

**UNIVERSIDADE ALTO VALE DO RIO DO PEIXE (UNIARP)
MESTRADO ACADÊMICO EM DESENVOLVIMENTO E SOCIEDADE**

CLAUDINEI WEBER

**ESTRESSE OCUPACIONAL E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE
PROFESSORES DA FIESC/SENAI DA REGIÃO CENTRO NORTE - SC**

CAÇADOR - SC

2019

CLAUDINEI WEBER

**ESTRESSE OCUPACIONAL E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE
PROFESSORES DA FIESC/SENAI DA REGIÃO CENTRO NORTE - SC**

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado Acadêmico em Desenvolvimento e Sociedade, Linha de Pesquisa Desenvolvimento, Sociedade e Educação da Universidade Alto Vale do Rio do Peixe (UNIARP), como requisito parcial para obtenção do título de **Mestre em Desenvolvimento e Sociedade**.

Orientador: Prof. Dr. Ricelli Endrigo

CAÇADOR, SC

2019

Catálogo Fonte, elaborada pela Bibliotecária: Célia De Marco / CRB14-692 da
Universidade Alto Vale do Rio do Peixe – UNIARP – Caçador – SC.

W373e

Weber, Claudinei

Estresse ocupacional e qualidade de vida no trabalho de professores da Fiesc/Senai da região centro norte – SC. Claudinei Weber. Caçador, SC. EdUNIARP: 2019.

88f

Orientador: Prof. Dr. Ricelli Endrigo

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado Acadêmico em Desenvolvimento e Sociedade, Linha de Pesquisa Desenvolvimento, Sociedade e Educação da Universidade Alto Vale do Rio do Peixe (UNIARP), como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Desenvolvimento e Sociedade.

1. Estresse no Trabalho. 2. Professores. 3. Qualidade de Vida. I. Weber, Claudinei.II. TÍTULO.

CDD: 658.3

CLAUDINEI WEBER

**ESTRESSE OCUPACIONAL E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE
PROFESSORES REGIÃO CENTRO NORTE**

A Comissão Examinadora, abaixo assinada, aprova a Dissertação apresentada no Curso de Mestrado Acadêmico em Desenvolvimento e Sociedade, Linha de Pesquisa Desenvolvimento, Sociedade e Educação, da Universidade Alto Vale do Rio do Peixe (UNIARP), como requisito parcial para obtenção do título de **Mestre em Desenvolvimento e Sociedade**.

BANCA EXAMINADORA

Dr. Ricelli Endrigo (UNIARP)
(Presidente da Banca/ Orientador)

Dr. Juliana Cristina Lessmann Reckziegel (UNIPLAC)
(Membro da banca)

Dr. André Trevisan (UNIARP)
(Membro da banca)

Caçador, SC, 29 de março de 2019.

DEDICATÓRIA

Dedico esse trabalho a minha esposa, pelo carinho, amor, companheirismo e paciência, e por ser uma das maiores incentivadoras desde o início à conclusão desta etapa, que iniciamos juntos.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a minha esposa Silvia Carla Comelli Ribeiro, pelo apoio nos momentos em que precisei, mas acima de tudo pela companhia e pelo amor a mim dedicado, neste momento especial em minha vida, pois iniciamos esta caminhada juntos.

Aos meus pais, Jorge e Estefana pelo apoio desde o início da vida escolar, sempre incentivado pelo meu Pai, que em momento oportuno me disse “filho herança é algo que não terei condições de deixar a você. Para que você possa realizar suas conquistas em sua vida, será somente através da educação, não seja um simples Operador de Maquinas como eu fui”, com pouco conhecimento acadêmico, mas com muito conhecimento de vida usou as palavras com sabedoria, tenho a lhe dizer Pai, é com orgulho que consegui alcançar o crescimento profissional e conquistei as minhas coisas, trilhando o caminho sugerido pelo Senhor.

Agradeço aos meus filhos Emilyn, João e Caroll, pois são as inspirações para que eu me desenvolva e que venha a ser um exemplo para eles.

Agradeço ao Programa de Mestrado em Desenvolvimento e Sociedade da Instituição UNIARP Caçador pelos conhecimentos e pelas trocas de experiências, que foram essenciais para construção do meu saber. Em especial ao meu orientador, Prof. Dr. Ricelli Endrigo, pela confiança em mim depositada, pelo apoio e incentivo a conclusão desse trabalho.

