjunto de trabalhadores com o alto grau de informação.

Cabe a administração o papel tão igual ao das ciências humanas, dialogar com as mais diversas áreas do conhecimento para o exercício pleno de suas atribuições, em qualquer campo, profissional ou acadêmico. Interagir com a psicologia (que busca esclarecer o comportamento humano no trabalho), com a sociologia (com foco na dinâmica de poder e conflitos na organização), com a antropologia (que visa desvendar o universo simbólico e

cultural da organização) e com a economia (que visa esclarecer a dinâmica das relações de trocas econômicas) (FRANÇA FILHO, 2004).

2.2 Gestão Pública

Segundo Fisher (1984), até meados de 1930 a definição dos contornos da administração pública não era um problema. O administrador público era apenas um executor de políticas, sobre essas circunstâncias, a administração pública teve um enfoque mais mecanicista, estabelecendo dessa forma relações estreitas, entre organizações públicas e privadas. A partir dos anos 30 e da Primeira Guerra Mundial, o crescimento influi na mudança do conceito de administrador, agora notado como um formulador de políticas públicas.

Na década de 60 e 70 surge um novo conceito emergente de “a nova administração pública”, onde se foi colocado a questão da responsabilidade social das organizações públicas, no sentido de provocar mudanças na sociedade e promover um nível de qualidade de vida e igualdade social (FISCHER, 1984).

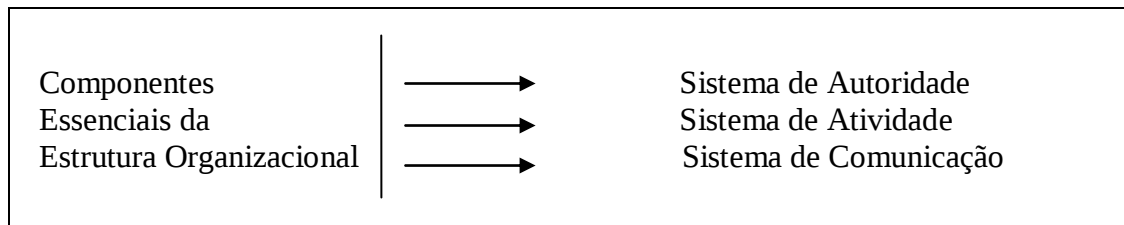
Com o fim do período militar de 1984, não houve no Brasil um Estado de Bem-Estar Social (houve apenas ações sociais isoladas e de caráter excludente). A Constituição Federal de 1988 trouxe políticas sociais de caráter universal que, em um primeiro momento, não foram implantadas por falta de recursos. Com o governo Collor e FHC, o Estado toma distanciamento da política do bem-estar e passa a ser um Estado regulador e controlador. Com a entrada do governo Lula, foram adotadas políticas sociais que caracterizam a ideologia do Estado do bem-estar social, como por exemplo, nas áreas de educação, saúde e assistência social, mas no entanto o Estado de bem-estar social não se consolidou no Brasil (PALUDO, 2010).

Vale ressaltar que o Estado de Bem-Estar Social ou Estado assistencial caracteriza-se pela intervenção nos setores econômicos e social, com o intuito de promover o aumento do poder aquisitivo dos trabalhadores para poder combinar a crescente produção em grande escala com o consumo de massa. O cidadão que pertence a esse Estado deve ter a garantia de uma renda mínima, alimentação, saúde, habitação, educação e previdência, ou seja, toda a gama de direitos sociais (MEDEIROS, 2009).

Para Paludo (2010), a organização da administração pública compreende a criação de órgãos e entidades, a sua estruturação, eventuais alterações e extinções, e as atribuições de competências administrativas aos órgãos e entidades. Organizar a administração é o mesmo que organizar seu aparato de estrutura e recursos; órgãos e agentes; serviços e atividades; e

competências. A estrutura organizacional compreende o modo pela qual a autoridade é distribuída, as atividades são fatiadas e organizadas, e o sistema de comunicação entre elas é estabelecido.

Quadro 2.1 - Organograma a estrutura do setor público



Paludo, 2010 pág:27.

O setor público atua com estruturas e modelos de gestão distintos e, especialmente, com uma hierarquia mais rígida, a identificação dessas prioridades é imperceptível. Assim, fica claro que, na administração pública, a governança deve tornar explícito o papel de cada ator, definindo os seus objetivos, responsabilidades, modelos de decisão, rotinas, entre outras (PEREIRA-MATIAS, 2010).

Deve-se ressaltar nesse contexto, a relevância do estudo realizado pelo *International Federation of Accountants* (IFAC) apud Pereira-Matias (2010), denominado *Governance in the public sector: A governing body perspective* (2001). De acordo como o estudo realizado, os três princípios fundamentais de governança no setor público são:

1. *Openness* (Transparência): é requerido para assegurar que as partes interessadas (sociedade) possam ter confiança no processo da realização de tomada de decisão e nas ações realizadas e nas entidades do setor público, na sua gestão e nas pessoas que nela trabalham;
2. *Integrity* (Integridade): compreende a realização de procedimentos honestos e perfeitos. É um princípio baseado na honestidade, objetividade, normas de propriedade, proibidade na administração dos recursos públicos e na gestão da instituição;
3. *Accountability* (responsabilidade de prestar contas): as entidades do setor público e seus indivíduos são responsáveis por suas decisões e ações, incluindo a administração dos recursos públicos e todos os aspectos de desempenho e, submetendo-se ao escrutínio externo apropriado que dá a permissão a todos o conhecimento dos votos emitidos por cada um.

A gestão adotada pelos governos ao longo dos anos tem sofrido mudanças, mais especificamente motivadas pelas mudanças da sociedade e pela globalização que o mundo vem enfrentando nos dias atuais. Seguindo esse contexto surge a necessidade de transformar

as instituições em sistemas eficazes que, direcionados para uma visão de futuro, com uma filosofia plena de valores e uma clara definição de seu propósito, que permitam encontrar respostas satisfatórias, toda a organização para ter êxito e estar à altura das necessidades da sociedade atual, onde deve conter princípios para basear suas políticas e suas ações (CARNEIRO, 2010).

A administração pública vive um desafio constante de ganhar cada vez mais eficiência, se modernizar e valorizar o servidor público, dessa forma harmonizando diversos tipos de situações, leis e procedimentos (TEXEIRA;BASSOTI e SANTOS 2013).

Pode-se afirmar que a gestão pública tem uma lógica própria, e ao longo dos anos vem requerendo o desenvolvimento de técnicas de gestão adequadas, além de uma formação específica para os gestores públicos. Entretanto, a gestão pública democrática tem a tendência a romper com os modelos administrativos e fórmulas prontas, pois estes não são capazes de refletir a complexidade dos processos políticos e sociais. No Âmbito democrático, a estabilidade das organizações é garantida pela legitimidade pública, que é adquirida através da construção no cotidiano das organizações e das negociações de interesses (PAULA, 2007).

Um bom modelo de gestão de administração pública passa pelo atendimento de uma série de princípios, como a definição mais clara dos objetivos da organização, buscar formas de atender os diversos públicos e criar mecanismos de aferição dos resultados por ela produzidos. Estes princípios são de vital importância para que a própria gestão pública avalie a eficiência, a eficácia e a efetividade da sua atuação, tornando-se dessa forma apta a concretizar as políticas do Estado e do governo, no médio e longo prazo, sempre ajustando suas ações às crescentes demandas da sociedade (CAMPOS, 2008).

Ainda sobre a ótica de Campos (2008), para construir os resultados com a rapidez e eficiência demandados pela sociedade, é necessário que as organizações públicas disponham de bons modelos de gestão. Por vezes, as melhorias percebidas pelo usuário final dos serviços são fruto não do que acontece na ponta, mas sim da forma como as instituições integrantes da estrutura do Estado se organizam em suas operações diárias.

As macrotendências que caracterizam a era da informação (a globalização da tecnologia, da comunicação e da economia) estão moldando e formando um novo sistema institucional, o Estado em rede. Essa nova forma de atuação do Estado não significa, necessariamente, redução do aparelho estatal (*downsizing* do Estado), nem a diminuição de gastos, mas, um distinto perfil de administração pública e de coordenação da economia, baseado na descentralização, na busca de resultados por controle, na atuação via parcerias e na orientação para a competitividade, estabelecendo-se, dessa forma, uma nova filosofia de

gestão. A administração pública moderna passa a se comprometer com a eficiência, a eficácia, a qualidade e as demandas do cidadão, fazendo com que a gestão burocrática se transforme em administração gerencial (PEREIRA, 1997; KLIKSBERG, 1994).

2.2.1 Gestão Pública Municipal

O município tem uma grande importância no cenário sociopolítico brasileiro. Foi uma das primeiras instituições instaladas e trazidas pelos os colonizadores portugueses para a terra de Santa Cruz, o município representava para os homens e as mulheres o símbolo da presença do Estado e uma forma de dar solução aos problemas que enfrentavam, para garantir no mínimo a sua sobrevivência. Os municípios civilizaram o Brasil e ainda após tantos séculos, ainda constituem a primeira escola de cidadania (VERGARA; CORRÊA, 2004).

Ainda sobre a ótica de Vergara e Corrêa (2004), o desenvolvimento da democratização brasileira, dos últimos anos vem como um sinuoso sentido a descentralização do poder e da participação organizada em vários seguimentos da sociedade. Para essa direção, a constituição de 1988, apontou algumas alternativas à população brasileira. Ao abrir a autonomia política e administrativa dos municípios, evidenciou o entendimento que as iniciativas locais, por se situarem mais próximos da população e do controle social, são mais realistas, econômicas, eficientes e voltadas ao resultado esperados pela sociedade local, dessa forma ela tem a maior condição de saber lidar com as necessidades cotidianas dos cidadãos e analisar quais são as dificuldades, e oportunidades encontrada na determinada região.

Vale ressaltar que a descentralização é um processo de transferência de poder dos níveis centrais para os níveis periféricos. Ainda que não haja uma concordância sobre este conceito, a perspectiva progressista aborda-o como uma estratégia para reestruturar o aparelho estatal, não para diminuí-lo, mas para torná-lo mais ágil e eficaz, democratizando a gestão através da criação de novas instâncias de poder e redefinindo as relações Estado/sociedade, não podendo ser confundida como democratização e participação, a descentralização é um processo de realocação do poder de decisão estatal em suas dimensões funcionais ou territoriais (JUNQUEIRA, 2013).

Ainda de acordo com a perspectiva de Junqueira (2013), com a Constituição de 1988, o município ganhou a situação de ente federativo de pleno direito, apesar de sua autonomia ser relativizada pelas determinações constitucionais comuns para todos os entes federados. No Brasil, o município é considerado um ente federado e, como tal, possui competências

definidas pela Constituição para gerenciar essas políticas. Dessa forma, não depende de transferência de poder dos outros níveis de governo.

Por lidar com várias interfaces as organizações municipais, com seu ambiente a reflexão estratégica, obriga os administradores e outros participantes do processo a pensarem na comunidade a partir de suas funções internas. Nesse cenário, questionam as próprias possibilidades, seus pontos fortes e fracos, repensa o futuro vislumbram alternativas, e optam por novos caminhos, repensam o futuro, buscam alternativas e escolhem novos pontos de chegada. Ao decidirem esses novos caminhos, tomam a decisão sobre o meio e estratégias coletivas para que suas metas desejadas sejam alcançadas (VERGARA; CORRÊA, 2004).

Tendo como base que população não é homogênea, nem nas suas necessidades nem nas suas aspirações. A intervenção da prefeitura em seu território deve respeitar as singularidades da população e do espaço onde vive e/ou trabalha. Entretanto, é necessário estabelecer critérios que permitam formular, a partir de prioridades, objetivos e metas que promovam a qualidade de vida da população da região administrada pelo município, mediante o acesso a bens materiais e imateriais disponíveis (JUNQUEIRA, 2013).

2.3 Conhecendo Melhor a Gestão de Pessoas

Há muito tempo, a administração de pessoal foi denominada Relações Industriais. Nesse período que ocupou as seis primeiras décadas do século XX, os Departamentos de Relações Industriais (DRI) se multiplicaram nas grandes empresas como meio de resolução dos problemas trabalhistas, quase em todas as situações focalizadas nas relações de capitais e trabalho, ou seja, entre empresa e funcionários. Os órgãos de relações industriais tratavam exclusivamente das admissões, pagamento, disciplina e demissões e as mãos de obra das empresas. O administrador de pessoal tinha a necessidade de conhecer profundamente a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), pois ela era seu manual de trabalho. A abordagem era estritamente legal (LUPINACCI, 2006).

Ainda sobre a ótica de Lupinacci (2006), após as seis primeiras décadas o século XX, a administração de pessoal mudou radicalmente seu rumo. Seu novo papel foi o de utilizar as pessoas na solução dos problemas empresariais. Observou-se que as pessoas formavam o recurso mais importante da organização, o seu patrimônio mais valioso. A sua nova denominação passou a ser Recursos Humanos. E os Departamentos de Recursos Humanos (DRH) começaram a surgir para cuidar das pessoas e fazer com que as pessoas se motivassem

e “vestissem a camisa da empresa”, apesar do novo enfoque o Departamento de Recursos Humanos não deixou de lado o atendimento e obediência da legislação estabelecida pela CLT.

Há muito tempo, o Departamento de Recursos Humanos (DRH) não era considerada uma função central como as áreas de produção, marketing ou finanças. Estas atividades têm sua importância que são naturalmente reconhecidas, pois, contribuem diretamente nos resultados. A função do DRH surgiu como uma função de apoio, estabelecida como *staff*. Os departamentos e as direções de recursos humanos vieram para substituir os departamentos de pessoal ou serviço de pessoal, que existiam mais amplamente nas empresas maiores e nas instituições de administração pública. Os departamentos de pessoal eram encarregados de tarefas praticamente administrativas, limitando-se apenas a atividades burocráticas e de controle. (LISBOA *et al*, 2013).

Lisboa *et al* (2013) ainda afirma que a gestão de pessoal difere do DRH pelo fator foco, se importando sobre tudo com a gestão dos aspectos administrativos que envolvem o recrutamento, a seleção, a remuneração, horários ou gestão de contratos. Hoje, a DRH foi elevada a função estratégica, participando ativamente das principais decisões e intervindo prioritariamente nos processos críticos de mudança organizacional em que muitas instituições se encontram envolvidas. A atuação do DRH tem impacto em quatro níveis diferentes:

Figura 2.1 - Níveis de Intervenção da Gestão de Recursos Humanos



Lisboa, et al 2011, pag:274.

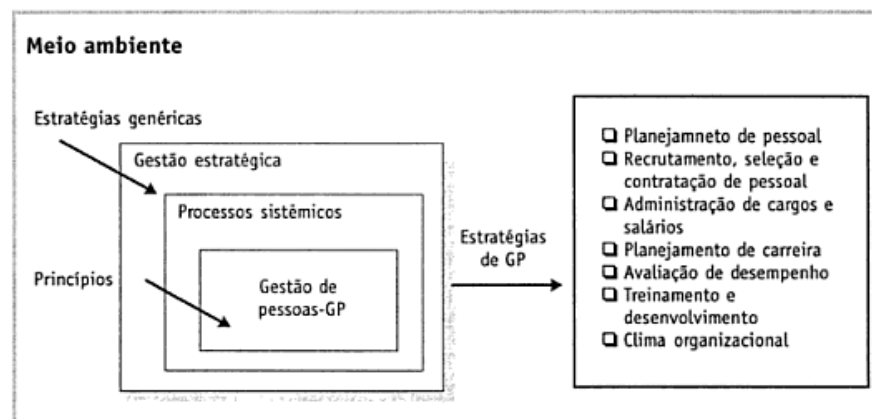
A gestão de recursos humanos (RH) consiste na efetiva gestão de pessoas no trabalho. A gestão de RH estuda e analisa o que pode ou deve ser feito, para tornar o trabalhador mais

produtivo e mais satisfeito. Ela é a função executada nas organizações que facilita o aproveitamento eficaz das pessoas (dos empregados) para dessa forma atingir metas individuais e organizacionais (IVANCEVICH, 2011).

O conceito de gestão de pessoas passou por uma enorme ampliação. Podendo definir atualmente gestão de pessoas como um conjunto de políticas e práticas que permitem a conciliação entre as expectativas entre organização e entre as pessoas para que ambas possam realizar ao longo do tempo. Políticas, como princípios e diretrizes que balizam decisões e comportamento da organização e das pessoas em suas relações com empresa, e práticas, com os mais diversos tipos de procedimentos, métodos e técnicas utilizadas para pôr em pratica as decisões e para também nortear as ações na organização assim como também com o ambiente externo (DUTRA, 2002).

Captar e compreender as principais tendências que estão se delineando para os próximos anos é tão importante quanto saber lidar com os problemas do dia-a-dia. Uma gestão de pessoas desatrelada da realidade do presente pode vir a tropeçar em obstáculos mais imediatos e comprometer a sobrevivência da organização. Em contrapartida, a gestão de pessoas que não procura antever o amanhã pode ser apanhada de surpresa pelas transformações que venham ao atingi-la, impedindo dessa forma organização reagir de forma eficaz (TACHIZAWA; FERREIRA e FORTUNA, 2008).

Figura 2.2 - **Modelo de Gestão de pessoas**



Tachizava, Ferreira e Fortuna, 2008, pág.:18.

Gestão de pessoas em contexto futuro se entende por um processo de gestão apoiada nos gestores responsáveis, cada um em sua área, pela atividade fim e atividades meio das organizações. Esses novos tempos irão exigir novos modelos de gestão e, conseqüentemente,

novas maneiras de conduzir os interesses da organização e das pessoas. Dessa forma não se trata de prever o que irá acontecer futuramente, mas, buscar compreender profundamente o contexto político, social, econômico, tecnológico e competitivo além de uma série de grandes movimentos que ocorrem na sociedade. A partir dessa compreensão é possível analisar as informações sobre as mudanças externas, abstrair o processo de transformação ao longo do tempo e formular questões estratégicas relevantes (TACHIZAWA; FERREIRA e FORTUNA, 2008).

2.4 Conhecendo a Qualidade de Vida no Trabalho

Antes da construção do conceito de qualidade de vida no trabalho (QVT), diversos autores realizaram pesquisa que envolvia o problema da motivação, satisfação e insatisfação no trabalho. Herzberg, McGregor e Maslow procuravam estudar fatores da organização que funcionassem como incentivadores ou coibidores de motivação dos funcionários, realizaram vários estudos e pesquisas para evidenciar quais fatores melhoravam ou diminuía a qualidade de vida no ambiente de trabalho (RIBEIRO; CAMPOS, 2009; VIEIRA 1996).

O objetivo principal dos programas de qualidade de vida no trabalho são as reformulações em nível de trabalho, com o intuito de garantir com maior eficácia e produtividade. Quando um programa de QVT é colocado em uma organização a intenção é gerar um trabalho mais humanizado, onde há mais responsabilidade e autonomia no nível do cargo que o funcionário ocupa, onde é realizado um *feedback* sobre o seu desempenho e enriquecimento do trabalho com ênfase no desenvolvimento no pessoal e no indivíduo (RIBEIRO; CAMPOS, 2009).

Quadro 2.2 – Evolução Qualidade de Vida

(Continua)

CONCEPÇÕES EVOLUTIVAS DO QVT	CARACTERÍSTICAS OU VISÃO
1. QVT como uma variável (1959 a 1972)	Reação do indivíduo ao trabalho. Investiga-se como melhorar a qualidade de vida no trabalho para o indivíduo.

(Continuação)

2. QVT como uma abordagem (1969 a 1974)	O foco era o indivíduo antes do resultado organizacional; mas, ao mesmo tempo, buscava-se trazer melhorias tanto ao empregado como à direção.
3. QVT como um método (1972 a 1975)	Um conjunto de abordagens, métodos ou técnicas para melhorar o ambiente de trabalho e tornar o trabalho mais produtivo e mais satisfatório, QVT era vista como sinônimo de grupos autônomos de trabalho, enriquecimento de cargo ou desenho de novas plantas com integração social e técnica
4. QVT como um movimento (1975 a 1980)	Declaração ideológica sobre a natureza do trabalho e as relações dos trabalhadores com a organização. Os termos “administração participativa” e “democracia industrial” eram frequentemente ditos como ideias do movimento QVT.
5. QVT como tudo	Como panaceia contra a competição estrangeira, problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade, problemas de queixas e outros problemas organizacionais.
QVT como nada (futuro)	No caso de alguns projetos de QVT fracassarem no futuro não passará de modismo passageiro.

Fonte: Nadler e Lawler apud Fernandes (1996, p.42).

2.4.1 QVT na Contemporaneidade

A qualidade de vida no trabalho (QVT) vem sendo objeto de preocupação entre profissionais de diferentes áreas e muitas vezes são avaliadas como sendo a satisfação e o bem estar do trabalhador durante a execução da sua tarefa no trabalho. Nos últimos anos a QVT tem sido entendida como a gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos e tecnológicos que afetam a cultura da organização e renovam o clima organizacional, refletindo no bem

estar do trabalhador e conseqüentemente na produtividade da empresa (SCHMIDT *et al*, 2008).

A QVT é um conjunto de ações de uma empresa que envolve diagnóstico e implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais dentro e fora do ambiente de trabalho, visando propiciar condições plenas de desenvolvimento humano para e durante a realização do trabalho (ALBUQUERQUE; FRANÇA, 1998).

A importância da qualidade de vida no trabalho reside simplesmente no fato de que os trabalhadores passam em um ambiente de trabalho mais de 8 horas por dia, durante pelo menos 35 anos de sua vida. Não se trata de levar os problemas de casa para o trabalho, e sim de levar problemas, tensões, receios, angústias, acumulados no trabalho. É um assunto que precisa ser discutido, independentemente, se o cenário da economia mostra recessão ou crescimento perda do poder aquisitivo ou aumento do desemprego (CONTE, 2003).

Pode-se entender QVT como um programa que visa facilitar e satisfazer as necessidades do trabalhador ao criar atividades na organização, tendo como ideia básica o fato de que as pessoas são mais produtivas quanto mais estiverem satisfeitas e envolvidas com o próprio trabalho. Entende-se que a QVT é baseada no princípio de que o comprometimento com a qualidade acontece de forma mais natural em ambientes em que os funcionários se encontram intrinsecamente envolvidos nas decisões que influenciam suas atuações (CONTE, 2003; FEIGENBAUM, 1994).

Observa-se que a qualidade de vida no trabalho dialoga com noções como motivação, ambientes, organizações do trabalho, envolvendo discussões mais recentes sobre as novas formas de organização do trabalho e tecnologias. Assim, a QVT procura conciliar interesses diversos e contraditórios, presente nos ambientes e condições de trabalho, nas mais diversas empresas, públicas ou privadas. Interesses estes que não se resumem em apenas capital e trabalho, mas também aos relativos mundos subjetivos: desejos, vivências, sentimentos, sonhos, valores, crenças, ideologias e interesses econômicos e políticos (SATO, 1999).

A qualidade de vida é determinada por fatores psicológicos, como o grau de criatividade, autonomia, flexibilidade, que os funcionários desfrutam, ou também, fatores organizacionais e políticos, como a quantidade de controle pessoal sobre o posto de trabalho, ou até mesmo a quantidade de poder que os trabalhadores podem exercer no ambiente de trabalho circundante a partir de sua colocação no trabalho (CIBORRA & LANZARRA, 1985).

Para Walton (1973), o trabalho não deve absorver todo o espaço da vida do trabalhador, deixando-o obrigado a deixar a sua vida familiar, suas atividades de lazer e sua

convivência em comunidade, há importância de se buscar um ponto de equilíbrio entre as demandas do trabalho e a vida privada do trabalhador.

Para Westley (1979), existem diversos problemas que podem vir afetar a qualidade de vida no trabalho e se tornam obstáculos da mesma, quando não solucionados. Esses problemas segundo o autor podem ser agrupados em quatro tipos:

1. Políticos: Caracterizados pela sensação de instabilidade quanto à permanência no emprego ou o medo de ser discriminadamente dispensado. Quando há presença desses aspectos levam ao sentimento de insegurança.

2. Econômicos: Caracterizados pela ausência de equidade salarial, o que gera o sentimento de injustiça.

3. Psicológicos: caracterizados pela ausência de possibilidades de autorrealização, o que leva alienação.

4. Sociológicos: Representados pela não participação ativa do indivíduo em decisões diretamente relacionadas com os processos de trabalho, com a forma de se executarem as tarefas e com a distribuição de responsabilidades dentro da equipe. A falta desse indicador gera sensação de anomia.

Entretanto, a insatisfação reflete a remuneração inadequada; a alienação é um sentimento onde o trabalho é pessoalmente prejudicial; e por fim a anomia, uma falta de envolvimento moral. Para melhor visualização, a tabela mostra os problemas levantados, as suas causas e suas possíveis soluções:

Quadro 2.3 – Raízes da qualidade de vida no trabalho

(Continua)

ESFERA DO TRABALHO	PROBLEMA DO TRABALHO	RESPONSÁVEL PELA SOLUÇÃO	INDICADORES	PROPOSTAS
Econômica (1850-1950)	Injustiça	Sindicatos	Insatisfação Greves Sabotagens	Cooperação Divisão dos lucros Acordos de produtividade

(Continuação)

Política (1850-1950)	Insegurança	Partidos Políticos	Insatisfação Greves Sabotagens	Autosupervisão Do trabalho Conselho dos trabalhadores
Psicológica (1950...)	Alienação	Agentes de mudança	Desinteresse Absentéismos <i>Turnover</i>	Enriquecimento Das tarefas
Sociológica (1950...)	Anomia	Grupos de trabalho	Sentimento de falta de significado Absentéismo	Grupos de trabalho estruturados sociotecnicamente

Fonte: WESTLEY, 1979,p.122.

Segundo Denis (1980) apud Sant'Anna e Klilimnik (2011), o ambiente de trabalho é entendido como um elemento básico a ser trabalhado quando se objetiva a trilhar o caminho rumo à qualidade de vida no trabalho, ele entende que o ambiente é constituído por três dimensões básicas: social, psicológica e física (DENIS, 1980). Abaixo algumas características de locais e as possíveis consequências desses tipos de ambientes.

Quadro 2.4 - Implicações do ambiente físico do trabalhador

(Continua)

CARACTERÍSTICA DO AMBIENTE	DECORRÊNCIA
CALOR	Fadiga, náuseas, dores de cabeça, espasmos, desempenho reduzido, convulsões, perdas dos sentidos, etc.
RUÍDO	Diminuição dos reflexos, da rapidez dos movimentos, dificuldades de equilíbrio, falta de concentração, medos, vertigens, náuseas, síncope, perturbações do sono etc.

(Continuação)

ILUMINAÇÃO FALHA	Desconforto, irritação, fadiga, riscos de erros e acidentes etc.
VIBRAÇÃO	Falhas musculares, má circulação sanguíneas, anomalias do sistema nervoso, fragmentação dos ossos, perda do olfato, do tato e das sensações térmicas etc.

Fonte: DENIS, 1978 apud Sant'Anna e Klilimnik (2011) p.21, adaptado pelo o autor.

Nos dias atuais, a preocupação das organizações está voltada para os aspectos que possam ajudar o trabalhador a ter melhor qualidade de vida, consequentemente no trabalho. Percebe-se que o mercado hoje está voltado para quem conseguir obter maior eficiência em produzir mais, melhor e em menos tempo. Tudo isso sem prejudicar a saúde, no sentido amplo do termo, dos funcionários que é fundamental ao processo produtivo. Nas organizações esse tipo de preocupação pode desfrutar de vantagens oferecidas pela QVT, com o retorno do capital investido, ao tentarem proporcionar o melhor ambiente de trabalho (RIBEIRO; CAMPOS, 2009).

2.5 Conhecendo o Histórico da Psicopatologia

A percepção de que o trabalho pode ter consequências sobre a saúde mental dos trabalhadores é antiga. É possível encontrar no filme tempos modernoso de Charlie Chaplin – que era bastante sensível à violência produzida pelas transformações contemporâneas da época pelo taylorismo e o fordismo sobre os trabalhadores. A psicopatologia do trabalho teve seus início com os estudos de Le Guillant (1984), que durante os anos 50, realizou seus primeiros estudos onde analisava a atividade de telefonistas em Paris no qual diagnosticou um distúrbio a qual chamou de Síndrome Geral da Fadiga Nervosa, que se caracterizava por um quadro polimórfico que incluía alterações de humor e de caráter e alterações, alterações do sono e manifestações somáticas variáveis (angústia, palpitações, sensações de aperto torácico etc.). (JACQUES; CODO 2002).

Na perspectiva de Seligmann-Silva (2011), a psicopatologia é uma escola da psicologia do trabalho que foi construída a partir das pesquisas e ideias de ChistopheDejours médico do trabalho, psiquiatra e psicanalista, desenvolveu por volta dos anos 70, pesquisas

onde inicialmente eram direcionadas as situações de trabalho que conduziam ao prazer ou sofrimento. Ao longo dos anos, essa escola ampliou o seu enfoque transpassando as fronteiras dos estudos da dinâmica, Saúde/ Doença, nos dias atuais com esse enfoque é mais abrangente e assume a denominação de psicodinâmica do trabalho.

A escola dejouriana cresceu articulando diversos especialistas começando na França, se espalhando pelo o mundo e alcançando o Brasil. Hoje a psicopatologia é mais que um estudo voltado para reconhecer doenças mentais específicas, relacionadas com a profissão e o ambiente de trabalho, a abordagem da nova psicopatologia está voltada a uma dinâmica mais aberta, no que se refere à origem e a transformação do sofrimento mental, relacionadas ao local de trabalho (SELIGMANN – SILVA, 2011).

2.5.1 Conceituando a Psicopatologia

A psicopatologia do trabalho é uma análise de Christophe Dejours, que teve inspiração na psicanálise de Sigmund Freud, ela busca entender à relação indivíduo-trabalho, e algumas causas dos mais importantes tipos de sofrimento e de quais formas eles podem ser atenuados. No estudo de Dejours é analisado as vivências do prazer e desprazer nas relações sociais, embora seus estudos tenham sido aplicados nas classes operárias, é de grande relevância trazê-las para os mais diversos tipos de vivências no trabalho (MENDES; CHAVES e SANTOS, 2007).

Na perspectiva de Peçanha (2005), o modelo teórico proposto por Dejours tem um forte caráter crítico, filosófico, histórico e psicanalítico, embora sendo aqui no Brasil os críticos façam mais referências ao lado psicanalítico. Dejours destacou em seus estudos a crítica ao método Taylorista, concebido com uma metodologia que propunha estruturas hierárquicas nas organizações, inspiradas no sistema militar que buscava o aumento unilateral da produtividade.

Focalizando a questão do funcionamento psicossomático, onde a escola Dejouriana afirma que esse tipo de sistema mecanicista retira do trabalhador a possibilidade de utilizar a mente pensante. Dejours mostrou em suas pesquisas como o sofrimento no trabalho é capaz de desestabilizar a identidade e a personalidade de um sujeito, podendo assim conduzir a problemas mentais, também, como a dor psíquica pode concorrer para o prazer quando as pressões organizacionais são enfrentadas e superadas, nesse caso o sofrimento é transformado em vivência positiva e criativa (PEÇANHA, 2005).

Ainda na perspectiva de Dejours (2011), tratando-se de carga psíquica, não é possível quantificar uma vivência, porque, em primeiro lugar e antes de tudo é qualitativa. O prazer, a satisfação, a frustração, a agressividade, dificilmente deixam-se dominar por números. A subjetividade da relação homem-trabalho tem muitos efeitos concretos e reais, mesmo se eles são descontínuos; encontramos a marca no absenteísmo, nas greves ou naquilo que algumas pessoas chamam de “presenteísmo”, isto é, um engajamento excessivo a uma tarefa por certos trabalhadores, do qual ninguém seria capaz de atenuar o ardor desencadeado.

2.5.2 A carga Psíquica do Trabalho

Pode-se analisar o lado da clínica médica, que ensina que submetidos às excitações provenientes do exterior (de origem psicossensorial) ou do interior (excitações instintivas ou pulsionais), o trabalhador, dispõe de vias de descarga da sua energia. A excitação quando se acumula, é a origem de uma vivência de tensão: tensão psíquica ou tensão “nervosa”, para retomar a expressão popular. Essas vias de descarga são três: via psíquica, via motora e via visceral (DEJOURS, 2011).

Para Dejours (2011), cada indivíduo terá sua via de descargas das funções, uns com criações de fantasmas (via psíquica), uns se utilizarão da violência, da fuga, crise de raiva motora (via motora), portanto quando a via motora e a via mental estiverem fora de função e a energia não tiver como ser descarregada na via do sistema nervoso autônomo, no entanto será a via “visceral” que estará atuando.

Para se entender a relação homem-trabalho é preciso abordar três fatos preliminares. O organismo do trabalhador não é um “motor humano”; O trabalhador não chega ao local de trabalho como uma máquina nova. Ele possui uma história de vida pessoal que traz consigo aspirações, desejos, motivações, necessidades psicológicas, quem constituem a sua história passada. E isso confere a cada pessoa características únicas e individuais; o trabalhador devido a sua história dispõe de vias de descargas preferenciais que não são as mesmas para todos e que participam na formação daquilo que se denomina estrutura da personalidade (DEJOURS, 2011).

A partir da ótica de Dejours (2011), pode-se concluir que quando um trabalho permite a diminuição da carga psíquica ele é equilibrante, quando ele opõe-se a essa diminuição, ou seja, a carga psíquica aumenta, ele é considerado um trabalho fatigante

2.5.3 Psicopatologias no Ambiente Organizacional

Segundo Dejours (2011), quando a tentativa de um novo acordo com a organização não acontece, quando a relação do trabalhador com a organização é bloqueada, dá-se início ao sofrimento. Há uma carga de energia pulsional elevada e o organismo não encontra uma forma de descarga, a energia se acumula no aparelho psíquico e gera a tensão e o desprazer. Porém, essa energia não permanece no organismo por muito tempo, o organismo procura liberá-la de alguma forma e algumas vezes ela é manifestada por meio da angústia e agressividade.

É possível afirmar que quando o indivíduo é impelido pela organização a reprimir seus desejos, ele sofre. E esse sofrimento é gerado também por precárias condições de trabalho e junto com as pressões impostas por essa organização. No entanto, nem em todas as vezes e circunstâncias o sofrimento é prejudicial à saúde física e mental do trabalhador. Mas de forma contrária, o sofrimento pode vir a ser um meio onde o sujeito, através da sublimação, possa conferir uma nova significação ao trabalho, à medida que, quando levado à resolução de problemas dentro da organização, o sujeito tem a nova chance de alcançar um reconhecimento social de seu trabalho e se torna capaz de dominar suas angústias e, conseqüentemente, controlar seu sofrimento, salvando seu equilíbrio mental (DUARTE; CASTRO e HASHIMOTO, 2012).

Ainda na perspectiva de Duarte, Castro e Hashimoto (2012), são por tais motivos que Dejours propõe como forma de intervenção não as eliminações do sofrimento, mas a elaboração de condições nas quais os trabalhadores possam gerir, eles mesmos, seu sofrimento, em proveito de sua saúde e, conseqüentemente, em proveito da sua produtividade. Dessa forma, o homem sob o prisma psicanalítico, tem a liberdade e oportunidade de voltar o olhar para si mesmo e para as suas necessidades físicas e psicológicas.

O estilo de vida de cada indivíduo, seu comportamento diário fala muito claramente, do que acontece no seu interior. Através de uma observação criteriosa de um profissional, possuidor de informações importantes a respeito do estilo de vida do sujeito, o profissional é capaz de diagnosticar transtornos ou desajustes psicológicos. O intuito é oferecer para a pessoa com problema a melhor forma para ela resolver o seu problema, e assim promover um estilo de vida mais equilibrado e construtivo (BERGAMINI; TASSINARI, 2008).

Ainda de acordo com a perspectiva de Bergamini e Tassinari (2008), é preciso entender que nem todas as pessoas que tem problemas de ajustamento pessoal admitem com facilidade que estão com problema. A grande parte foge de profissionais e instituições

especializadas que poderiam vir a ajudar em seu reequilíbrio. Há problemas em entender que cada indivíduo tem um comportamento peculiar, não é fácil a convivência com tais desajustes, procurar resolvê-los torna-se uma realidade muito importante e que precisa ser respeitada. Mediante esta ideia não existe nenhum fundamento que faça acreditar que não existem problemas de ordem psicológica no ambiente de trabalho.