À Instituição de Ensino Profissionalizante da regional Centro Norte SC, por ter depositado a confiança necessária em permitir que minha pesquisa fosse realizada. Em especial à Direção da escola e à Coordenação Pedagógica, que foram essenciais para que meu trabalho fosse concluído e pelo apoio a mim depositado.

“Dê-me uma alavanca longa o suficiente e um ponto de apoio que poderei sozinho movimentar o mundo”. (Arquimedes)

RESUMO

A referente pesquisa teve como objetivo obter informações a respeito dos professores que atuam no ensino profissionalizante, com turmas de aprendizagem industrial, ensino técnico e qualificação profissional em uma instituição do Sistema S localizada na região Centro Norte do estado de Santa Catarina, obtendo dados sócio econômicos e ocupacionais, nível de estresse e qualidade de vida no trabalho dos professores da instituição pesquisada. A pesquisa contou com uma população de 92 professores, sendo que foram selecionados para participar da pesquisa os que atuam em cursos de longa duração. Desta forma a população, reduziu para 55 participantes, para obter um nível de significância de 95%, a amostra necessária foi 49 professores, deste grupo 50 professores que responderam à pesquisa. Professores esses, que estavam alocados nas unidades da regional, a qual compreende Caçador, Canoinhas, Curitibanos, Fraiburgo e Videira. Os dados coletados com a aplicação dos questionários Escala de Estresse no Trabalho (EET) e *Total Quality of Work Life* (TQLW-42), os dados obtidos através da pesquisa, foram fundamentais para determinar a fase em que os professores se encontram, sendo que os dados obtidos das divisões dos domínios do estresse foi uma média de 2,48 que caracterizou o nível de estresse sendo baixo. No resultado obtido sobre a qualidade de vida no trabalho em que as questões foram agrupadas primeiramente em esferas, sendo que depois passam a ser reagrupadas novamente em relação ao domínio obtendo um percentual de 66,49%, o que caracteriza o grupo como satisfeitos com a sua qualidade de vida no trabalho.

Palavras-chave: Estresse no Trabalho. Professores. Qualidade de Vida.

ABSTRACT

This research aimed to obtain information about teachers who work in vocational education, with industrial learning classes, technical education and professional qualification in an S System institution located in the Center North region of the state of Santa Catarina, obtaining socioeconomic and occupational data, stress level and quality of work life of the teachers of the researched institution. The research had a population of 92 teachers, and those who work in long-term courses were selected to participate in the research. Thus, the population, reduced to 55 participants, to obtain a level of significance of 95%, the required sample was 49 teachers, from this group 50 teachers who answered the survey. These teachers were located in the regional units, which includes Caçador, Canoinhas, Curitibanos, Fraiburgo and Videira. The data collected with the application of the Stress at Work (TSE) and Total Quality of Work Life (TQLW-42) questionnaires, the data obtained through the research were fundamental to determine the phase in which the teachers are, being that the data obtained from the stress domain divisions was an average of 2.48, which characterized the stress level being low. In the result obtained on the quality of life at work in which the questions were first grouped into spheres, and then re-grouped in relation to the domain obtaining a percentage of 66.49%, which characterizes the group as satisfied with your quality of life at work.

Keywords: Stress at work. Professors. Life Quality.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1: Mapa das regionais da FIESC	27
Figura 2: Organograma do SENAI na regional centro norte.....	28
Figura 3: Professores da regional.	30
Figura 4: Professoras e Professores da regional.	30
Figura 5: Distribuição dos professores na regional	31
Figura 6: Distribuição dos professores nas unidades.....	31
Figura 7: Distribuição das Professoras e Professores nas unidades	32
Figura 8: Classificação da QVT.....	39
Figura 9: Classificação das esferas em percentual	46
Figura 10: Média das respostas conforme divisão e agrupamento expressa em percentual.....	47

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Modo de Classificação dos Dados.....	35
Tabela 2: Médias obtidas a partir da Escala de Estresse no Trabalho	35
Tabela 3: Divisão dos Grupos.....	37
Tabela 4: Esferas da QVT	37
Tabela 5: Características socioeconômicas dos professores da FIESC SENAI	40
Tabela 6: Características ocupacionais dos professores da FIESC/SENAI	41
Tabela 7: Estilo de vida comportamentos de risco dos professores da FIESC/SENAI.	42
Tabela 8: Percepção de estresse pelos professores no relacionamento com o chefe no trabalho	43
Tabela 9: Percepção de estresse pelos professores sobre papéis e ambiente de trabalho.	43
Tabela 10: Média - Relações Interpessoais.....	44
Tabela 11: Média de respostas - Autonomia e Controle	44
Tabela 12: Médias com relação ao Crescimento e Valorização Profissional.	45
Tabela 13: Divisão das esferas da avaliação.....	45
Tabela 14: Média das respostas conforme divisão e agrupamento	47

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CEP - Comitê de Ética em Pesquisa

CIESC - Confederação da Indústria do Estado de Santa Catarina

CN -Centro Norte

CONFEA – Conselho Federal de Engenharia e Agronomia

EET - Escala de estresse no trabalho

FIESC - Federação das Indústrias do Estado de Santa Catarina.

IEL - Instituto Euvaldo Lodi

OMS- Organização Mundial da Saúde

QVG - Qualidade de Vida Geral

QVT - Qualidade de Vida no Trabalho

SENAI - Serviço Nacional da Aprendizagem Industrial

SESI - Serviço Social da Industria

SF-36 - *Medical Outcomes Study 36 – Item Short – Form Health Survey*

SPSS - Statistical Package for the Social Sciences

TCLE - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

TQLW-42 - Total Quality of Work Life (Qualidade de Vida no Trabalho Total)

UNIARP - Universidade do Alto Vale do Rio do Peixe

WHOQOL - World Health Organization Quality of Life Group (Grupo de Qualidade de Vida da Organização Mundial da Saúde)

WHOQOL- BRIEF - (World Health Organization Quality of Life Group – Grupo de Qualidade de Vida da Organização Mundial da Saúde) versão abreviada

LISTA DE SÍMBOLOS

N = tamanho total da população

e = erro máximo permitido

n = tamanho da amostra

p = probabilidade de escolher aleatoriamente um professore qualquer

q = probabilidade de não observação do fenômeno

σ = nível de confiança escolhido, expresso em números de desvios padrão

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	14
1 REFERENCIAL TEÓRICO	19
1.1 ESTRESSE NO TRABALHO LABORAL	19
1.1.1 Fase De Alerta	20
1.1.2 Fase de Resistência.....	20
1.1.3 Fase de Quase Exaustão.....	21
1.1.4 Fase Exaustão.....	21
1.1.2 Estresse em profissionais da Educação.....	22
1.2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	23
1.3 FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DE SANTA CATARINA (FIESC) 26	
1.3.1 Regionais.....	27
1.3.2 Professores da FIESC/SENAI.....	28
2 METODOLOGIA	33
2.1 TIPO DE ESTUDO	33
2.2 PARTICIPANTES	33
2.3 AVALIAÇÃO SOCIOECONÔMICO E OCUPACIONAL.....	34
2.4 AVALIAÇÃO DO ESTRESSE NO TRABALHO	34
2.5 AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA RELACIONADA AO TRABALHO.....	36
2.6. ANÁLISE DOS DADOS	39
3 RESULTADOS	40
4. DISCUSSÃO	48
CONSIDERAÇÕES	63
REFERÊNCIAS	66
APÊNDICES	73
APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO SOCIODEMOGRÁFICO	73
ANEXOS	75
ANEXO A – AUTORIZAÇÃO PELO COMITÊ DE COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA (CEP) DA UNIVERSIDADE ALTO VALE DO RIO DO PEIXE (UNIARP) 75	
ANEXO B – ESCALA DE ESTRESSE NO TRABALHO.....	78
ANEXO C – TQLW-42	80

INTRODUÇÃO

O mercado do trabalho está em constante modificação e a necessidade do profissional acompanhar esta evolução é fundamental. Quando este profissional tem a capacidade de se adaptar a este processo, a probabilidade de excelentes resultados poderá ocorrer.