CAPITULO 3 – PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O método é o meio que possibilita o pesquisador buscar de forma organizada, sistêmica e objetiva, outras respostas para os problemas e fenômenos, com o intuito de compreendê-los e explicá-los da melhor maneira. A metodologia vem abordar a melhor forma de analisar os problemas no estado atual de conhecimento, buscando o melhor caminho para alcançar os objetivos pré-estabelecidos e fundamentados nos questionamentos das realidades teóricas e empíricas analisadas (REIS,2008).

3.1 Delineamentos da Pesquisa

Os métodos realizados na pesquisa fazem com que o pesquisador alcance os seus objetivos. Desta maneira, a pesquisa desenvolvida na escola Jonas Freitas de Lima, em Arcoverde – PE é classificada como uma pesquisa bibliográfica, documental, de campo e um estudo de caso, de natureza descritiva e exploratória utilizando uma pesquisa qualiquantitativa.

A pesquisa é um procedimento formal com método de pensamento reflexivo, que requisita um tratamento científico que trilha um caminho para conhecer a realidade ou descobrir verdades parciais (MARCONI; LAKATOS, 2007).A pesquisa se define como um conjunto de procedimentos sistemáticos, fundamentados em um raciocínio lógico que manuseia métodos científicos para solucionar os problemas propostos, desta forma, se torna uma grande ferramenta de promoção de conhecimento e solução de problemas(RODRIGUES, 2006).

A pesquisa bibliográfica recorre a materiais mais elaborados constituídos basicamente por livros e materiais científicos. A documental recorre as mais diversas e dispersas fontes de obtenção de informações, sem ser necessário o tratamento analítico, são algumas fontes de obtenção: jornais, revistas, relatórios documentos oficiais, relatório de empresas, vídeos entre outros meios (FONSECA, 2002).

A análise obtida pela pesquisa de campo é realizada a partir de dados obtidos no local/ambiente onde o fenômeno surgiu, e acontece em situação natural, espontaneamente, se caracteriza por ir além da pesquisa bibliográfica e/ou documental, onde são coletados os dados com pessoas ou um grupo de pessoas, utilizando vários tipos de pesquisa (RODRIGUES, 2007; FONSECA, 2002).

O estudo de caso se define por ter uma entidade bem definida como um programa, uma instituição, um sistema educativo, entre outros, onde é realizada uma investigação que se debruça deliberadamente sobre uma determinada situação específica que é única em vários aspectos, procurando evidenciar o que há de mais essencial e característico (FONSECA, 2002).

Na abordagem qualitativa não se empregam procedimentos estatísticos, utilizam-se procedimentos que o método quantitativo não pode alcançar ou representar em virtude da sua complexidade (RODRIGUES, 2006). A quantitativa recorre a linguagem matemática para descrever as causas dos fenômenos e faz uso de dados numéricos e estatísticos para assegurar sua representatividade (FONSECA, 2002).

A pesquisa qualitativa e quantitativa ou a qualiquantitativa, permite recolher e observar um número maior de informações do que se poderia recolher se realizada apenas uma abordagem, seria uma forma de diminuir as “fraquezas” de cada método, para a maior obtenção dos objetivos do trabalho (FONSECA, 2002). Sendo esta abordagem qualiquantitativa, utilizada no referente estudo.

A pesquisa exploratória é realizada através de levantamentos bibliográficos, entrevistas, análises de exemplo do tema abordado, a descritiva tem como objetivo descrever o objeto de estudo, onde se busca estabelecer a inter-relação entre os fenômenos e a população estudados utilizando variáveis específicas, onde é possível observar, registrar, analisar, classificar e interpretar os fatos (REIS, 2008).

Para a elaboração da presente pesquisa, de início foi realizada uma pesquisa bibliográfica de assuntos que abordassem o tema de estudo, além de uma análise documental para aprofundamento do conhecimento do objeto da pesquisa, em seguida, aplicou-se questionários semi estruturados para coleta de dados, por fim, foi dado início a análise dos dados através da abordagem qualiquantitativa, utilizando a natureza descritiva e exploratória.

3.2 A coleta e Análise de Dados

Com o propósito de alcançar os objetivos do presente estudo, efetuou-se um levantamento de dados por meio de aplicação de questionário estruturado e não estruturado. O questionário é um instrumento de coleta de dados, constituído por uma série de perguntas, onde devem ser respondidas com ou sem a presença do entrevistador (MARCONNI; LAKATOS, 2007). O questionário caracteriza-se por uma série de questões apresentadas ao respondente, por meio escrito. Ele pode ser aberto, pouco ou não estruturado, ou fechado,

estruturado. No questionário aberto ou não estruturado, as respostas são dadas livremente pelos entrevistados, no fechado o respondente faz escolha, ou pondera, os questionamentos levantados. Para maior alcance dos objetivos da pesquisa, os questionários podem ser utilizados de forma mista (VERGARA, 2009).

Coletar dados é unir as informações necessárias para o desenvolvimento dos raciocínios previstos nos objetivos (SANTOS; NORONHA, 2005). “Cujo objetivo é obter informações da realidade” (RAMPAZZO, 2009, p. 121).

A amostra é a parte de um universo, selecionada por algum tipo de critério representativo (VERGARA, 2009). A amostra selecionada do universo é escolhida de acordo com uma regra ou plano, podendo a amostra ser probabilística ou não probabilística (MATIAS-PEREIRA, 2010). Assim, ela consiste em subconjunto de uma população.

A população em análise neste estudo é uma escola municipal no interior de Pernambuco, a presente pesquisa está voltada para os professores da instituição de ensino. Em um total de 22 professores, concursados e não concursados pela prefeitura, que foi proposta a participação na pesquisa, 2 recusaram-se a participar, 5 não responderam e 15 responderam o questionário, representado 68% da amostra.

O questionário aplicado era composto por 48 questões, que continham dois blocos de perguntas, o primeiro com perguntas fechadas e segundo com perguntas abertas. O primeiro bloco foi destinado às perguntas de 1 a 43, onde o respondente informava o seu grau de adequação à pergunta proposta na escala de Likert: (1) Discordo totalmente, (2) Discordo parcialmente, (3) Não concordo e nem discordo, (4) Concordo parcialmente, (5) Concordo totalmente.

O segundo bloco, partindo do pressuposto abordado durante toda a pesquisa que a satisfação difere de indivíduo para indivíduo, foi proposta aos respondentes, questões abertas da sequência 44 a 48 onde os entrevistados estavam abertos a responder os questionamentos sugeridos, e podendo assim expor de maneira aleatória e particular sua opinião e satisfação/insatisfação. Os questionários ficaram disponíveis na instituição de ensino por um período de 15 dias a disposição dos professores interessados a participarem da pesquisa em questão. As respostas cedidas dos educadores participantes encontram-se disponíveis no apêndice B da referente pesquisa.

Os dados obtidos pelo o primeiro bloco de perguntas foram tratados estatisticamente por intermédio da análise descritiva no *Software Microsoft Office Excel 2007*, no qual foram realizadas e obtidas informações estatísticas de porcentagem e os gráficos de setores. E os

dados correspondentes ao segundo bloco, referentes às questões abertas, foram analisados individualmente, observando a sua relevância, para presente pesquisa.

CAPITULO 4 – CARACTERIZAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO

Esse capítulo contemplará a organização estudada, seu histórico, estrutura, missão, visão, valores e entre outras características relevantes para esta pesquisa.

4.1 Histórico

O Centro de ensino Integral Jonas Freitas de Lima é pertencente ao município de Arcoverde, jurisdicionada à GRE Sertão do Moxotó Ipanema, com o Cadastro Escolar M – 501.052, para funcionar, a partir de 2011, com Ensino Fundamental do 1º ao 5º ano, localizada na Travessa Joel de Holanda, nº 100, Boa vista, cidade de Arcoverde, Pernambuco.

A proposta e a aprovação para a construção do Centro de Ensino Integral Jonas Freitas de Lima surgiu ao fim do ano de 2009, e sua construção iniciada logo após no ano 2010, na gestão do prefeito José Cavalcanti Alves, tendo a sua inauguração no dia 04 de Abril de 2011.

A escola conta com 11 salas de aula, biblioteca, laboratório de informática, refeitório, cozinha industrial, salas de professores, direção e área livre para receber 400 novos alunos da rede municipal de ensino. Hoje o CEI funciona com 37 funcionários, sendo eles 22 professores, 1 diretora, 1 coordenadora pedagógica, 3 auxiliares de secretária, 2 cozinheiras, 4 serviços gerais, 2 porteiros e 2 vigilantes.

4.2 Estrutura Física do Jonas Freitas de Lima

O ambiente escolar é de fundamentação importância para a aprendizagem do aluno, quanto para a qualidade de vida no trabalho para os que ali participam.

Figura 4.1 - Estrutura Física do CEI Jonas Freitas de Lima.



4.3 Missão

Oferecer formação integral que favoreça o desenvolvimento intelectual de cidadãos éticos e solidários, por meio de educação de qualidade e inovadora.

4.4 Visão

Torna-se referência em ensino integral no estado de Pernambuco

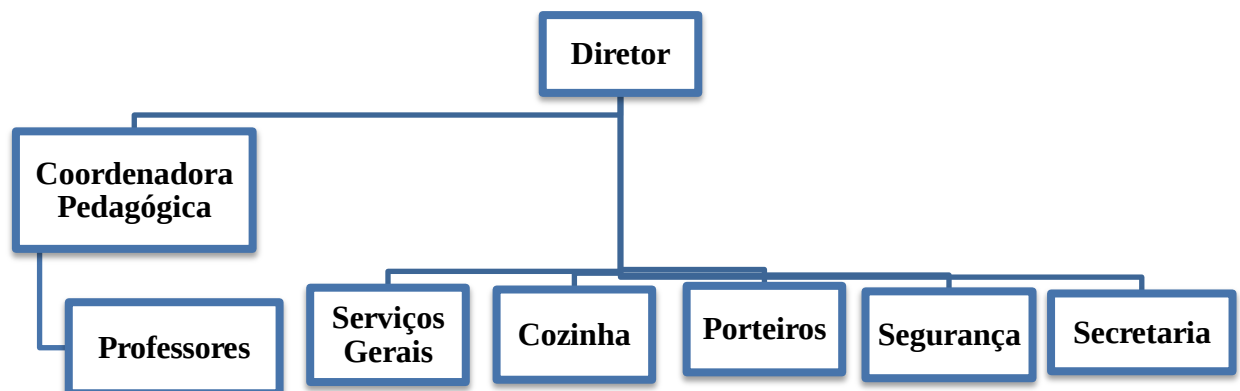
4.5 Valores

- Respeito
- Ética
- Qualidade
- Solidariedade
- Responsabilidade
- Cooperação

4.6 Organograma

O organograma representa a estrutura formal da organização e representa a estrutura e as relações hierárquicas na organização.

Figura 4.2 - Organograma do Centro de Ensino Integral Jonas Freitas de Lima



Fonte: Elaborado pelo autor, de acordo com as informações cedidas pela organização.

4.7 Princípios

O Centro de Ensino Integral Jonas Freitas de Lima, tem como princípios fundantes

- Qualidade de ensino-aprendizagem como garantia;
- Ampliação das oportunidades oferecidas pela escola para apropriação do conhecimento historicamente produzido e
- Gestão compartilhada como processo de construção do Projeto Político Pedagógico da Escola.
- Tendo como meta a oferta de educação escolar para até oito horas diárias através de atividades curriculares integradas

4.8 Justificativa

A proposta de implantar a Escola, com currículo em tempo integral, foi baseada em pressupostos teóricos e metodológicos das diversas áreas de conhecimento. Destacam-se entre as justificativas, razões e demandas de natureza pedagógico-didática, sócio-política e político-programática.

4.8.1 Dimensão Didático-Pedagógica

O tempo médio de permanência diária dos estudantes brasileiros nas escolas é um dos menores do mundo. Apesar do tempo de permanência na escola não constituir-se em garantia de qualidade da educação, o oferecimento de múltiplas oportunidades de aprendizagem é condição necessária para a formação humana plena, e está diretamente associado a melhores índices de desempenho na aprendizagem.

A ampliação do tempo pedagógico permite com que a escola, enquanto espaço social de apropriação, elaboração e reelaboração de conhecimento, incorporem em seu currículo atividades para o desenvolvimento de competências cognitivas e atitudinais necessárias para uma formação cidadã.

4.8.2 Dimensão Social e Política da Educação

A educação de qualidade é um direito subjetivo de todos. A escola é o espaço social de democratização da educação. Portanto a escola pública deve oferecer a todos as oportunidades e atividades necessárias para o pleno desenvolvimento humano.

O currículo escolar inclui atividades de formação humana, amplas e diversificadas, hoje restritas a uma parcela reduzida da população.

A ampliação do tempo pedagógico e um currículo de atividades em tempo integral são importantes alternativas para a democratização da educação e para a inclusão social.

4.8.3 Político-Programática

O Centro de Ensino Integral Jonas Freitas de Lima tem como atividades curriculares em tempo integral, ao investir na melhoria da qualidade da educação, e contribuir para o desenvolvimento local, tal como previsto na política municipal.

4.9 Proposta Pedagógica da Escola

O Centro de Ensino Integral Jonas Freitas de Lima compartilha a mesma essência educativa em desenvolver atividades específicas de acordo com o Projeto Político Pedagógico da escola, projeto este, entendido como um processo democrático de tomada de decisões, construído com o envolvimento de todos, com o objetivo de organizar o trabalho desenvolvido pela escola.

Nesta perspectiva, a organização das atividades do CEI está articulada em torno de três eixos temáticos:

- Linguagem e Comunicação
- Ciências e Matemática
- Histórico e Social.

O currículo do Centro de Ensino Integral Jonas Freitas de Lima contempla:

- A flexibilidade dos processos pedagógicos, oportunizando maior compreensão e participação no movimento da realidade e do pensamento;

- Uma concepção de avaliação que, em consonância com os propósitos da ação educativa, oriente os processos pedagógicos em suas diferentes formas;
- Uma concepção sócio histórica de aprendizagem que permita a adoção de critérios consistentes na seleção de conteúdos, na definição de objetivos, no estabelecimento de estratégias metodológicas e nas decisões sobre formas de organização dos processos pedagógicos;

No planejamento da matriz curricular para ampliação do tempo pedagógico a escola mantém o equilíbrio entre atividades de caráter mais lúdico e aquelas com características mais acadêmicas. O currículo em tempo integral prever espaços para realização das atividades relacionadas ao lazer, ao desenvolvimento artístico e cultural, ao esporte, ao acesso a novas tecnologias e a práticas de participação social e cidadã, como componentes essenciais à formação humana.

4.10 O Objetivo do Centro de Ensino Integral – CEI

A Escola visa atender crianças das proximidades do bairro em torno de uma proposta pedagógica que responda às necessidades básicas dos alunos. A Escola de tempo integral passa a oferecer, além de uma educação de qualidade no turno regular, oficinas pedagógicas no turno inverso, atendendo os estudantes de forma completa. Além de profissionais capacitados e materiais didáticos, cada estudante recebe no mínimo três refeições diárias, garantindo melhores condições para o seu aprendizado. O programa é destinado a crianças de baixo poder aquisitivo, oportunizando-lhes uma maior qualidade de ensino, na medida em que são trabalhados em todas as áreas do conhecimento, ampliando, com metodologias diversificadas, os conteúdos da base curricular.

A essência do projeto é a permanência da criança na escola, assistindo-o integralmente em suas necessidades básicas e educacionais, ampliando o aproveitamento escolar, resgatando a auto-estima e capacitando-o para atingir efetivamente a aprendizagem, sendo alternativa para redução dos índices de evasão, de repetência e de distorção idade/ano.

4.10.1 Outros Objetivos Pertinentes do CEI.

- Manter os estudantes com atividades, no instante em que os pais estão buscando o sustento da família no mundo do trabalho;

- Educar os alunos para o pleno exercício da cidadania, orientando-os para a vida;
- Criar hábitos de estudos, aprofundando os conteúdos vivenciados no turno regular;
- Vincular as atividades pedagógicas às rotinas diárias de alimentação, higiene, recreação e estudos complementares;
- Orientar, com auxílio de profissional competente, pais e educandos da importância de cultivar bons hábitos alimentares e de higiene;
- Suprir a falta de opções oferecidas pelos pais no campo social, cultural, esportivo e tecnológico;
- Desenvolver as habilidades do educando desde o cultivo da terra à eletrônica, levando em consideração sua origem ou procedência, bem como suas tendências e habilidades;
- Possibilitar aos estudantes, oriundos de famílias de baixa renda, ambiente adequado e assistência necessária para a realização de suas tarefas;
- Incentivar a participação responsável da comunidade, buscando, através do seu engajamento no processo educacional, diminuir as desigualdades sociais e, consequentemente, reduzir os altos índices de violência;
- Promover ampliação e humanização do espaço da sala de aula.

4.11 Gestões

O Centro de Ensino Integral Jonas Freitas de Lima, sustenta-se no princípio democrático da gestão da educação pública o qual pressupõe a gestão colegiada e em equipe. Este tipo de gestão implica em práticas de coordenação, liderança, participação e articulação entre a equipe da escola e os demais segmentos da comunidade.

Para a gestão direta desta Escola sugere-se a formação de um Colegiado Gestor e/ou Conselho Escolar constituído por representantes de:

- Direção da escola;
- Professores efetivos;
- Professores contratados em caráter temporário;
- Equipe Técnica Administrativa;
- Representantes de Pais dos alunos.

4.12 Objetivos das Oficinas Curriculares Desenvolvidas no CEI

Essas matrizes são complementadas com espaços destinados ao desenvolvimento de oficinas, especialmente instituídas para a vivência de atividades de natureza prática, inovadora, integradas às temáticas, conhecimentos e saberes já interiorizados ou não pelos alunos. São oficinas articuladas aos planos de ensino dos diferentes professores, o cumprimento da função social da escola é a alavanca de um processo que visa à formação de pessoas aptas a exercerem sua plena cidadania. São oficinas que se viabilizarão em tempos complementares dos objetivos a seguir.