Com as modificações no ambiente laboral, o trabalho exercido por profissionais que acabam adquirindo novas funções, aumenta a carga de trabalho e gera estresse. O tema estresse no trabalho e os seus efeitos na qualidade de vida está sendo pesquisado e segundo Gomes et al. (2010, p. 587), os estudos com stress em professores foi introduzido na literatura em 1977, em um artigo de revisão investigando os sentimentos negativos (e.g., raiva, ansiedade, tensão, frustração, depressão, etc.).

Segundo Gomes et al. (2010, p. 588), a experiência de *stress* no professor deve ser entendida como uma ameaça ao seu bem-estar, autoestima e valor pessoal que, como resultado, pode traduzir-se por uma diminuição da qualidade das atividades desenvolvidas por estes profissionais em sala de aula.

Segundo Martins (2007, p.110),

Diante da cobrança advinda da sociedade, da escola, dos pais e a própria exigência em permanecer atualizado a fim de responder às expectativas e necessidades dos alunos, conduz o professor na busca de alternativas diferenciadas para dar conta de suas atividades pedagógicas, enquanto educador.

Nestas condições existentes vivencia-se um momento delicado no mundo do trabalho, caracterizado por mudanças no âmbito educacional que podem conduzir a diversas consequências, como o excesso de preocupação com a sua profissão e com a necessidade de atualizações educacionais constantes, que podem conduzir a queda na qualidade de vida no trabalho (MARTINS, 2007, p. 118).

Conforme Ferreira (2011, p. 91), a “Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) está fortemente presente na sociedade contemporânea. Ela habita o discurso de dirigentes e gestores de organizações públicas e privadas”, não se limita a prevenir somente acidentes no ambiente, mas também atingir no âmbito de todas as esferas da organização, a QVT pode comparar nas organizações duas posições: o lado das reivindicações dos profissionais sobre o bem-estar e satisfação no trabalho e de

outro o interesse das instituições, quanto ao efeito de produtividade e qualidade.

Nas instituições, os profissionais precisam saber o que a administração espera que eles produzam e de que maneira. E, os administradores precisam saber o que seus funcionários esperam, ou seja, a tomada de uma ação para tornar possível a realização deste trabalho. Desta forma a QVT é um conjunto de ações de uma empresa que envolve a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho, propiciando assim construção da QVT. Sendo que esta construção se dará conforme Teixeira (2009, p. 06), a partir do momento que a empresa e as pessoas são como um todo, norteando a realização de campanhas, criação de serviços e desenvolvimento das pessoas durante a atividade nas empresas.

As condições de trabalho não se remetem somente a estrutura física na qual se exerce a atividade docente, ou seja, às condições materiais e ambientais em que o trabalho é realizado (FILLIS, 2016, p. 08). Há um aumento da sobrecarga de trabalho no ambiente laboral, gerando altos níveis de estresse e como consequência sintomas físicos e mentais nos trabalhadores. Esta situação tem afetado diretamente as organizações na sua rentabilidade, queda de produtividade, qualidade, desempenho e comprometimento com o trabalho (PEREIRA, 2014, p. 35). Além disso, muitos trabalhadores acabam se afastando das suas atividades laborais por doenças relacionadas ao trabalho, o que é denominado absenteísmo-doença.

Segundo Assunção (2012, p. 04), as causas do absenteísmo¹ no trabalho estão ligadas a múltiplos fatores e de difícil gerenciamento, pois inúmeras situações podem desencadear seu surgimento, problemas de ordem pessoal, biológica, social, familiar e financeira.

As condições em que o trabalhador é exposto podem elevar o nível estresse, quando há exposição ao risco, tem-se uma produtividade menor no trabalho. Conforme Pereira e Zille (2010, p. 416), “o estresse vem sendo considerado um problema generalizado, afetando os trabalhadores, a organização e a sociedade como um todo, que pode ser minimizado ou até mesmo evitado, por meio de ações na ambiência ocupacional”, através da análise dos fatores que levam as pessoas a um nível de estresse, o qual pode impactar em sua qualidade de vida. Neste

¹ Segundo Penatti, Zago e Quelhas (2006), absenteísmo pode ser “melhor compreendido pelo somatório dos períodos em que os empregados de determinada organização ausentam-se do trabalho, incluindo atrasos, dentro de sua jornada normal de trabalho”.

conjunto de análises a possibilidade com relação às condições de trabalho, as quais possam oferecer uma maior qualidade de vida, não pode ser confundida com políticas de benefícios, mas sim, com cultura organizacional que não pode ser medida através de valores e, sim como clima participativo, gosto por pertencer a ela e identificação da empresa com o trabalhador (ALVES, 2011, p. 66). Cabe ressaltar que, a qualidade de vida e estresse é pesquisada em várias esferas do trabalho, seja ela no campo da medicina, das indústrias ou na educação.

No âmbito da educação, sejam eles no nível fundamental, médio ou superior, os professores sofrem com as rotinas de suas atividades, que geram estresse e que desta forma impactam na sua qualidade de vida. Os professores que trabalham com o ensino fundamental, têm nesta fase da educação um papel importante no desenvolvimento dos alunos. Desta forma, segundo Goulart e Lipp (2008, p. 856), a atividade exercida por eles acarreta em uma responsabilidade que recai sobre os mesmos, podendo assim ocorrer um aumento no nível de estresse, em que os agentes são internos ao ambiente escolar assim como externos. Nesta fase, quando verificamos esses agentes podemos ter um olhar mais crítico para estes professores, na função em que escolheram para exercer sua profissão, e que exige uma energia gasta por eles para desempenharem as atividades. Segundo Naujorks (2002, p. 02),

A docência é, segundo apontam alguns pesquisadores, uma das profissões que mais causa desgaste emocional e stress. Este trabalho que poderia ser uma fonte de realização pessoal e profissional, torna se penoso, frustrante e todas as situações novas que poderiam servir como uma motivação, passam a ser uma ameaça temida e, portanto, evitada.

Conforme Arruda et al. (2001, p. 27), no Ensino Médio, os professores enfrentam algumas dificuldades para exercer sua profissão não basta exercer atividade em uma única escola, para uma busca de melhores condições de financeira exerce a profissão de docente em mais de uma escola, além da quantidade excessiva de alunos em sala, salários baixos e desvalorização pela profissão. Os professores de ensino médio que atuam em sala de aula, também acarretam em um nível de estresse alto, desta forma fazem refletir sobre as condições em que estes exercem as suas funções e quais as estratégias mais eficazes na resolução dos problemas que enfrentam (GOMES et al., 2010, p 594).

Os professores do ensino técnico têm uma característica para lecionar a

alunos que atuam ou devem atuar diretamente na indústria, sua formação é caracterizada para mão de obra especializada, as condições fornecidas a este professor devem condizer com a estrutura mínima de ambientes próximos a estrutura fabril. Sendo que com formação específica conforme Oliveira et al. (2016, p.7), o professor sofre com essa discriminação, pois não é reconhecido como um profissional da área da educação e sim de outra área, que também leciona, sendo a natureza da função de docente, a mesma. Essa condição pode gerar uma dupla discriminação, podendo sofrer com as condições de estresse ao longo da carreira (OLIVEIRA, 2006).

Os professores que atuam no ensino superior se vêm passando por mudanças, nas características de ensino sendo mais difundidas nos últimos anos como o ensino a distância, esta forma provocou para estes profissionais uma necessidade de estarem cada vez mais se especializando. Além disso, conforme Arieira et al. (2009, p. 316), a atuação destes deixou de ser somente em sala de aula presencial, porque nos últimos anos houve a implementação do ensino em plataformas digitais, o que vem ganhando força. Os professores que atuam no ensino público ou privado, segundo Garcia, Oliveira e Barros (2008, p. 22), sofrem com uma cobrança por produção e que, não valoriza a qualidade do trabalho realizado, mas a quantidade, esses são elementos que geram angústia e estresse, o que os faz se sentirem ameaçados e inseguros com a possibilidade de não estar atendendo às expectativas do mercado, que exige cada vez mais qualificação e aumenta a competição.

Os níveis da educação básica, médio e superior existentes dentro do sistema educacional brasileiro para a formação, são bases fundamentais para o desenvolvimento da educação, para o desenvolvimento do país, e é através deste sistema que se formam novos profissionais. Assim, conforme Duclós (2015), para desenvolvimento de uma nação precisa-se de indústrias altamente competitivas, este setor demanda de mão de obra especializada. E para atender este tipo formação, existe o sistema de ensino profissionalizante, que capacita estes profissionais para diferentes segmentos da indústria. Sendo composto por sistema que atende à demanda na formação em cursos de qualificação específica, aprendizagem industrial e ensino técnico.