Cuidar e educar são direitos subjetivos assegurados a toda criança e jovem que, quando garantidos, lhes possibilitam:

- Desenvolver-se física, mental, moral, espiritual e socialmente de forma sadia, em condições de liberdade e dignidade;
- Crescer em ambiente de afeto e segurança, moral e material, propiciado pelos pais e pela sociedade;
- Receber educação gratuita, em condições de igualdade de oportunidades;
- Ser protegido contra abandono, violência, tráfico ou exploração pelo trabalho;
- Ser protegido contra toda e qualquer forma de discriminação, crescendo em ambiente de tolerância e amizade.

4.13 Sistemáticas de Ação

Na execução das metas pedagógicas a Escola realiza, ao longo do ano letivo, são as ações a seguir relacionadas:

- Estímulo à utilização de diferentes linguagens: verbal, musical, gráfica, plástica e corporal como meio de favorecer o desenvolvimento infantil;
- Incentivo ao desenvolvimento da família no processo educativo do Colégio;
- Respeito ao caráter processual dos alunos, de modo que permita alterações constantes e graduais nas tomadas de decisões.¹

¹ Fonte: Documentos: Proposta pedagógica/Regimento escolar.

CAPITULO 5 – ANALISE DE RESULTADOS

Este capítulo será dividido em quatro seções e abordará a análise de resultados obtidos através do questionário aplicado no CEI Jonas Freitas de Lima. Na primeira seção será observada o perfil e a psicodinâmica dos professores, a segunda seção contemplará a análise dos sintomas psicopatológicos dos docentes, a terceira observará sobre o nível da qualidade de vida na escola, e na quarta e última seção serão analisadas as questões abertas abordadas no segundo bloco do questionário e em seguida uma síntese relatando os dados mais relevantes para a pesquisa.

5.1 Perfis dos respondentes

É possível observar que a grande maioria dos entrevistados são mulheres correspondendo a 93% da amostra, nota-se também que a maioria dos professores possui idade entre 36 e 50 anos com o maior percentual de 47%, a grande parcela educadores com 60% possuem escolaridade referente a pós-graduação, e a renda mais frequente nos questionados é de 2 a 5 salários com equivalentes 53% do espaço amostral. O exposto acima pode ser evidenciado na tabela 5.1.

Quadro 5.1 - Perfil dos entrevistados

1. Sexo	Masculino			Feminino	
	7%			93%	
2. Escolaridade	Cursando graduação		Graduação	Pós-Graduação	
	20%		20%	60%	
3. Idade	18 a 25	26 a 35	36 a 50	Acima de 51	
	20%	20%	40%	20%	
4. Renda mensal	0 a 1 salário	2 a 5 salários		6 a 10 salários	Mais de 10 salários
	34%	53%		13%	0%

Fonte: Estudo de caso 2014.

5.2 Analisando a Qualidade de Vida e a Psicodinâmica do Jonas Freitas

Foi direcionado aos entrevistados se havia prazer em desempenhar suas atividades no trabalho, 60% dos entrevistados concordaram totalmente, 33% da amostra concordou parcialmente, Os demais questionados com 7%, discordaram parcialmente da pergunta proposta. Ao levantar o questionamento aos professores, se o seu trabalho é um instrumento de realização pessoal, 47% dos entrevistados concordaram plenamente que suas atividades educacionais lhes traziam realização, e 53% concordaram parcialmente, obtendo assim um resultado positivo em relação a percepção de prazer por parte dos professores, os demais 7% discordaram parcialmente da assertiva proposta.

Com essas duas representatividades alcançadas nas perguntas 5 e 6 é possível considerar que houve um resultado significativo em relação ao sentimento de prazer no exercício do trabalho gerando um saldo positivo tanto para o trabalhador quanto para escola, para a psicodinâmica sentir prazer no trabalho é um dos fatores primordiais para se evitar futuros transtornos psicológicos, já que a ausência do prazer faz gerar possíveis sofrimentos que se não bem gerenciados, as vivências do desprazer poderão a vir se tornar em algum distúrbio de ordem psicológica.

Ao questionar sobre motivação, se para trabalhar o entrevistado era bem estimulado para a realização das suas tarefas, 53% afirmaram parcialmente se sentirem motivados a trabalhar, 33% concordaram totalmente, 7% discordaram parcialmente e os demais 7% não concordaram e nem discordaram, com os dados evidenciados foi possível inferir que o grau motivacional está em bom nível, já que as maiores representatividades demonstram de alguma maneira os professores estarem motivados.

Ao interpelar o entrevistado com respeito aos seus desejos da vida profissional e do seu trabalho foram atendidos, 67% dos profissionais concordaram parcialmente que seus anseios foram atingidos, tudo indica que nesse caso houve alguma frustração, descontentamento interligado com o trabalho ou profissão, seguido de 13% de concordo totalmente, não concordo e nem discordo (13%) e o discordo totalmente (7%).

Ao analisar as questões 7 e 8 pode-se observar há uma ligação das respostas, pois ao direcionar a pergunta sobre motivação 53% afirmaram se sentir motivados parcialmente e na questão 8, os questionados concordaram também parcialmente que seus desejos e anseios foram atendidos com relação a sua vida profissional, o fato dos desejos não fora atendido em sua totalidade impacta na motivação dos educadores.

Ao questionar os educadores em relação a sua segurança quando se encontra no local do trabalho, cerca de 73% concordaram totalmente em se sentirem seguros, essa representatividade significa um fator muito positivo se tratando em qualidade de vida do âmbito de trabalho, seguindo de 13% que concordaram parcialmente, 7% que discordaram parcialmente e 7% que discordaram totalmente em relação a segurança na instituição.

Ao levantar o questionamento de sensação de instabilidade relacionada à sua permanência no emprego, vale ressaltar que a utilização dessa pergunta, foi devido a existência de funcionários temporários na instituição, apesar de se tratar de um órgão público. 40 % concordaram totalmente em sentir instável no trabalho, o medo e a insegurança em detrimento de perder o emprego vem gerar em termos de qualidade de vida no trabalho sinais negativos, levando assim o sentimento de insegurança para o trabalhador e consequente o sofrimento. Outros 34% afirmaram, discordar totalmente em relação à sensação de instabilidade sendo assim um sinal benéfico para a qualidade de vida, seguindo de 13% concordando parcialmente e 13%, discordando parcialmente.

Quadro 5.2 – Representatividade das questões 5 a 10

	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Não concordo e nem discordo	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente
5.Você sente prazer ao realizar seu trabalho?	0%	7%	0%	33%	60%
6.Você sente que seu trabalho lhe dá realização pessoal?	0%	0%	0%	53%	47%
7.Você se sente motivado?	0%	7%	7%	53%	33%
8.Você sente que seus desejos esperados em sua formação e em seu trabalho foram e são atendidos?	7%	0%	13%	13%	67%
9.Você sente-se seguro quando está no ambiente de trabalho?	7%	7%	0%	13%	73%
10.Você sente sensação de instabilidade em relação a sua permanência no emprego?	34%	13%	0%	13%	40%

Fonte: Estudo de caso, 2014

Ao tratar de satisfação com o salário 33% dos educadores concordaram em estar satisfeitos com a sua remuneração, 33% concordaram parcialmente com a assertiva, seguidos

de 17% que discordaram totalmente, 11% optou pelo não concordo e nem discordo e 6% discordaram totalmente em está satisfeito com seu salário. Sabendo que a maior frequência dos salários dos professores é entre 2 a 5 salários e apesar de um grau de dispersão considerável entra as alternativas, pode-se considerar um grau intermediário de satisfação dos educadores com o salário recebido, mas vale ressaltar que essa variável para um melhor índice de satisfação e qualidade de vida no trabalho deveria ser mais expressivo.

Ao indagar ao entrevistado sobre ser professor foi a escolha mais acertada, foi possível obter 43% concordando totalmente, 33% concordando parcialmente, obtendo assim um resultado positivo com a questão de satisfação relacionada a escolha de profissão, mais adiante será observado que as demais variáveis não tiveram representatividade significativa. Outros 7% discordaram totalmente, seguindo 7% discordaram parcialmente e 7% que não concordou e nem discordou.

É possível analisar que as decisões que são tomadas na escola são obtidas conjuntamente, com um acordo prévio, pois, ao dirigir a pergunta: as decisões tomadas na escola são tomadas de forma conjunta? 47% dos professores concordaram totalmente, seguidos de 40% que concordaram parcialmente e 13% que discordaram totalmente. Ao analisar as questões 12 e 13 com o olhar da psicodinâmica do trabalho, a sensação de estar no emprego certo, o sentimento de utilidade, a participação no trabalho em equipe traz para o indivíduo uma vivência criativa em seu trabalho, pois as atividades laborais só são prazerosas quando o trabalhador é capaz de realizar seu trabalho com engenhosidade utilizando a sua inventividade.

Ao manifestar ao professor se a sua profissão e o seu trabalho foram escolhidos pelo fato de lhe proporcionarem prazer, 40% dos respondentes concordaram totalmente com a assertiva, 40% não concordaram e nem discordaram e 20% concordaram parcialmente com a pergunta proposta. Apesar dos 40% significativos de concordo totalmente, e os 20% de concordo parcialmente quanto se há relação de prazer no trabalho, porém, vale destacar analisando as representatividades das demais variáveis, que existiram educadores que optaram pelo não concordo e não discordo (40%) podendo inferir que há um grau de desprazer no trabalho, gerando conflito com a questão 5, pois ao questionar aos educadores se trabalho executado lhe proporcionava prazer, uma representatividade de 60% concordou totalmente e 33% concordaram parcialmente com o questionamento proposto demonstrando assim um forte sentimento de prazer ao desempenhar suas atividades, o que não pode ser analisado nessa questão com os resultados obtidos, gerando discordância entre os percentuais obtidos na pergunta proposta.

Ao questionar o entrevistado se havia a falta de materiais e equipamentos para realização de seu trabalho, 27% concordaram parcialmente, 27 % não concordaram e não discordaram, 20% concordam totalmente, 13% discordaram totalmente e 13% discordaram parcialmente, podendo notar que alguns recursos são limitados para execução de um melhor desempenho na escola, impossibilitando a realização do trabalho mais eficaz.

Quadro 5.3 – Representatividades das questões 11 a 15

	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Não concordo e nem discordo	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente
11.Você sente-se satisfeito com seu salário?	17%	6%	11%	33%	33%
12.Você não se vê em outra profissão, sente que ser professor é a sua melhor escolha?	7%	7%	7%	33%	46%
13.As decisões que são tomadas na escola são tomadas em conjunto?	13%	0%	0%	40%	47%
14.A sua profissão e consequentemente seu trabalho, foi escolhido pelo fato de ser algo que lhe dá prazer?	0%	0%	40%	20%	40%
15.Há falta de materiais e equipamentos para realização do trabalho?	13%	13%	27%	27%	20%

Fonte: Estudo de caso, 2014.

Pode-se observar que a grande maioria dos professores prefere trabalhar em equipe e essa e essa representatividade impacta positivamente para a escola, cerca de 80% concordaram com assertiva, 13% discordaram totalmente e 7% discordaram parcialmente.Em relação ao individualismo dos companheiros da escola, 40% dos informantes concordaram parcialmente com o questionamento sugerido, 20% discordaram totalmente, outros 20% discordaram parcialmente, 13% concordaram totalmente em sentir certo individualismo por parte dos colegas de profissão.

Se tratando de qualidade de vida, os resultados obtidos nas questões 16 e 17, refletem de forma positiva para a qualidade de vida na escola e para a saúde mental dos docentes, as perguntas propostas vieram com intuito de medir as relações interpessoais dos educadores com os demais participantes da escola, podendo assim concluir que há um bom nível de

trabalho em equipe, não sendo percebido do educador individualismo dos demais colegas de profissão, não havendo discordância em termos percentuais das respostas.

Em relação à disposição em se envolver com os trabalhos do centro de ensino, 47% dos professores concordaram parcialmente em relação a essa afirmativa, outros 33% não concordaram e nem discordaram, 13% concordaram totalmente que se dispõe a realizar um novo trabalho, e os demais 7% discordaram parcialmente com assertiva. Com os resultados evidenciados com a questão, é possível observar que houve grau de dispersão entre variáveis, mas mesmo assim é possível inferir que há comprometimento por parte dos professores com a proposta da escola, como pode ser analisado com a totalidade de concordo parcialmente (47%), porém é válido ressaltar que essa para pergunta e para um bom desenvolvimento da saúde física mental do trabalhador era necessário houvesse um número mais expressivo da variável concordo totalmente, que nessa questão obteve apenas 13% e a diminuição da variável não concordo e nem discordo que alcançou um percentual de 33%.

O número de professores que se considera ansioso é um número significativo cerca de 60% concordaram com a assertiva levantada, 20% não concordou e nem discordou, 13% discordaram totalmente em ter ansiedade e 7% concordou parcialmente em se considerar uma pessoa ansiosa. Com os dados obtidos é possível observar que o nível de ansiedade na instituição de ensino é elevado, e isso não é benéfico nem para o professor que sofre em detrimento ao seu trabalho, e nem para a escola que não tem seus objetivos alcançados devido ao professor ansioso, podendo assim vivenciado de forma demasiada a gerar futuros distúrbios de ordem psicológica.

Com respeito à agressividade, 53% dos educadores afirmaram não se considerarem agressivos (discordo totalmente), 20% concordaram parcialmente, ou seja, afirmaram que de alguma forma são agressivos, outros 20% não concordaram nem discordaram e 7% discordaram parcialmente, com a assertiva levantada. Com as representatividades obtidas pode-se inferir que o nível de agressividade é baixo na instituição, se tornando algo positivo para escola e para relações interpessoais e de trabalho.

É possível descrever que a grande maioria dos professores não sente agressividade por parte de seus colegas, 54% dos professores discordaram quando foi questionado com respeito à agressividade por parte dos colegas, 20% não concordaram e nem discordaram, 13% concordaram parcialmente que existem por parte de alguns companheiros tais atitudes, e outros 13% confirmaram totalmente que existe, confirmando assim a assertiva levantada anteriormente que não há traços de agressividade na escola.

Ao analisar os resultados evidenciados nas perguntas 20 e 21, é possível observar que os dados obtidos concordam um com outro, ou seja, não há divergência entre os resultados dessa forma, confirmam que não há sinais de agressividade no centro de educação, sendo assim algo benéfico para a saúde mental dos docentes.

Quadro 5.4 – Representatividades das questões 16 a 21

	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Não concordo e nem discordo	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente
16.Você prefere trabalhar em equipe?	13%	7%	0%	0%	80%
17.Você percebe individualismo em relação aos seus colegas de trabalho?	20%	20%	7%	40%	13%
18.Quando é proposto um novo trabalho na escola, você é um dos primeiros a se dispor a realizar o trabalho?	0%	7%	33%	47%	13%
19.Você se considera uma pessoa ansiosa?	13%	0%	20%	7%	60%
20.Você se considera uma pessoa agressiva?	53%	7%	20%	20%	0%
21.Você percebe atitudes agressivas de seus colegas de trabalho?	54%	0%	20%	13%	13%

Fonte: Estudo de caso, 2014.

Ao questionar aos educadores se havia cobrança pessoal com respeito a sua execução no trabalho, 40% do universo entrevistado concordou totalmente com a assertiva levantada, 20% discordaram parcialmente, outros 20% não concordou e nem discordou, 13% concordaram parcialmente e os demais 7% discordaram totalmente do questionamento levantado. Foi observado um nível de cobrança pessoal significativo para essa questão, o que pode ser visto como benéfico se tratando em desempenhar suas atividades bem realizadas, ela se torna maléfica quando esse nível de cobrança se torna superior ao que o trabalhador pode proporcionar a organização, mas neste caso essa cobrança é vista como algo positivo.

A respeito do colaborador se considerar uma pessoa controladora, 34% dos professores consideram-se ‘dominadoras’, concordando totalmente com a pergunta colocada, 20% discordaram parcialmente, outros 20% não concordaram e nem discordaram e o restante dos 13% concordaram parcialmente ao considerar uma pessoa controladora. O grau de dispersão a essa pergunta foi bem diversificado, a grande maioria concordou totalmente

(34%) em ser uma pessoa controladora, essa totalidade pode vir a ser algo não tão favorável para a instituição, pois pessoas controladoras são mais suscetíveis a não querer desempenhar trabalho em equipe, a querer tudo da melhor forma que lhe convém, e gerar conflitos e isso não é algo benéfico, pois pode vir a atrapalhar o trabalho em conjunto.

O gosto pela perfeição é uma das características dos educadores em estudo, 47% dos educadores concordaram parcialmente quanto a serem perfeccionistas, 27% concordaram na totalidade em ser (concordo totalmente), 13% discordaram parcialmente e os demais 13%, não concordaram e nem discordaram.

Criar vínculos afetivos é uma das características do Jonas Freitas, ao interpelar se eles buscavam evitar vínculos de amizade, 47% discordaram totalmente do questionamento, 14% discordaram parcialmente, 13% responderam não concordo e nem discordo, outros 13% concordaram parcialmente, e os demais 13% concordaram totalmente, sendo algo benéfico para saúde psíquica do educador.

As variações de humor não são tão frequentes, ao interpelar aos educadores se eles mudavam seu humor com rapidez, 47% discordaram totalmente, ou seja, afirmaram não ter oscilações em seu temperamento, 27% concordaram parcialmente, 13% não concordaram e nem discordaram e os demais 13% discordaram parcialmente. Com os dados evidenciados é possível inferir que não há oscilações de humor por parte dos educadores, sendo assim algo muito produtivo para sua qualidade de vida e de seus colegas de trabalho.

Ao interpelar os educadores sobre a mudança de humor de seus colegas de trabalho, 40% dos respondentes não souberam definir, optando pelo não concordo e nem discordo, 27% concordaram totalmente, outros 27% concordaram parcialmente que percebem alterações de humor de seus colegas e 6% discordaram parcialmente. Nessa pergunta, foi possível inferir que houve um grau de difusão significativo e 40% da amostra não concordou e nem discordou, tornando assim difícil a medição dessa variável para análise da questão.

Com a análise das questões 26 e 27, é possível observar que o número de pessoas que não quiseram opinar sobre a mudança de temperamento de seus colegas foi bastante expressivo, gerando assim um certo grau de discordância com a pergunta 26, entretanto é possível admitir que há uma resistência em admitir que há mudança repentina no humor nos colegas do trabalho.