Esta base de formação para atender a demanda da indústria foi instituída no

Brasil pelo governo de Getúlio Vargas em 1942, com o objetivo de alavancar a indústria e obter mão de obra especializada. Desde então o ensino cresceu, quase na sua totalidade o atendimento a demanda das empresas, obtendo ou fornecendo mão de obra qualificada para a indústria. Sendo que o ensino profissionalizante se baseia em cursos de curta duração e também formação técnica (DUCLÓS, 2015).

Com o crescimento da demanda da indústria pela competitividade, tem se a necessidade do desenvolvimento de seus profissionais pela capacitação técnica, dessa forma as instituições de ensino pertencentes ao sistema S (SENAI, SESC, SESI e SENAC) foram criadas.

Os profissionais que atuam dentro do sistema S, são caracterizados por exercerem atividades de formação nos alunos advindos em específico da indústria, dessa forma se mostra importante analisar o professor que ministra aula no âmbito do ensino da Aprendizagem Industrial e Ensino Técnico, observando os fatores que estes estão expostos e verificando se há uma condição de estresse, que possa impactar na sua qualidade de vida no trabalho.

Portanto, o objetivo geral desta pesquisa foi avaliar o nível de estresse e a qualidade de vida no trabalho dos professores de ensino profissionalizante da FIES/SENAI da região centro norte do Estado de Santa Catarina. Para responder ao objetivo geral, destacamos os seguintes objetivos específicos: 1) Analisar o perfil socioeconômico e ocupacional dos professores do ensino profissionalizante da FIES/SENAI; 2) Avaliar o nível de estresse ocupacional dos professores que atuam no ensino profissionalizante da FIES/SENAI; e 3) Avaliar a percepção da qualidade de vida no trabalho pelos professores do ensino profissionalizante da FIES/SENAI.

O presente trabalho é apresentado em 4 capítulos principais, além da introdução e das considerações finais. No capítulo 1 abordamos todo o referencial teórico sobre a temática de estudo. No capítulo 2 os procedimentos metodológicos utilizados para o desenvolvimento da pesquisa. No capítulo 3 os resultados e as principais descrições. Finalmente, no capítulo 4 a discussão dos principais achados da pesquisa.

1 REFERENCIAL TEÓRICO

1.1 ESTRESSE NO TRABALHO LABORAL

As atividades exercidas no ambiente de trabalho muitas das vezes levam os profissionais à atividades exaustivas, produzindo no sujeito alterações que caracterizam condições de estresse. O estresse é um conjunto de condições bioquímicas do organismo humano, refletindo a tentativa do corpo de fazer ajustes às exigências do meio, essas condições colocam em situações de risco à motivação, desempenho e à produtividade, além de afetar a autoestima e saúde de seus membros. Podemos, conforme Martins (2007, p. 110), utilizar estresse em dois sentidos para uma situação de muita tensão ou para uma reação a uma situação.

Segundo Lipp (1996, p. 20),

Stress é definido como uma reação do organismo, com componentes físicos e/ou psicológicos, causada pelas alterações psicofisiológicas que ocorrem quando a pessoa se confronta com uma situação que, de um modo ou de outro, a irrite, amedronte, excite, ou confunda, ou mesmo que a faça imensamente feliz.

Para Martins (2007, p. 110), “o *stress* pode ser descrito como “uma força, tensão, pressão, compressão” ou, ainda, como um estado físico ou psíquico “carregado de energia deformante””. Percebe-se nesta condição, que o estresse pode ser um agente que provoca uma reação particular entre a pessoa e o ambiente, quando é colocado em uma determinada situação pode provocar motivação ao indivíduo para resolver a proposta gerada, provocando um estímulo ou pode desencadear problemas de saúde irreversíveis, sendo um evento da sua resposta comportamental. Cada indivíduo tem uma forma de absorver e interpretá-lo em função de sua história de vida e suas experiências e isso tem uma relação direta com a forma com que ele reagirá a uma situação. Para alguns, um agente estressor pode ser extremamente forte, enquanto, para outros, pode não representar perigo ou ameaça alguma.

Quando identificado os agentes estressores podemos classificar o estresse em quatro fases, sendo elas: alerta, resistência, quase exaustão e a exaustão, descritas na sequência como um conjunto peculiar de cada uma delas.

1.1.1 Fase De Alerta

Sendo a fase positiva do estresse, é quando o indivíduo se confronta com um estressor e gera uma reação de alerta no organismo, provocando a luta ou fuga da condição, gerando nesta fase homeostase². Acontece um aumento na produtividade e se a pessoa sabe administrar o estresse pode usar em seu benefício devido à motivação, entusiasmo e energia que a mesma produz, caracterizada pela produção e ação da adrenalina, que a torna mais atenta, forte e motivada. A reação de alerta ou alarme é o primeiro processo de estresse, sendo caracterizada com alguns sintomas, como o aumento da frequência respiratória, tensão muscular, dor de cabeça, sensação de esgotamento, pressão no peito, mãos frias e suadas, entre outros (CAMELO; ANGERAMI, 2004, p. 16; MARTINS, 2007, p. 112).

1.1.2 Fase de Resistência

Ocorre quando a fase de alerta persiste em ser mantida pelo agente estressor, pois altera seus parâmetros de normalidade, nesta fase se for de longa duração, o organismo não é prejudicado, pois ele procura manter e restabelecer a homeostase, quando consegue, os sintomas desaparecem e o indivíduo tem a impressão de estar melhor. Quando estes sintomas não desaparecem e o indivíduo não consegue se adaptar, começa a apresentar sintomas de queda de produtividade, sendo utilizada nesta fase uma quantidade de energia para adaptar-se. A quantidade de energia é suficiente se ele reequilibrar e sair da condição de estresse. Caso esta reserva de energia não seja suficiente e o agente estressor exigir mais esforço e o indivíduo não tem capacidade de sair desta condição, seu organismo enfraquece e se torna mais suscetível às doenças (CAMELO; ANGERAMI, 2004, p. 16; MARTINS, 2007, p. 112).

A pessoa na condição de estresse poderá passar da condição de alerta para a de resistência em segundos. São dois sintomas que aparecem de modo frequente, sendo nesta fase como sensação de desgaste sem causa aparente e dificuldade com a memória. No nível psicológico, muitas mudanças ocorrem desde diminuição na produção de adrenalina a produção de corticosteróides³. Nesta fase o organismo

² Segundo Oliveira (2006), "homeostase corresponde à capacidade de auto-regulação dos vários sistemas existentes no organismo em que estes, frente a alterações no seu equilíbrio interno, reagem de forma a buscar restabelecer uma posição similar àquela prévia à ocorrência do desequilíbrio."

³ Segundo Campos (2007), "Os corticosteróides são os mais potentes e fisiológicos dos

pode estar enfraquecido e mais suscetível às doenças, entre elas, picos de hipertensão, arterial sistêmica, herpes simples, diabetes mellitus, em pessoas predispostas geneticamente no âmbito psicossocial pode surgir ansiedade, medo, isolamento social, roer unhas, oscilação do apetite, impotência sexual entre outros (CAMELO; ANGERAMI, 2004, p. 16; MARTINS, 2007, p. 112).

1.1.3 Fase de Quase Exaustão

Esta fase ocorre quando a tensão excede o limite e a pessoa não está conseguindo adaptar-se ou resistir ao agente estressor, sendo que as doenças começam a surgir, porém são mais graves que na fase de resistência e tendem a aumentar. Nessas condições as consequências das reações físicas do organismo são tensão muscular, aperto da mandíbula, ranger dos dentes, hiperatividade, náuseas, mãos e pés frios. Em termos psicológicos vários sintomas podem surgir como ansiedade, tensão, angústia, insônia, dificuldades interpessoais, dúvidas quanto a si mesmo, preocupação excessiva, inabilidade de concentrar-se em outros assuntos que não o relacionado ao estressor, ira, dificuldade de relaxar, rir de piadas e trabalhar (CAMELO; ANGERAMI, 2004, p. 16; MARTINS, 2007, p. 113).