Quadro 5.5– Representatividades das questões 22 a 27

	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Não concordo e nem discordo	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente
22.Você se cobra muito?	7%	20%	20%	13%	40%
23.Você é uma pessoa controladora?	13%	20%	20%	13%	34%
24.Você é obstinado pela perfeição na execução das tarefas?	0%	13%	13%	47%	27%
25.Você evita vínculos afetivos (amizades) em seu ambiente de trabalho?	47%	14%	13%	13%	13%
26.Você muda de humor com facilidade?	47%	13%	13%	13%	27%
27.E com relação aos colegas de trabalho você percebe isso?	27%	6%	40%	27%	0%

Fonte: Estudo de caso, 2014

Ao questionar os respondentes sobre o decréscimo da sua autoestima, significativos 34% afirmaram em sua totalidade a diminuição, seguido de 27% que concordaram parcialmente já ter sentido a autoestima baixa, 13% discordaram totalmente, outros 13% discordaram parcialmente e os demais 13% não concordaram e nem discordaram da assertiva. Com as duas representatividades de maior número 34% (concordo totalmente) e 27% (concordo parcialmente) é possível analisar que a quantidade de pessoas que já sentiram sua autoestima cair é bastante expressiva, sendo considerado para o educador e para qualidade de vida no trabalho, algo bastante negativo.

Ao perguntar aos professores se já houve sentimento de culpa e inutilidade, a grande maioria cerca de 40% concordaram totalmente com a existência de tais sentimentos, seguido de 33% que concordaram parcialmente com a pergunta, 13% discordaram totalmente, afirmando a não existência desse tipo de pensamento, 7% discordaram parcialmente, e o restante dos 7% não concordaram e nem discordaram. Os dados obtidos tiveram bastante expressividade em relação aos respondentes afirmarem tanto na totalidade (concordo totalmente) com 40%, quanto na parcialidade (concordo parcialmente) com 33%, ter tido sentimento de culpa e inutilidade esses resultados refletem algo não positivo para relação saúde/prazer no trabalho.

Foi direcionada aos educadores se haveria medo do futuro, 33% discordaram totalmente, ou seja, eles não sentem receio do futuro, 20% concordaram totalmente em se preocupar com o que o futuro lhe reserva, outros 20% concordaram parcialmente, e os demais em sua minoria com 7% discordaram parcialmente. Com os resultados obtidos é possível evidenciar uma situação saudável com relação ao medo do futuro, pois o medo é inibidor da autonomia, porém não foi observado com a pergunta proposta um medo prejudicial.

Questionou-se aos educadores se havia problemas com o sono, os professores analisados em uma totalidade de 53%, afirmaram (concordo totalmente) ter ou já ter tido problemas com o sono, seguido de 20% que concordaram parcialmente em ter problemas com insônia ou excesso de sono, outros 20% discordaram totalmente e os demais como uma representatividade de 7% não concordaram e nem discordaram. Com os dados obtidos com 53% que concordam totalmente e 20% que concordam parcialmente se evidencia um dado preocupante, pois problemas com o sono, como dormir pouco ou dormir mal, podem trazer prejuízos à saúde, ao dia a dia, ou ser sintoma de algum distúrbio psicossomático.

Ao fazer referência a questão do sofrimento no trabalho, 47% dos educadores afirmou sofrer de alguma forma em seu trabalho (concordo totalmente), os demais concordaram parcialmente ser atormentado de alguma maneira em seu trabalho com uma representatividade de 40%, os demais com uma totalidade menor de 13%, discordaram totalmente. Com os dados observados cria-se uma preocupação em detrimento ao sentimento de sofrimento no trabalho, pois ele pode vir a se tornar prejudicial à saúde física e psíquica do professor.

Ao questionar os professores se o sofrimento vivenciado em seu trabalho ainda perdurava, a maioria com 40% discordaram totalmente, podendo inferir que os sofrimentos vivenciados pelos educadores foram em sua totalidade ou em parte superados, ou seja, como afirma Dejours em seus estudos os mecanismos de defesa dos professores não permitiram essa queda homeostática de sofrimento perdurasse, isso acontece quando o indivíduo tem uma autoestima equilibrada, uma autoimagem favorável e isso leva a superação daquele momento negativo antes vivido. Os demais com 33% não concordaram e nem discordaram, outros 20% concordaram totalmente, afirmando assim, que o sofrimento ainda persiste em seu cotidiano, e por fim, 7%, em sua minoria, discordaram parcialmente.

Em relação ao isolamento do educador, 46% afirmaram que não procuram se isolar discordando assim totalmente da afirmação proposta, 33% não concordaram e nem discordaram, 7% concordaram totalmente afirmando assim, que busca o isolamento, outros 7% concordaram parcialmente com assertiva, e os demais 7% discordaram parcialmente com a pergunta proposta.

Tabela 5.6 – Representatividades das questões 28 a 33

	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Não concordo e nem discordo	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente
28.Você já percebeu sua autoestima e auto confiança decrescer?	13%	13%	13%	27%	34%
29.Já se sentiu culpado com sentimento de inutilidade?	13%	7%	7%	33%	40%
30.Tem medo do futuro?	33%	7%	20%	20%	20%
31.Já houve distúrbio do sono, insônia ou excesso de sono?	20%	7%	0%	20%	53%
32.Você já teve sofrimento por causa do trabalho?	13%	0%	0%	40%	47%
33.Esse sofrimento perdura até os dias de hoje?	40%	7%	33%	0%	20%

Fonte: Estudo de caso, 2014

Ao questionar os respondentes sobre o decréscimo da sua autoestima, significativos 34% afirmaram em sua totalidade a diminuição, seguido de 27% que concordaram parcialmente já ter sentido a autoestima baixa, 13% discordaram totalmente, outros 13% discordaram parcialmente e os demais 13% não concordaram e nem discordaram da assertiva. Com as duas representatividades de maior número 34% (concordo totalmente) e 27% (concordo parcialmente) é possível concluir que a quantidade de pessoas que já sentiram sua autoestima cair é bastante expressiva, sendo considerado para o educador e para psicodinâmica do trabalho, algo bastante negativo e sinal de algum distúrbio psicológico.

Ao perguntar aos professores se já houve sentimento de culpa e inutilidade, a grande maioria cerca de 40% concordaram totalmente com a existência de tais sentimentos, seguido de 33% que concordaram parcialmente com a pergunta, 13% discordaram totalmente, afirmando a não existência desse tipo de pensamento, 7% discordaram parcialmente, e o restante dos 7% não concordaram e nem discordaram. Os dados obtidos tiveram bastante expressividade em relação aos respondentes afirmarem tanto na totalidade (concordo totalmente) com 40%, quanto na parcialidade (concordo parcialmente) com 33%, ter tido sentimento de culpa e inutilidade esses resultados refletem negativamente para relação saúde psicológica do educador no trabalho, pois para psicodinâmica tais sintomas não são responsáveis por trazer sentimento de prazer para o indivíduo, podendo assim vir a gerar possíveis transtornos de ordem psicológica causando doenças para o trabalhador.

Foi direcionada aos educadores se haveria medo do futuro, 33% discordaram totalmente, ou seja, eles não sentem receio do futuro, 20% concordaram totalmente em se preocupar com o que o futuro lhe reserva, outros 20% concordaram parcialmente, e os demais em sua minoria com 7% discordaram parcialmente. Com os resultados obtidos é possível evidenciar uma situação saudável com relação ao medo do futuro, pois o medo é inibidor da autonomia, porém não foi observado com a pergunta proposta um medo prejudicial.

Questionou-se aos educadores se havia problemas com o sono, os professores analisados em uma totalidade de 53%, afirmaram (concordo totalmente) ter ou já ter tido problemas com o sono, seguido de 20% que concordaram parcialmente em ter problemas com insônia ou excesso de sono, outros 20% discordaram totalmente e os demais como uma representatividade de 7% não concordaram e nem discordaram. Com os dados obtidos com 53% que concordam totalmente e 20% que concordam parcialmente se evidencia um dado preocupante, pois problemas com o sono, como dormir pouco ou dormir mal, podem trazer prejuízos à saúde, ao dia a dia, ou ser sintoma de algum distúrbio psicossomático.

Ao fazer referência a questão do sofrimento no trabalho, 47% dos educadores afirmou sofrer de alguma forma em seu trabalho (concordo totalmente), os demais concordaram parcialmente ser atormentado de alguma maneira em seu trabalho com uma representatividade de 40%, os demais com uma totalidade menor de 13%, discordaram totalmente. Com os dados observados cria-se uma preocupação em detrimento ao sentimento de sofrimento no trabalho, pois ele pode vir a se tornar prejudicial à saúde física e psíquica do professor.

Ao questionar os professores se o sofrimento vivenciado em seu trabalho ainda perdurava, a maioria com 40% discordaram totalmente, podendo inferir que os sofrimentos vivenciados pelos educadores foram em sua totalidade ou em parte superados, ou seja, como afirma Dejours em seus estudos os mecanismos de defesa dos professores não permitiram essa queda homeostática de sofrimento perdurasse, isso acontece quando o indivíduo tem uma autoestima equilibrada, uma autoimagem favorável e isso leva a superação daquele momento negativo antes vivido. Os demais com 33% não concordaram e nem discordaram, outros 20% concordaram totalmente, afirmando assim, que o sofrimento ainda persiste em seu cotidiano, e por fim, 7%, em sua minoria, discordaram parcialmente.

Quadro 5.7 – Representatividades das questões 34 a 38

	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Não concordo e nem discordo	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente
34.Você procura se isolar?	46%	7%	33%	7%	7%
35.Sua relação com os demais colegas é de companheirismo?	6%	7%	7%	7%	73%
36.Você nota de seus colegas isolamento?	20%	13%	27%	33%	7%
37.Você é uma pessoa com auto-confiança?	0%	7%	13%	33%	47%
38.Você respeita as ideias e os valores dos outros?	0%	0%	7%	13%	80%

Fonte: Estudo de caso, 2014

Foi direcionado aos respondentes se havia maturidade em apreciar o trabalho do colega, uma totalidade de 93% concordou totalmente com a pergunta proposta representando assim um percentual bastante significativo e positivo para o centro de ensino e para saúde psicológica dos professores, apenas 7% concordaram parcialmente com o questionamento sugerido.

Com os resultados obtidos é possível verificar que o nível de comprometimento de professores é significativo e positivo para o Jonas Freitas. Pois o indagar aos professores sobre, por mais que um trabalho seja dificultoso ele é capaz de realizar, umas representatividades de 53% concordaram totalmente com assertiva proposta, por mais dispendiosa que seja a execução de algum tipo de tarefa que lhe é confiado ele se empenha para cumpri-la, 40% da amostra concordou parcialmente e apenas 7% não concordou e nem discordou.

Preocupação com os colegas foi outra variável que se destacou na pesquisa estudada pois ao interpelar sobre a preocupação com o colega de trabalho, 67% dos entrevistados concordaram totalmente em se importar e se preocupar com o colega de profissão, 25% concordaram parcialmente com o questionamento e os demais 8% não concordou e nem discordou com a pergunta que lhe foi dirigida.

Outro fator que se evidenciou foi o professor ter a consciência do seu papel porém não se sentem fundamental para realização do trabalho desenvolvido no centro de ensino. Quando se questionou se o professor considera-se único, uma peça fundamental na escola, 59% dos

entrevistados discordou totalmente dessa afirmativa, demonstrando assim que o trabalho em equipe é predominante na escola, outros 23% não concordaram e nem discordaram, outros 12% discordaram parcialmente e a minoria, com 6%, concordou totalmente.

Quadro 5.8 – Representatividades das questões 39 a 42

	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Não concordo e nem discordo	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente
39.Você valoriza o outro, tem maturidade para apreciar o trabalho do colega?	0%	0%	0%	7%	93%
40.Todo o trabalho por mais difícil que seja de realizar você realiza?	0%	0%	7%	40%	53%
41.Você se preocupa com seus colegas?	0%	0%	8%	25%	67%
42.Você acredita ser único, ser peça fundamental na escola?	59%	12%	23%	0%	6%

Fonte: Estudo de caso, 2014

5.3 Conhecendo os sintomas psicopatológicos do CEI Jonas Freitas de Lima

O principal objetivo desta seção é elucidar de uma forma sistêmica os quadros típicos de comportamento patológicos. Existem cerca de 200 patologias, mas serão ressaltadas as mais frequentes e as que mais se adéquam com a pesquisa em questão. As neuroses e as psicoses descritas a seguir apenas servirão de parâmetros para análise, não significando que os professores estudados sejam portadores de alguma doença psicossomática, o principal intuito é descrever a existência dos sintomas no objeto de estudo.

Quadro 5.9- Neurose Obsessiva – compulsiva

	Discordo totalmente	Discordo Parcialmente	Não concordo e nem discordo	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente
20. Você se considera uma pessoa agressiva?	53%	7%	20%	20%	0%
22. Você se cobra muito?	7%	20%	20%	13%	40%
23. Você é uma pessoa controladora?	13%	20%	20%	13%	34%
24. Você é obstinado pela perfeição na execução de suas tarefas?	0%	13%	13%	47%	27%

Fonte: Estudo de caso, 2014

INDICADORES

-  Sintoma maléfico
-  Alerta para sintomas maléficos
-  Neutralidade
-  Sintoma benéfico
-  Sintoma bastante benéfico

Os sintomas descritos no quadro - Neurose Obsessiva Compulsiva são alguns existentes da neurose obsessiva compulsiva, essas são algumas manifestações de desajustamento do indivíduo. Em relação à agressividade dos professores se obteve um saldo positivo em relação à assertiva levantada, demonstrando assim um sintoma benéfico (indicador verde) para a qualidade de vida da escola.

No caso estudado houve uma quantidade significativas de pessoas que se cobram muito, esse tipo de pessoas acabam frustradas quando os seus objetivos desejados não são alcançados e quando o indivíduo, não sabe lidar com a perda, a frustração e o fracasso, dar-se início o processo de sofrimento de trabalho, recebendo assim o indicador laranja como sinal de alerta para esse sintoma.

Ao perguntar aos entrevistados em relação à ser controlador a maioria (34%) afirmou que considerava-se em totalidade, uma pessoa controladora se caracteriza por buscar tudo da sua forma, por querer sempre que tudo saia conforme planejou, entretanto esta característica pode vir a prejudicar o trabalho com os colegas e a sua relação interpessoal com os demais, para tanto foi colocado indicador vermelho como sinal de sintoma maléfico.

A busca pela perfeição em suas tarefas obteve um grau significativo de respondentes (47%) que consideram parcialmente ter tais características, é benéfico o indivíduo procurar realizar seu trabalho bem feito, porém é preciso atentar quando o grau de perfeccionismo se torna elevado podendo vir a ser prejudicial ao indivíduo e consequentemente aos colegas de trabalho e à instituição. Devido os dados obtidos na questão demonstrarem que a busca pelo perfeccionismo não é prejudicial à instituição, optou-se pelo indicador azul, sinal de sintoma bom. É importante considerar também, que houve uma quantidade significativa (27%) de pessoas que consideram-se totalmente como perfeccionistas, entretanto optou-se pelo indicador laranja como sinal de alerta.

Quadro 5.10–Transtornos de Humor

	Discordo totalmente	Discordo Parcialmente	Não concordo e nem discordo	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente
25.Você evita vínculos afetivos (amizades) em seu ambiente de trabalho?	47%	14%	13%	13%	13%
26.Você muda de humor com facilidade?	47%	13%	13%	27%	0%
34.Você procura se isolar?	46%	7%	33%	7%	7%

Fonte: Estudo de caso, 2014

INDICADORES

-  Sintoma maléfico
-  Alerta para sintomas maléficos
-  Neutralidade
-  Sintoma benéfico
-  Sintoma bastante benéfico

Os sintomas mencionados nas perguntas do quadro são alguns típicos do transtorno de humor. Na pergunta proposta, buscava-se analisar se os professores evitavam vínculos afetivos na escola, com os resultados obtidos é possível analisar que houve um resultado significativo que discorda totalmente desta hipótese, tendo em vista que é importante alimentar as relações interpessoais no ambiente de trabalho, o indicador verde foi atribuído, como sinal bastante benéfico à discordância dos professores em relação a não criação de vínculos afetivos na escola.

Em questão a mudança no humor dos educadores é possível inferir que o grande percentual (47%) afirmou não ter alterações em seu temperamento com facilidade, recebendo assim o indicador verde como sinal de sintoma bastante benéfico. É válido também mencionar que 27% dos professores concordaram parcialmente com assertiva, devido ao número considerável que afirmaram ter mudanças em seu temperamento é importante considerá-las, e auferir o indicador laranja como sinal de alerta para esta variável.

Quadro 5.11 - **Episódio depressivo**

	Discordo totalmente	Discordo Parcialmente	Não concordo e nem discordo	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente
19. Você se considera uma pessoa ansiosa?	13%	0%	20%	7%	60%
28. Você já percebeu sua autoestima e autoconfiança decrescer?	13%	13%	13%	27%	34%
29. Já se sentiu culpado com sentimento de inutilidade?	13%	7%	7%	33%	40%
30. Tem medo do futuro?	33%	7%	20%	20%	20%
31. Já houve distúrbio do sono, insônia ou excesso de sono?	20%	7%	0%	20%	53%
32. Você já teve sofrimento por causa do trabalho?	13%	0%	0%	40%	47%
33. Esse sofrimento perdura até os dias de hoje?	40%	7%	33%	0%	20%
34. Você procura se isolar?	46%	7%	33%	7%	7%

Fonte: Estudo de caso, 2014

INDICADORES

-  **Sintoma maléfico**
-  **Alerta para sintomas maléficos**
-  **Neutralidade**
-  **Sintoma benéfico**
-  **Sintoma bastante benéfico**

Os sintomas descritos no quadro são do episódio depressivo, é possível analisar que os professores tem um nível de ansiedade elevado, e isso não repercute de maneira positiva nem para o indivíduo, nem para escola, recebendo assim indicador vermelho, significando sintoma maléfico.

Com respeito ao decréscimo da autoestima pode-se inferir que significativos 34% concordou em sua totalidade com a hipótese, sendo posto o indicador vermelho, sinal de sintoma maléfico. Pode-se avaliar também que 27% dos professores concordaram parcialmente com o questionamento colocado sendo posto o indicador laranja como sinal de alerta para a variável.

Outra indagação foi com relação ao sentimento de culpa e inutilidade, a maioria dos professores informaram já ter se sentido inútil e culpado, cerca de 40% concordaram totalmente, sendo utilizado o indicador vermelho, significando sintoma maléfico. Outra porcentagem significativa de educadores (27%) concordou parcialmente ter carregado esses sintomas, tendo em vista que tais sentimentos não trazem algum benefício para os seres humanos, foi destinado indicador laranja como sinal de alerta.

Quando o assunto abordado foi o medo do futuro a maioria dos docentes (33%) afirmaram não ter medo em relação ao futuro, e isso é considerado uma característica boa, auferindo o indicador azul correspondendo a um sintoma bom.

Outra pergunta foi com respeito ao sono, se o professor tinha dificuldade com insônia ou excesso de sono, a grande maioria respondeu ser possuidor de tais características (sintomas), entendendo que transtornos com o sono não são benéficos tanto para saúde física e quanto para mental atribuiu-se o indicador vermelho em virtude de ser um sintoma maléfico.

O questionamento dirigido com relação se o educador já havia sofrido em detrimento do trabalho, a grande maioria 47% concordou totalmente com a pergunta recebendo indicador vermelho em virtude de não ser algo positivo para a vida do docente. Outros 40% concordou

parcialmente ter sofrido de alguma maneira em seu ambiente de trabalho, deixando como sinal de alerta de risco (indicador laranja) para esses demais professores.

Ainda foi indagado se esse sentimento de sofrimento perdurava, a maioria significativa (40%) informou ter superado, recebendo indicador verde como sinal de ser bastante benéfico.

A busca pelo isolamento não é uma característica dos professores entrevistados ao perguntá-los se preferem o isolamento 46% discordou totalmente com a assertiva, recebendo assim o indicador verde em detrimento de ser um sintoma bastante benéfico.

Quadro 5.12 - **Episódio Maníaco**

	Discordo totalmente	Discordo Parcialmente	Não concordo e nem discordo	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente
18.Quando é proposto um novo trabalho na escola, você é um dos primeiros a se dispor a realizar o trabalho?	0%	7%	33%	47%	13%
20.Você se considera uma pessoa agressiva?	53%	7%	20%	20%	0%
23.Você é uma pessoa controladora?	13%	20%	20%	13%	34%
37. Você é uma pessoa com auto-confiança?	0%	7%	13%	33%	47%

Fonte: Estudo de caso, 2014

INDICADORES

-  **Sintoma maléfico**
-  **Alerta para sintomas maléficos**
-  **Neutralidade**
-  **Sintoma benéfico**
-  **Sintoma bastante benéfico**

O episódio maníaco ocorre com menos frequência do que o episódio depressivo, os sintomas são totalmente contrários ao depressivo, o indivíduo portador possui uma

autoconfiança elevada, gosta de comandar as situações, sempre está disposto a realizar tudo em seu trabalho e é agressivo (BERGAMINI; TASSINARI, 2008).

Tendo como base o que foi abordado acima, perguntou-se: quando é proposto um novo trabalho na escola você é um dos primeiros a se dispor a realizar? 47% dos entrevistados concordaram parcialmente, notando assim um sintoma positivo onde não é percebido nenhum sinal exacerbado, apenas professores comprometidos com a dinâmica da escola, obtendo o indicador azul correspondente ao sintoma benéfico.

Ao questionar sobre agressividade a grande maioria respondeu não ser agressivo, tal sintoma gera um saldo positivo tanto para sujeito quanto para a organização, recebendo dessa maneira indicador verde como sinal de sintoma bastante benéfico.

Ao direcionar a pergunta se o indivíduo era uma pessoa controladora uma totalidade de 34% concordou totalmente em ser controlador, tomando como base que uma pessoa controladora pode interferir de forma negativa nas relações interpessoais e no trabalho, tal representatividade serve como sinal de alerta, recebendo indicador laranja.

Contudo, foi direcionado aos professores se eles consideravam-se pessoas de autoconfiança, uma totalidade de 47% concordou totalmente, sendo atribuído o indicador azul correspondente a um sinal benéfico. Outros 33% concordaram parcialmente recebendo a indicador roxo sinal de neutralidade e estabilidade em respeito à sua autoconfiança.

Quadro 5.13 - Narcisismo

(Continua)

	Discordo totalmente	Discordo Parcialmente	Não concordo e nem discordo	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente
16. Você prefere trabalhar em equipe?	13%	7%	0%	0%	80%
35. Sua relação com os demais colegas é de companheirismo?	6%	7%	7%	7%	73%
37. Você é uma pessoa com autoconfiança?	0%	7%	13%	33%	47%
38. Você respeita as ideias e os valores dos outros?	0%	0%	7%	13%	80%
39. Você valoriza o outro, tem maturidade para apreciar o trabalho do colega?	0%	0%	0%	7%	93%
41. Você se preocupa com seus colegas?	0%	0%	8%	25%	67%

(Continuação)

40. Todo o trabalho por mais difícil que seja de realizar você realiza?	0%	0%	7%	40%	53%
42. Você acredita ser único, ser peça fundamental na escola?	59%	12%	23%	0%	6%
20. Você se considera uma pessoa agressiva?	53%	7%	20%	20%	0%

Fonte: Estudo de caso, 2014

INDICADORES

-  Sintoma maléfico
-  Alerta para sintomas maléficos
-  Neutralidade
-  Sintoma benéfico
-  Sintoma bastante benéfico

Para fins de entendimento existem dois tipos de narcisismo o saudável e o destrutivo. O saudável ocorre quando a autoestima é relativamente sólida para superar as frustrações diárias e para realizar seus objetivos, fazendo com o indivíduo desenvolva relacionamento saudável com as outras pessoas. No destrutivo, o indivíduo tem instinto de grandiosidade, se tornando arrogante, traz consigo o sentimento de ter direito a tudo, capaz de explorar os outros, tem um vazio interno, chegando ser ambicioso, desconfiado e dissimulado. (BERGAMINI; TASSINARI, 2008).

Para identificação de sintomas narcisistas, um primeiro questionamento aos educadores tratou de sua preferência por trabalho em equipe, 80% dos entrevistados concordaram com a assertiva, obtendo assim indicador verde referente a um sintoma bastante benéfico. Indagou-se também se o relacionamento com os colegas era de companheirismo, 73% dos docentes afirmaram em sua totalidade (concordo totalmente) auferindo indicador verde de sintoma bastante benéfico.

Com relação a autoconfiança, uma totalidade de 47% concordou totalmente, sendo atribuído indicador azul, correspondente a um sinal benéfico. Outros 33% segunda maior representatividade concordou parcialmente recebendo indicador roxo, representado pela

neutralidade. A respeito das ideias e valores dos outros, 80% dos professores concordaram com a assertiva proposta, correspondendo o indicador verde de sintoma bastante benéfico.

Quando questionou sobre a valorização do outro, maturidade para apreciar o trabalho do colega, significativos 93% concordou totalmente com a pergunta, podendo considerar o indicador verde para a variável. Quando foi questionado aos educadores quando o trabalho lhe é proposto não importa quão grande seja a dificuldade para realizá-lo, o professor desempenharia, pôde-se perceber que uma totalidade de 53% respondeu que realizaria, demonstrando ser um sinal bom (azul), não foi notado um desejo grandioso de ser superior aos demais, apenas profissionais que buscam dar o melhor de si. Outros 40% concordou parcialmente, merecendo um sinal de neutralidade, indicador roxo, para esse segmento.

Quando perguntado aos docentes se ele considerava ser único, peça fundamental para instituição 59% discordou totalmente da assertiva, podendo interpretar que ele não se vê como pessoa insubstituível e isso ajuda-o ao desempenhar o trabalho em equipe, obtendo o indicador verde como sintoma muito benéfico. E em relação à agressividade 53% informaram não se considerar pessoas agressivas auferindo indicador verde para a variável, considerando tal representatividade como sinal muito benéfico.

5.4 Analisando a qualidade de vida do CEI Jonas Freitas de Lima

Esta seção analisará a qualidade de vida do centro de ensino de acordo com os resultados obtidos nos questionários.

Quadro 5.14 - Qualidade de Vida no trabalho

(Continua)

	Discordo totalmente	Discordo Parcialmente	Não concordo e nem discordo	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente
7. Você se sente motivado em relação ao seu trabalho?	0%	7%	7%	53%	33%
9. Você sente-se seguro quando está no ambiente de trabalho?	7%	7%	0%	13%	73%

(Continuação)

10. Você sente sensação de instabilidade em relação a sua permanência no emprego?	34%	13%	0%	13%	40%
11. Você sente-se satisfeito com seu salário?	17%	6%	11%	33%	33%
13. As decisões que são tomadas na escola são tomadas em conjunto?	13%	0%	0%	40%	47%
15. Há falta de materiais e equipamentos para realização do trabalho?	13%	13%	27%	27%	20%

Fonte: Estudo de caso, 2014

INDICADORES

-  **Qualidade baixa**
-  **Alerta para qualidade baixa**
-  **Qualidade intermediária**
-  **Qualidade boa**
-  **Qualidade ótima**

A qualidade de vida é uma importante ferramenta para a obtenção de satisfação no trabalho, sem ela torna-se quase impossível o trabalhador sentir prazer no trabalho, um ambiente de trabalho agradável, se sentir seguro, ter materiais e equipamentos para a realização de suas tarefas, salário digno, são algumas ferramentas importantíssimas para se obter um funcionário feliz e satisfeito, tendo como base o exposto acima analisaremos a qualidade de vida do Jonas Freitas de Lima.

Foi perguntado aos professores se ele se sentia motivado em detrimento ao seu trabalho, 33% concordou totalmente com a afirmativa levantada, apesar de 33% ser um número considerável, essa variável não foi a com maior número de concordância, sabendo que o ideal é que essa representatividade seja superior, optou-se pelo indicador azul representando uma qualidade boa. Na mesma questão consideráveis 53% concordou parcialmente auferindo indicador azul como sinal de qualidade boa.

Questionou também, com respeito à qualidade de vida referente à sensação de segurança na escola, 73% dos questionados responderam se sentirem seguros, obtendo o indicador verde em sinal a qualidade ótima.

Com relação ao sentimento de instabilidade referente à sua permanência no emprego, 40% dos professores concordou totalmente em sentir, sabendo que o receio de perder emprego pode desestabilizar o nível de qualidade de vida no trabalho, devido ao funcionário está sempre ansioso e com receio de perder o emprego optou-se pelo indicador vermelho, como sinal de qualidade baixa. Observou também que 34% dos educadores afirmaram não ter medo do emprego auferindo o indicador roxo como sinal de qualidade intermediária para essa variável.

Com respeito ao salário 33% concordou totalmente em estar satisfeito, recebendo indicador azul com sinal de qualidade boa. E a outra representatividade de maior número 33% concordou parcialmente, recebendo indicador roxo referente à qualidade intermediária.

Ao indagar os docentes sobre as decisões que são tomadas, se são de forma conjunta, 47% concordou totalmente com a proposta, recebendo indicador verde relacionada a qualidade ótima, outra totalidade de 40% concordou parcialmente obtendo indicador azul em sinal de boa qualidade.

Perguntou aos professores se havia falta de materiais e equipamentos para realização do seu trabalho 20% concordou totalmente e 27% concordaram parcialmente com a questão proposta, auferindo dessa forma indicador laranja para evidenciar um sinal de alerta para essa variável.

5.5 Avaliando o Prazer e o Sofrimento do Centro de Ensino

Nesse seguimento analisaremos as perguntas abertas propostas aos respondentes. De início se discutirá o significado do trabalho, em outras palavras, as relações que os professores estabelecem entre a sua profissão e prazer em exercê-la. Em seguida serão tratadas as dificuldades, os desgastes psicológicos e as propostas levantadas pelos professores para erradicação ou diminuição das dificuldades e dos sofrimentos enfrentados.

5.5.1 O Significado do Trabalho – A Relação Trabalho/Prazer

O prazer no trabalho é uma ferramenta muito importante para a obtenção de uma qualidade de vida para o funcionário, é pelo prazer que começa a satisfação, o desejo de trabalhar melhor, é a combinação mais dinâmica entre trabalhador e instituição, onde ambos saem com o saldo positivo.

5.5.1.1 Ser Professor é...

A primeira pergunta abordou a seguinte questão: “Pra você ser professor é...”. As respostas concedidas explicitavam a profissão em uma perspectiva de compromisso, transmissão, mediação de conhecimento, de contribuição na formação de cidadãos melhores, de uma maneira geral, a contribuição que a sua profissão possibilitaria ao outro na sociedade.

Entrevistado 1: *“Mediador, compromissado e dinâmico. ”*

Entrevistado 6: *“É ser mediador do conhecimento entre os indivíduos, bem como também um construtor de conhecimento, pois ninguém aprende sozinho. ”*

Entrevistado 13: *“Passar da melhor forma os conhecimentos visando formar cidadãos melhores para o futuro.”*

Entrevistado 14: *“Ser mediador do saber, uma peça chave no aprendizado do aluno.”*

A opinião dos professores contempla ainda a gratificação, o amor a profissão e a relação com os alunos.

Entrevistado 10: *“Gratificante pelo o afeto, amor e admiração que os alunos têm para com o mesmo. ”*

Entrevistado 12: *“Amar o que faz.”*

5.5.2O sofrimento no trabalho - os desgastes psicológicos

Apesar do sentimento de prazer relatado, as dificuldades e desgastes físicos e psicológicos existem. Entretanto, a existência do prazer e da satisfação não aniquila a vivência do desprazer.

5.5.2.1 Dificuldade emocional...

A segunda inferência aos professores foi quanto a existência de alguma dificuldade emocional em decorrência do trabalho, e havendo, quais seriam elas. As respostas cedidas pelos educadores de mais queixa foram a ansiedade, o cansaço físico e mental, e o temperamento explosivo como pode ser visto no discurso abaixo.

Entrevistado 3: *“Apenas sou muito ansiosa quando a quantidade de trabalhos supera a quantidade de tempo.”*

Entrevistado 8: *“Ao terminar o turno do trabalho, sentir-se exaurida a ponto de não ter vontade de dedicar tempo para outra atividade.”*

Entrevistado 14: *“Sim, tenho um temperamento explosivo.”*

Foi possível averiguar que existem na instituição portadores de distúrbios psicológicos, como está descrito a seguir:

Entrevistado 10: *“Sim, sou portadora da síndrome de Burnout.”*

Entrevistado 11: *“Sim, síndrome do pânico e outros problemas.”*

Vale ressaltar a que a síndrome de Burnout é caracterizada pela exaustão emocional, ela apresenta em seu portador falta de entusiasmos, sensação de esgotamento, frustração, tensão, tratar os demais de forma desumanizada e se olhar de forma negativa. Burnout em professores além de interferir no ambiente educacional, diminuição do alcance dos objetivos pedagógicos, leva o profissional à apatia, a problemas de saúde e a intenção de abandonar carreira (CARLOTTO; PALAZZO, 2006).

A síndrome do pânico é uma enfermidade de demanda psicológica que é caracterizada por crises de absoluto medo e desespero, o indivíduo portador traz consigo tamanha insegurança comprometendo a sua qualidade de vida.

Outra dificuldade emocional salientado foi o envolvimento com histórico de vida do discente, muitos alunos da instituição vão pra sala de aula com problemas do meio externo, fazendo assim que o educador crie vínculos.

Entrevistado 15: *“Às vezes se envolver com a realidade que vive o aluno.”*

Outro ponto que vale salientar é que houveram professores que não se queixaram de nenhum problema de demanda psicológica.

5.5.2.2 Ajuda Profissional?

Foi levantado aos profissionais se em algum momento foi necessário a busca de um profissional em psicologia devido alguma função do trabalho, a grande maioria respondeu nunca ter precisado, mas aos que afirmaram ter recorrido disseram que não foi apenas devido aos problemas de trabalho, mas relacionado a outros desajustes emocionais.

Entrevistado 6: *“Já procurei ajuda psicológica, mas não apenas por problemas no trabalho, mas sim pessoais, a mais ou menos três anos fiz um tratamento com calmantes naturais e obtive bons resultados.”*

Entrevistado 8: *“Até o momento não, mas sinto que recorrer a um psicólogo possa ajudar.”*

Entrevistado 10: *“Sim, por conta da síndrome de Burnout doença relacionada o stress na profissão. Estou em tratamento.”*

Entrevistado 11: *“Estou em atendimento.”*

5.5.2.3 Trabalho e seu Desgaste...

Outro questionamento colocado aos professores entrevistados foi se o seu trabalho demandava desgaste psicológico, em qual sentido e em que sintomas eram manifestos. Os educadores responderam que o excesso de trabalho, crianças com problemas, ausência dos pais, salas não niveladas em nível de aprendizagem são alguns tipos de problemas que desencadeiam um desgaste psicológico, ocasionando um cansaço físico e mental, stress, distúrbios com o sono entre outros por eles citados.

Entrevistado 1: *“Sim cansaço mental, excesso de trabalho, crianças com problemas familiares, stress e cansaço mental.”*

Entrevistado 2: *“Sim pais muito ausentes e não acompanha seus filhos, colocando na escola o papel de casa. ”*

Entrevistado 3: *“Sim auto controle emocional, discernimento, controlar os impulsos, ansiedade. ”*

Entrevistado 8: *“Sim, exatamente no sentido de sentir cansaço, fadiga e insônia. ”*

Entrevistado 10: *“Sim stress em relação ao comportamento, as crianças com famílias desestruturadas, sem compromisso e que por mais que o professor tente não ver resultados.”*

Entrevistado 15: *“Sim não existe sala homogênea, cada um tem um jeito, um problema, aprende em tempos diferentes, pais e mães ausentes e também a falta de estímulo.”*

Houve também professores que afirmaram ter algum tipo de desgaste, porém sendo visto como algo normal decorrente da profissão e outros responderam não haver desgaste psicológico, como pode ser observado a seguir:

Entrevistado 9: *“Sempre há um desgaste psicológico mesmo que seja de pequena intensidade stress porém, normal. ”*

5.5.3 Melhorias no Trabalho...

Foi indagado aos educadores o que na sua opinião poderia vir a diminuir o desgaste psicológico no trabalho, os respondentes levantaram que um salário mais digno, reconhecimento do profissional, seria fatores que melhorariam a satisfação da classe, demonstrando assim que os professores não buscam apenas valorização salarial, mas sim reconhecimento de seu trabalho a valorização da sua profissão e a condecoração da importância do seu papel na sociedade, também foi proposto que a presença de materiais pedagógicos mais dinâmicos poderia vir à ajudar na execução de um trabalho melhor.

Entrevistado 1: *“Melhoria salarial e reconhecimento profissional. ”*

Entrevistado 2: *“Pais mais presentes, salários melhores e reconhecimento profissional.”*

Entrevistado 6: *“A participação dos pais, número menor de alunos em sala, um salário digno, materiais disponíveis principalmente para escolas integrais que necessitam de trabalho lúdico mais intenso.”*

Entrevistado 11: *“Mudança na política pública, valorização salarial e profissional.”*

Além do que se foi relatado acima, foi proposto ajuda de um profissional, a diminuição do número de alunos por classe, trabalhar em salas com homogeneidade, pais mais presentes, a presença de órgão que acompanhasse as crianças com problemas familiares, poderiam vir a contribuir de forma significativa para diminuição do desgaste, como foi disposto a seguir:

Entrevistado 4: *“Ajuda de um profissional no ambiente de trabalho.”*

Entrevistado 8: *“Acredito que nos tempos atuais, exercer a profissão tem se tornado uma tarefa bastante complicada, principalmente devido a mudança de valores na sociedade, acompanhada de uma desestruturação da instituição familiar. Acho que poderia existir algum órgão que ajudasse a resolver problemas junto as famílias.”*

Entrevistado 10: *“Antes de tudo as crianças com ‘problemas’ são seres vítimas da sociedade que sofrem com a criação, com a falta de amor, segurança, afeto dentro de sua própria casa, chegando na escola revoltados e dando trabalho, sem querer nada, pois o estudo para os mesmos, não tem nenhum significado. O que ajudaria seria rever com seriedade a vida de cada criança, sei que é uma utopia, mas pensando e tentando rever cada caso ajudaria.”*

Entrevistado 13: *“Trabalhar com turmas homogêneas e com mais recursos para o conforto de todos.”*

Entrevistado 15: *“Que existisse o comprometimento da família com a comunidade escolar e mais ajuda para os alunos com dificuldade de aprendizagem.”*

5.6 Sintetizando os Resultados

De acordo com os dados obtidos é possível ressaltar que a grande maioria dos entrevistados são mulheres, observa-se que a maioria dos professores possui idade entre 36 e 50 anos, que a maioria dos educadores possuem pós-graduação, e a renda mais frequente nos questionados é de 2 a 5 salários. Nota-se que os professores sentem prazer em trabalhar e o seu trabalho lhe traz realização profissional e se sentem motivados para trabalhar, como pode ser observado na primeira seção da análise de dados.

Com relação à qualidade de vida e a segurança no ambiente trabalho, os docentes em sua maioria afirmou se sentir seguro; a instabilidade no emprego amedronta os professores contratados da escola comprometendo a qualidade de vida na instituição, por não se sentir seguros. Ao tratar sobre o requisito remuneração, alguns dos educadores sentem-se satisfeitos outros não, como foi abordado na literatura que satisfação é subjetiva, varia de indivíduo para indivíduo, podendo explicar essa variável. Ao se tratar das decisões tomadas na escola a grande parcela afirmou ter participação na tomada de decisões, observando essa dinâmica participativa bastante positiva para escola.

O trabalho em equipe foi algo que se destacou durante as análises, quase a totalidade dos questionados afirmaram que preferem trabalhar em equipe; outra variável que vale ser ressaltada foi a ansiedade dos professores, a grande maioria concordou em ter uma ansiedade elevada o que impacta negativamente sobre os funcionários, e em sua convivência com os demais e seu trabalho; outro elemento que se realçou foi em detrimento a cobrança, muitos afirmaram que se cobravam muito, e essa variável não vem a ser positiva, por ser uma geradora de conflitos tanto internos, como externos para o trabalhador, pois uma pessoa com alto grau de cobrança, exige de si uma carga excessiva além do que ela normalmente possa desempenhar podendo assim, se frustrar quando não alcançar seus objetivos e também como cobrar demasiadamente seus colegas de trabalho a fazer algo que lhe é propício.

Fazer vínculos de amizade é outra característica dos professores estudados, pessoas com vínculos de amizade costumam ser comunicativas, agradáveis levando assim neutralidade para o ambiente de trabalho. Outra variável que vale mencionar foi que vários educadores já sentiram sua autoestima decrescer, mas ao direcionar a pergunta se o sentimento vivenciado agiu de forma persistente a grande porcentagem afirmou que não

(discordo totalmente), levando a considerar o que foi discutido na literatura que quando um trabalhador consegue superar uma vivência de sofrimento ela torna-se positiva e criativa. O sentimento de culpa e inutilidade foi algo que se destacou, pois vários professores afirmaram ter sentido tais sentimentos, gerando algo negativo para sua vivência no trabalho; problemas com o sono também é uma característica dos professores do CEI, a grande parcela dos questionados afirmaram ter distúrbios com sono, sendo assim algo não produtivo tanto para sua saúde física como a saúde mental; vale salientar que os docentes afirmaram que já tiveram algum tipo de sofrimento em detrimento o seu trabalho,

Com relação ao grupo, a convivência é considerada de companheirismo, o predomínio de educadores afirmou ter uma boa relação com seus colegas, o que favorece o trabalho em equipe. A autoconfiança é algo que se ressaltou nas análises, pois a maioria dos docentes estudados se considerava uma pessoa de autoconfiança o que contribui de forma salutar para sua saúde mental e a sua qualidade de vida. Respeitar os valores dos outros, foi algo se impactou de forma favorável nas análises, ter maturidade para apreciar o trabalho do colega é algo bastante benéfico para as relações interpessoais e grupais. A vontade de desenvolver novas tarefas propostas foi umas das porcentagens que se destacou, demonstrando interesse e comprometimento do professor com o seu trabalho.

Os dados obtidos durante pesquisa possibilitou detectar a existência de sofrimento em detrimento ao trabalho, pois existem variáveis que evidencia a insatisfação, como pode ser observado nos resultados das questões abertas e fechadas. Vale ressaltar que o CEI possui professores que afirmaram ter transtornos psicológicos como a síndrome do pânico e de Bornout, todas ocasionadas pelo trabalho, como podem ser visualizadas e evidenciadas na seção 2 e no apêndice B desta pesquisa.

Existem também dificuldades para o indivíduo aceitar que está com problemas, há o medo em não ser aceito, em ser taxado como alguém ‘não normal’, então é natural que as pessoas escondam seus sintomas, os mascarem, pelo medo de não ser aceito ou receio de perder seu emprego ou função. Vale salientar, que organizações públicas ou privadas podem está desempenhando suas atividades bem, obtendo resultados satisfatórios, alcançados seus objetivos, mas com pessoas transtornadas mentalmente, por isso é importante o estudo e análise desses transtornos cada um, de uma maneira particular. E da mesma maneira que doenças do corpo merecem ser tratadas e levadas a sério os transtornos psicológicos precisam ser consideradas e tratados com a mesma relevância.

Com respeito ao prazer pode- se perceber que a grande maioria dos educadores sente prazer ao trabalhar, como pode ser observado em algumas perguntas fechadas e abertas

durante a pesquisa, ao fazer menção ao sentimento de prazer no trabalho e profissão, a grande parte dos questionados assegurava sentir prazer no trabalho em sua totalidade (concordo totalmente) ou em sua parcialidade (concordo parcialmente), mas registrando de uma forma ou de outra, ter algum tipo de prazer relacionado ao trabalho.

A presente pesquisa também trouxe um enfoque sobre a importância da qualidade de vida, sem ela não é possível ter prazer no trabalho, pois a mesma importa-se com as necessidades mínimas para realização do trabalho como também dos fatores motivacionais, segurança, salário entre outras. Analisou também as variáveis que mais interferem negativamente para a qualidade de vida é a instabilidade no emprego, apesar de se tratar de um órgão público e a falta de alguns materiais para realização do trabalho, as demais variáveis como motivação, segurança, salários, decisões em conjunto foram vistas de forma positiva.

CAPITULO 6 – CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

Compreender a psicodinâmica é analisar o prazer/desprazer nas instituições e verificar suas influências no dia-a-dia da organização e na saúde física e mental no trabalhador. Dessa forma, a qualidade de vida é um dos fatores que irão guiar as vivências prazerosas ou não prazerosas no trabalho, a ideia que psicodinâmica do trabalho traz é compreender como os trabalhadores conseguem manter o equilíbrio psíquico, mesmo estando em situações adversas no trabalho.

Pode-se afirmar que a pesquisa atingiu seus objetivos tanto no geral e quanto nos específicos, no que se diz analisar a psicodinâmica do trabalho de professores. Verificando o nível de qualidade de vida na escola, na observação dos sintomas psicopatológicos, e da detecção e análise do prazer e deprazer dos professores.

Uma das principais limitações da presente pesquisa está relacionada a uma amostragem pequena, o que limita inferências mais precisas e a utilização de técnicas mais avançadas. Outro fator que gerou limitação, foi não conseguir abordar a totalidade de professores, podendo apenas estudar 68% da amostra, que dificultou para se obter uma inferência mais exata.

Para as futuras pesquisas indica estudar a psicopatologia com os demais professores da cidade, buscando observar quais são os transtornos mais decorrentes na classe e suas possíveis causas e até mesmo fazer um estudo comparativo de professores de escolas públicas e privadas. E buscar investigar em outros profissionais de outras classes os transtornos psicológicos e a análise do prazer/desprazer, já que estas desordens não escolhem classe profissional, social e nem tipos de organizações para se manifestar.

REFERENCIAS

ALBUQUERQUE, L. G.; FRANÇA, A. C.L.Estratégias de recursos humanos e gestão da qualidade de vida no trabalho: o stress e a expansão do conceito de qualidade total.**Revista de Administração**, São Paulo,v. 33, n. 2, p. 40-51, Abr./Jun 1998.

AÑES, M.E.M.;LOPEZ, F.D. Contribuições Teóricas das Principais Escolas Administrativas no Processo de Internacionalização de Empresas.In: **3º Colóquio do Instituto-Franco Brasileiro de Administração de Empresas**,2005,Grenoble.*Anais...* Instituto-Franco Brasileiro de Administração de Empresas, Grenoble 2005. p.16.

ÁVILA,C.M. **Gestão de projetos sociais**.3 ed. AAPCS: São Paulo, 2001.

Disponível em:<http://stoa.usp.br/alex/files/2339/16979/gestaoprojsociais.pdf#page=102>

Acesso: 23 de Abr.2014.

BERGAMINI, C. W.; TASSINARI, R. **Psicopatologia do comportamento organizacional**. Organizações desorganizadas, mas produtivas. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

BUENO. M. As teorias de motivação humana e sua contribuição para empresa humanizada: um tributo a Abraham Maslow. **Revista do Centro de Ensino Superior de Catalão**, Catalão, v. 4, n.6,p.25, 1º Semestre, 2002.

CAMPOS, C.C. Gestão pública: A experiência do FNDE. **Caderno FGV projetos**. Rio de Janeiro, v.2, n.6, p. 44, Ago. 2008.

CARLOTTO, M.S.; PALAZZO, L. S. Síndrome de burnout e fatores associados; em estudo epidemiológico com professores. **Caderno Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 22, n. 5, p.1017-1026, Mai/2006.

CARNEIRO, M.F.S. **Gestão Pública**: o papel do planejamento estratégico, gerenciamento de portfólio, programas e projetos e dos escritórios de projetos na modernização da gestão pública. Rio de Janeiro: Brasport, 2010.

CARVALHO, A. V.; SERAFIM, O. C. G. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 1995.

CIBORRA, C; LANZARRA, G. F (Orgs). **Progettazione delle Tecnologie e Qualità Del Lavoro**. Franco Angeli: Milão, 1985, p.330.

CONTE, A.L. Qualidade de vida no trabalho; Funcionários com qualidade de vida no trabalho são mais felizes e produzem mais. **Revista FAE BUSINESS**, Blumenau, v. 1, n. 7, 2003.

DEJOURS, C; ABDOUCHELI, E; JAYET, C. Desejo ou motivação? A interrogação psicanalítica sobre o trabalho. In: BETIOL M. I.S (Org.). **Psicodinâmica do Trabalho**. Contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas AS, 2011.

DEJOURS, C. A carga psíquica do trabalho. In: BETIOL. M. I. S (Org.). **Psicodinâmica do Trabalho**. Contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas AS, 2011.

_____. **A Loucura no Trabalho**. Estudo da Psicopatologia do Trabalho. São Paulo: Oboré Editorial, 1987.

_____. Por um novo conceito de saúde. **Revista Brasileira de saúde ocupacional**, São Paulo, v. 14 n 54, Abril/Junho, pp. 7-11, 1986.

DELCOR, N. S et al. Condições de trabalho e saúde dos professores da rede particular de ensino de Vitória da Conquista, Bahia, Brasil. **Caderno Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v.20. n. 1, p. 187-196, Jan-Fev, 2004.

DEMO, G. **Políticas de gestão de pessoas nas organizações**. Papel dos valores pessoais e da justiça organizacional. 2 Ed. São Paulo: Atlas, 2008.

DIAS, M. D.A. **Trabalho saúde e cidadania. Baseado em Saúde do trabalhador: uma questão de cidadania**. Estudo de caso com portadores de lesões de esforços repetitivos. (LER). Dissertação de mestrado em psicologia social. PUC. São Paulo, 1995.

DRUKER, P.F.(1909).**O melhor de Peter Druker: a administração.**2 ed.SãoPaulo:Nobel, 2001.

DUARTE; D.A.; CASTRO; M.D.; HASHIMOTO; F. Psicologia do trabalho e psicanálise: Uma responsabilidade de compreensão do sofrimento psíquico. In: XIX SEMANA DE PSICOLOGIA, BAURU, Anais...XIX Semana de psicologia e VI congresso de psicologia UNESP-Bauru, 29 de Maio a 02 de Junho de 2012,112-119.

DUTRA, J.S.**Gestão de pessoas: modelo, processos,tendências e perspectivas.**São Paulo:Atlas,2002.

FEIGENBAUM. A.V.**Controle de qualidade total.**40 ed.São Paulo: Makron Books, 1994.

FERNANDES, E. C. **Qualidade de Vida no Trabalho:**como medir para melhorar. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

FISCHER, T. Administração pública como área de conhecimento e ensino: a trajetória brasileira. **Revista Administração de Empresas.**Rio de Janeiro, v.24, n.4, p. 278-288. Nov/Dez, 1984.

FONSECA. J.J.S.**Metodologia da pesquisa científica.**UEC:Ceará, 2002.

Disponível em:

http://books.google.com.br/books?Id=oB5x2SChpSEC&pg=PA32&dq=pesquisa+documental+metodologia+cientific&hl=pt-BR&sa=X&ei=MHusU7_sD5PQsATVyoCoCw&redir_esc=y#v=onepage&q=pesquisa%20documental%20metodologia%20cientific&f=false Acesso: 26/Jun./2014.

FRANÇA FILHO, G. C. Para um olhar epistemológico da administração: problematizando o seu objeto. In: SANTOS, R. S. (Org.). A Administração Política como Campo do Conhecimento. São Paulo-Salvador: Mandacaru, 2004.

IVANCEVICH, J.M.**Gestão de recursos humanos.** 10 ed. Porto Alegre: AMGH, 2011.

JACQUES, M.G.; CODO, W. **Saúde mental & trabalho**: leituras. Petrópolis:vozes, 2002.p. 130-142.

JUNQUEIRA, L.(1998). Descentralização e intersectorialidade: a construção de um modelo de gestão municipal. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 32, nº2,p.12, mar. 2013. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rap/article/view/7696/6269>. Acesso em: 08 Mai. 2014.

KLIKSBERG, B. Redesenho do Estado para o desenvolvimento sócio-econômico e a mudança: uma agenda estratégica para a discussão. **Revista de Administração Pública**, Caracas, v. 28, n. 3, p. 5-25, jul./set. 1994.

LAWRENCE, P.R.; LORSH, J.W. **As empresas e o ambiente**: diferenciação e integração administrativas. Petrópolis: Vozes, 1973.

LISBOA, J.;COELHO,A.;COELHO,F.; ALMEIDA,F. **Introdução à Gestão de Organizações**. 3ªed. Porto: Vida Económica, 2013. Disponível em: http://books.google.com.br/books?id=trMcAwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=pt-BR&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
Acesso: 28 de Abr.2014

LUPINACCI, L.C. Como transformar o departamento de pessoal do núcleo Estadual/MS/RS em gestor de pessoa. In: Trabalho de Conclusão de Curso, 2006, Porto Alegre, p.13-16.

MATIAS-PEREIRA. J. **Manual de metodologia da pesquisa científica**. 2ªEd. São Paulo: Atlas, 2010.

MARCONI, M.A.; LAKATOS, E.M.**Fundamentos de Metodologia Científica**. 6ª ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MEDEIROS, S.O **Estado e administração pública**: Economia, política, sociedade e Reformas do Estado. Ideia:João Pessoa,2009.

MENDES; L. CHAVES; C.J.A.;SANTOS;M.C.Da arte o ofício:vivências de sofrimento do trabalho de professor universitário.**Revista Mal-Estar e Subjetividade**, Fortaleza,v.7;n.2;p.527-556;Set/2007.

PALUDO, A.V.;**Administração Pública**:Teoria de 500 questões.Elsevier:São Paulo,2010.Disponível em:http://books.google.com.br/books?id=gKOoQghSLzYC&printsec=frontcover&dq=evolu%C3%A7%C3%A3o+da+gest%C3%A3o+p%C3%BAblica&hl=pt-BR&sa=X&ei=NUxgU--uM4jjsASlr4HoDw&redir_esc=y#v=onepage&q=evolu%C3%A7%C3%A3o%20da%20gest%C3%A3o%20p%C3%BAblica&f=false.Acesso: 29 de Abr.2014.

PAULA, A.N.P.**Por uma nova gestão pública**:limites e potencialidades da experiência contemporânea.Rio de janeiro:FGV,2007. Disponível em: http://books.google.com.br/books?id=KGt09LGkvrIC&pg=PA174&dq=gest%C3%A3o+administrativa&hl=pt-BR&sa=X&ei=BcVXU6CxBYOl8AWVq4LQCA&redir_esc=y#v=onepage&q=gest%C3%A3o%20administrativa&f=false Acesso: 23 de Abr.2014.

PEÇANHA, D.L. Organizações e saúde no trabalho – Subsídios Sócio-históricos e psicodinâmicos. **Boletim Academia Paulista de Psicologia**, São Paulo, v.15,n.3,p.56-69, 2005.

PEREIRA, L. C. B. Managerial public administration: strategy and structure for a new state. **Journal of Post Keynesian Economics**,Nova York,v. 20, n. 1, p. 7-23, 1997.

PEREIRA-MATIAS, J.A governança corporativa aplicada no setor público brasileiro: **Administração Pública e Gestão Social. Revista de administração Pública e Gestão Social**, Viçosa, v.2, n.1,p.109-134,Jan./mar,2010. Disponível em: <<http://www.apgs.ufv.br/index.php/apgs/article/view/21/22>>. Acesso em: 07 Abr. 2014.

RAMPAZZO, L. Metodologia científica. Para alunos dos cursos de graduação e pósgraduação. 3. Ed. São Paulo: Loyola, 2005.

REIS, L.G. **Produção de monografia da teoria à prática**. 2º Ed. Brasília:Senac –DF, 2008.
Disponível em:

http://books.google.com.br/books?id=syG59k2nRogC&pg=PA55&dq=pesquisa+explorat%C3%B3ria&hl=pt-BR&sa=X&ei=66exU5-IC5bIsASW7ILoDQ&redir_esc=y#v=snippet&q=metodologia&f=false

Acesso em: 26 de Jun./2014.

RIBEIRO, C. A.O.; CAMPOS, L. N. M. Qualidade de vida no trabalho. **Revista Tecer**, Belo Horizonte, v.2. n.2, p. 28-30, mai. 2009.

RODRIGUES. A.J.**Metodologia científica**: completo e essencial para a vida universitária. São Paulo: Avercamp, 2007.

RUGMAN. A.M.E.;HODGETTS,R.M..**Negócios Internacionais**: un enfoque de administracion estratégico.McGraw-Hill:México,1997.

SATO, L. **Abordagem Psicossocial Penoso: Estudo de Caso de Motoristas de Ônibus Urbano**. 1999.115 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia). Programa de Estudos Pós Graduação em Psicologia Social, PUC, São Paulo, 1999.

SANTOS, C. R.; NORONHA, R. T.S. **Monografias científicas**: TCC, dissertação, tese. São Paulo: Avercamp, 2005.

SANT'ANNA.A.;KILIMNIK,Z. **Qualidade de vida no trabalho: fundamentos e abordagens**. Rio de Janeiro: Eselvier, 2011.

Disponível

em:http://books.google.com.br/books?id=X4ihhUDs4YQC&printsec=frontcover&dq=qualidade+de+vida+no+trabalho&hl=pt-BR&sa=X&ei=KSJ-U_GKBJbJsQT-woLYDg&redir_esc=y#v=snippet&q=qualidade%20de%20vida%20no%20trabalho&f=false.

Acesso em: 14 de Mai. 2014.

SCHMIDT, D. R. C. et al. Qualidade de vida no trabalho: avaliação da produção científica na enfermagem brasileira.**Acta paul. enferm.** Londrina, v. 21, n.2, p. 330-337, 2008.

SELIGMANN – SILVA. Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho: Marcos de um percurso. In: BETIOL. M. I. S (Org.). **Psicodinâmica do Trabalho**. Contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas AS, 2011.

TACHIZAWA, T.; FERREIRA, V.C.P.; FORTUNA, A. A.M. **Gestão com pessoas**: Uma abordagem aplicada às estratégias de negócios. 5 ed. Rio de Janeiro: FGV, 2008. Disponível em: http://books.google.com.br/books?id=y3EOjfSfZNkC&printsec=frontcover&hl=pt-BR&source=gbs_atb#v=onepage&q&f=false.

Acesso em: 21 de abr. 2014.

TEXEIRA. H.J.; BASSOTI. I.M.; SANTOS. T.S. **Contribuições para a gestão de pessoas na administração pública**. Fundação Instituto de administração, Unidade Central de Recursos Humanos e Governo do Estado São Paulo. São Paulo, 2013

VERGARA. S.C.; CORRÊA. V.L.A.; **Gestão Pública Municipal Efetiva**. 2 ed. FGV: Rio de Janeiro, 2004. Disponível em: http://books.google.com.br/books?hl=en&lr=&id=GN-oipEA6tUC&oi=fnd&pg=PA7&dq=gest%C3%A3o+publica+municipal&ots=NaBy_oK8DM&sig=JSmkAdqAFj_ULd9KGM3ANWfRzEc#v=onepage&q=gest%C3%A3o%20publica%20municipal&f=false. Acesso: 02 de Mai. 2014.

WALTON, R. Quality of working life: what is it?. **Sloan management Review**, v. 15, n. 1, p. 11-21, Dez./ de 1973.

WESTLEY, W.A. Problems and solutions in the quality of working life. **Human Relations**, v. 32, n. 2, 1979, p. 113-123.

VIEIRA. A. **A qualidade de vida no trabalho e o controle da qualidade total**. Florianópolis: Insular, 1996.

APENDICE A – QUESTIONÁRIO

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMUCO- CAMPUS
CAA.



Prezado (a) senhor (a)

Solicitamos a sua colaboração no preenchimento desse questionário, cujo fim é exclusivamente acadêmico. A sua ajuda será importantíssima, por isso pedimos a franqueza e clareza nas respostas que serão mantidas em absoluto sigilo.

Desde já agradecemos a sua atenção e contribuição.

1. Sexo ☐ Masculino ☐ Feminino

2. Escolaridade ☐ Cursando graduação ☐ Graduação ☐ Pós-Graduação

3. Idade ☐ 18 a 25 ☐ 26 a 35 ☐ 36 a 50 ☐ Acima de 51

4. Renda mensal ☐ 0 a 1 salário ☐ 2 a 5 salários ☐ 6 a 10 salários ☐ Mais de 10 salários

Marque as questões abaixo, conforme a legenda que segue:

Discordo Totalmente (1)	Discordo Parcialmente (2)	Não concordo nem discordo (3)	Concordo Parcialmente (4)	Concordo Totalmente (5)
-------------------------------	---------------------------------	-------------------------------------	---------------------------------	-------------------------------

5. Você sente prazer ao realizar seu trabalho?	1	2	3	4	5
6. Você sente que seu trabalho lhe dá realização pessoal?	1	2	3	4	5
7. Você se sente motivado?	1	2	3	4	5
8. Você sente que seus desejos esperados em sua formação e em seu trabalho foram e são atendidos?	1	2	3	4	5
9. Você sente-se seguro quando está no ambiente de trabalho?	1	2	3	4	5
10. Você sente sensação de instabilidade em relação a sua permanência no emprego?	1	2	3	4	5
11. Você sente-se satisfeito com seu salário?	1	2	3	4	5
12. Você não se vê em outra profissão, sente que ser professor é a sua melhor escolha?	1	2	3	4	5
13. As decisões que são tomadas na escola são tomadas em conjunto?	1	2	3	4	5
14. A sua profissão e conseqüentemente seu trabalho, foi escolhido pelo fato de ser algo que lhe dá prazer?	1	2	3	4	5
15. Há falta de materiais e equipamentos para realização do trabalho?	1	2	3	4	5
16. Você prefere trabalhar em equipe?	1	2	3	4	5
17. Você percebe individualismo em relação aos seus colegas de trabalho?	1	2	3	4	5
18. Quando é proposto um novo trabalho na escola, você é um dos primeiros a se dispor a realizar o trabalho?	1	2	3	4	5

19.Você se considera uma pessoa ansiosa?	1	2	3	4	5
20.Você se considera uma pessoa agressiva?	1	2	3	4	5
21.Você percebe atitudes agressivas de seus colegas de trabalho?	1	2	3	4	5
22.Você se cobra muito?	1	2	3	4	5
23.Você é uma pessoa controladora?	1	2	3	4	5
24.Você é obstinado pela perfeição na execução das tarefas?	1	2	3	4	5
25.Você evita vínculos afetivos (amizades) em seu ambiente de trabalho?	1	2	3	4	5
26.Você muda de humor com facilidade?	1	2	3	4	5
27.E com relação aos colegas de trabalho você percebe isso?	1	2	3	4	5
28.Você já percebeu sua autoestima e auto confiança decrescer?	1	2	3	4	5
29.Já se sentiu culpado com sentimento de inutilidade?	1	2	3	4	5
30.Tem medo do futuro?	1	2	3	4	5
31.Já houve distúrbio do sono, insônia ou excesso de sono?	1	2	3	4	5
32.Você já teve sofrimento por causa do trabalho?	1	2	3	4	5
33.Esse sofrimento perdura até os dias de hoje?	1	2	3	4	5
34.Você procura se isolar?	1	2	3	4	5
35.Sua relação com os demais colegas é de companheirismo?	1	2	3	4	5
36.Você nota de seus colegas isolamento?	1	2	3	4	5
37.Você é uma pessoa com auto-confiança?	1	2	3	4	5
38.Você respeita as ideias e os valores dos outros?	1	2	3	4	5
39.Você valoriza o outro, tem maturidade para apreciar o trabalho do colega?	1	2	3	4	5
40.Todo o trabalho por mais difícil que seja de realizar você realiza?	1	2	3	4	5
41.Você se preocupa com seus colegas?	1	2	3	4	5
42.Você acredita ser único, ser peça fundamental na escola?	1	2	3	4	5

44.Pra você ser professor é...

45.Você apresenta alguma dificuldade emocional em decorrência do trabalho?
Qual/quais?

46.Você já precisou procurar ajuda psicológica em função do trabalho? Porque/quanto tempo? Teve resultados?

47. Seu trabalho demanda desgaste psicológico? Em que sentido? Quais os sintomas?

48. O que você acha que ajudaria diminuir o desgaste psicológico no trabalho?

APENDICE B - Repostas dos professores as pergunta aberta do questionário

	44. Pra você ser professor é...
Entrevistado 1	<i>“Mediador, compromissado e dinâmico.”</i>
Entrevistado 2	<i>“É procurar formar cidadãos conscientes e que buscam seus direitos.”</i>
Entrevistado 3	<i>“Ter compromisso com a missão, ser otimista, gostar do que faz, ter muita paciência, já que é uma profissão muito árdua que exige muito do profissional. É uma profissão muito intensa.”</i>
Entrevistado 4	<i>“Acima de tudo ter consciência do papel que um educador deve ter para seus alunos.”</i>
Entrevistado 5	<i>“Ser pontual comprometido e dinâmico.”</i>
Entrevistado 6	<i>“É ser mediador do conhecimento entre os indivíduos, bem como também um construtor de conhecimento, pois ninguém aprende sozinho.”</i>
Entrevistado 7	<i>“É ser mediador transmissor do conhecimento.”</i>
Entrevistado 8	<i>“As vezes abrir mão da sua vida pessoal, em detrimento da vida profissional.”</i>
Entrevistado 9	<i>“Uma profissão gratificante.”</i>
Entrevistado 10	<i>“Gratificante pelo o afeto, amor e admiração que os alunos tem para com o mesmo.”</i>
Entrevistado 11	<i>“Contribuir com o crescimento das pessoas.”</i>
Entrevistado 12	<i>“Amar o que faz.”</i>
Entrevistado 13	<i>“Passar da melhor forma os conhecimentos visando formar cidadãos melhores para o futuro.”</i>
Entrevistado 14	<i>“Ser mediador do saber, uma peça chave no aprendizado do alunado.”</i>
Entrevistado 15	<i>“Ter compromisso com os alunos e com a proposta da escola.”</i>

	45. Você apresenta alguma dificuldade emocional em decorrência do trabalho? Qual/quais?
Entrevistado 1	<i>“Sim, desgaste físico e mental.”</i>
Entrevistado 2	<i>“Não.”</i>
Entrevistado 3	<i>“Não, apenas sou muito ansiosa quando a quantidade de trabalhos supera a quantidade de tempo.”</i>
Entrevistado 4	<i>“Não, pois o bom relacionamento com os colegas de pende de um trabalho em conjunto.”</i>
Entrevistado 5	<i>“Não.”</i>
Entrevistado 6	<i>“Sim. Cansaço mental, mau humor ao final do dia, insônia.”</i>
Entrevistado 7	<i>“Não.”</i>
Entrevistado 8	<i>“Ao terminar o turno do trabalho, sentir-se exaurida a ponto de não ter vontade de dedicar tempo para outra atividade.”</i>
Entrevistado 9	Não respondeu.
Entrevistado 10	<i>“Sim, sou portadora da síndrome de Burnout.”</i>
Entrevistado 11	<i>“Sim, síndrome do pânico e outros problemas.”</i>
Entrevistado 12	<i>“Não.”</i>
Entrevistado 13	<i>“Não.”</i>
Entrevistado 14	<i>“Sim, tenho um temperamento explosivo.”</i>
Entrevistado 15	<i>“Às vezes se envolver com a realidade que vive o aluno.”</i>

	46. Você já precisou procurar ajuda psicológica em função do trabalho? Porque/quanto tempo? Teve resultados
Entrevistado 1	<i>“Não.”</i>
Entrevistado 2	<i>“Não.”</i>
Entrevistado 3	<i>“Não.”</i>
Entrevistado 4	<i>“Não.”</i>
Entrevistado 5	<i>“Não.”</i>
Entrevistado 6	<i>“Já procurei ajuda psicológica, mas não apenas por problemas no trabalho, mas sim pessoais, a mais ou menos três anos fiz um tratamentos com calmantes naturais e obtive bons resultados.”</i>
Entrevistado 7	<i>“Não.”</i>
Entrevistado 8	<i>“Até o momento não, mas sinto que recorrer a um psicólogo possa ajudar.”</i>
Entrevistado 9	<i>“Não.”</i>
Entrevistado 10	<i>“Sim, por conta da síndrome de Burnout doença relacionada a o stress relacionada a profissão. Estou em tratamento.”</i>
Entrevistado 11	<i>“Estou em atendimento.”</i>
Entrevistado 12	<i>“Não.”</i>
Entrevistado 13	<i>“Não.”</i>
Entrevistado 14	<i>“Não.”</i>
Entrevistado 15	<i>“Não.”</i>

	47. Seu trabalho demanda desgaste psicológico? Em que sentido? Quais os sintomas?
Entrevistado 1	<i>“Sim cansaço mental, excesso de trabalho, crianças com problemas familiares, stress e cansaço mental.”</i>
Entrevistado 2	<i>“Sim pais muito ausentes e não acompanha seus filhos, colocando na escola o papel de casa.”</i>
Entrevistado 3	<i>“Sim auto controle emocional, discernimento, controlar os impulsos, ansiedade.”</i>
Entrevistado 4	<i>“Sim, lidar com pessoas requer muito desgaste”</i>
Entrevistado 5	<i>“Não.”</i>
Entrevistado 6	<i>“Sim; no planejamento de estratégias para o trabalho; os sintomas são cansaço físico e mental.”</i>
Entrevistado 7	<i>“Sim, stress.”</i>
Entrevistado 8	<i>“Sim, exatamente no sentido de sentir cansaço, fadiga e insônia.”</i>
Entrevistado 9	<i>“Sempre há um desgaste psicológico mesmo que seja de pequena intensidade stress porém normal.”</i>
Entrevistado 10	<i>“Sim stress em relação ao comportamento, as crianças com famílias desestruturadas, sem compromisso e que por mais que o professor tente não ver resultados.”</i>
Entrevistado 11	<i>“Totalmente.”</i>
Entrevistado 12	<i>“Não.”</i>
Entrevistado 13	<i>“Sim desgaste físico e cansaço excessivo.”</i>
Entrevistado 14	<i>“Sim em todos os sentidos stress.”</i>
Entrevistado 15	<i>“Sim não existe sala homogênea, cada um tem um jeito, um problema, aprende em tempos diferentes, pais e mães ausentes e também a falta de estímulo.”</i>

	48. O que você acha que ajudaria diminuir o desgaste psicológico no trabalho
Entrevistado 1	<i>“Melhoria salarial e reconhecimento profissional.”</i>
Entrevistado 2	<i>“Pais mais presentes, salários melhores e reconhecimento profissional.”</i>
Entrevistado 3	<i>“Diminuição de trabalhos e cobranças de última hora, melhorar o compromisso integral da equipe, uma minoria as vezes prejudica a harmonia ou a execução dos trabalhos com perfeição.”</i>
Entrevistado 4	<i>“Ajuda de um profissional no ambiente de trabalho.”</i>
Entrevistado 5	<i>“Aprender a separar trabalho da vida profissional”</i>
Entrevistado 6	<i>“A participação dos pais, número menor de alunos em sala, um salário digno, materiais disponíveis principalmente para escolas integrais que necessitam de trabalho lúdico mais intenso.”</i>
Entrevistado 7	<i>“O número de alunos por sala.”</i>
Entrevistado 8	<i>“Acredito que nos tempos atuais, exercer a profissão tem se tornado uma tarefa bastante complicada, principalmente devido a mudança de valores na sociedade, acompanhada de uma desestruturação da instituição familiar. Acho que poderia existir algum órgão que ajudasse a resolver problemas junto as famílias.”</i>
Entrevistado 9	Não respondeu.
Entrevistado 10	<i>“Antes de tudo as crianças com “problemas” são seres vítimas da sociedade que sofrem com a criação, com a falta de amor, segurança, afeto dentro de sua própria casa, chegando na escola revoltados e dando trabalho, sem querer nada, pois o estudo para os mesmos, não tem nenhum significado. O que ajudaria seria rever com seriedade a vida de cada criança, sei que é uma utopia, mas pensando e tentando rever cada caso ajudaria.”</i>
Entrevistado 11	<i>“Mudança na política pública, valorização salarial e profissional.”</i>
Entrevistado 12	Não Respondeu.
Entrevistado 13	<i>“Trabalhar com turmas homogêneas e com mais recursos para o conforto de todos.”</i>
Entrevistado 14	<i>“Participação e colaboração dos pais na educação dos seus filhos, em parceria com a escola.”</i>
Entrevistado 15	<i>“Que existisse o comprometimento da família com a comunidade escolar e mais ajuda para os alunos com dificuldade de aprendizagem.”</i>