1.1.4 Fase Exaustão

Esta fase é considerada como a mais negativa do estresse, o organismo se encontra extenuado pelo excesso de atividades e pelo agente estressor que perdura por muito mais tempo e outros agentes estressores agem simultaneamente. É caracterizada pela exaustão psicológica se manifestando na forma de depressão e a exaustão física se manifesta sob a condição de doenças orgânicas caracterizadas pelo aparecimento de doenças da primeira fase, além de outros sintomas como insônia, problemas estomacais, instabilidade emocional, apatia sexual, inabilidade de tomar decisões, vontade de fugir de tudo, autodúvida e/ou irritabilidade. Na reação física do organismo como hipertensão arterial, úlcera gástrica, retração das gengivas, psoríase⁴, vitiligo⁵ e em alguns casos podem ocorrer inclusive à morte do

antiinflamatórios”.

⁴ Segundo Marques (2009) “Psoríase é uma doença inflamatória sistêmica de evolução crônica, com predileção pelo acometimento da pele e articulações. Na pele, caracteriza-se por lesões eritemato-descamativas múltiplas pelas quais podem formar placas”.

⁵ Segundo Ajudarte (2012), “O vitiligo é uma doença não contagiosa, adquirida de causa desconhecida, que acomete os melanócitos causando despigmentação na pele, caracterizando manchas brancas, de tamanho e de números variáveis, localizadas em qualquer parte do corpo,

indivíduo (CAMELO e ANGERAMI, 2004; MARTINS, 2007).

A identificação dos níveis de estresse apresentados é importante, pois revela que a fonte estressora ao se manter por um período de tempo pode levar os profissionais à situações extremas, chegando a fase de exaustão, onde começam as complicações no organismo, tornando prejudicial ao indivíduo. Para identificar o elemento estressor, nestas condições depende da avaliação subjetiva que se faça sobre o estressor (SILVEIRA; ENUMO; BATISTA, 2014).

O estresse está presente em todos os níveis da sociedade e também nas profissões que o mercado de trabalho oferece. Podemos destacar os profissionais que atuam no ramo da educação.

1.1.2 Estresse em profissionais da Educação

Os profissionais da educação são expostos a uma condição de estresse em função das suas rotinas diárias em sala de aula, conflitos em sala, condições de trabalho. São fatores que podem influenciar na produção diferenciada em planos de ensino e avaliações, nestas condições levam a desencadear a manifestação de estresse em profissionais da educação (SILVEIRA; ENUMO; BATISTA, 2014).

Os enfrentamentos encontrados pelos professores são elementos que podem ser como agentes estressores, desta forma o seu papel é de modelar o comportamento do aluno e não pode transferir a sua condição de estresse, como o docente cultiva um relacionamento mais próximo devido seu contato com o aluno ser maior, esta relação favorece a uma condição que gera um bem-estar ao professor. A avaliação aplicada pelo professor pode ser o elemento de intervenção sobre os processos de estresse e enfrentamento que ele encontra em sala de aula. O exercício da docência em si já é uma atividade estressante, as diversidades culturais, religiosas, costumes, dificuldade no aprendizado, que estão geralmente presentes em sala de aula desencadeiam um nível de estresse (SILVEIRA; ENUMO; BATISTA, 2014).

Há importância de realizar estas avaliações dos elementos estressores para que indiquem o nível de estresse do docente, para promover o seu bem-estar em sala de aula e aumentando sua produtividade (SILVEIRA; ENUMO; BATISTA, 2014).

Nestas condições vividas em sala de aula, como diz Witter (2003, p.

37),

Na sala de aula o professor se depara com alunos com várias características pessoais distintivas e oriundos de famílias cujo ambiente é muito variado em leiturabilidade, valores, clima, estrutura, relações interpessoais etc. Não estando adequadamente preparado para tanto acaba enfrentando uma situação de alta pressão. O estresse atinge níveis que tornam seu comportamento ainda mais inadequado à situação. Não tendo aprendido a controlar o estresse, o problema evolui para um quadro ainda mais negativo.

Essas condições exercidas pela docência no seu ambiente laboral de trabalho trazem a necessidade de identificar estes elementos, para que possam ser realizadas ações para a redução do impacto na produção do docente. Para realizar a avaliação do estresse dos docentes e existem instrumentos de medida, dentre eles a a Escala de Estresse no Trabalho (EET), proposta por Paschoal e Tamayo (2004). A EET foi adotada para avaliar o desfecho de estresse ocupacional, sendo baseada em indicadores de estresse organizacional de origem psicossocial. A versão conta com 23 itens analisados através de uma escala de concordância do tipo “Likert” de 5 pontos, cada item apresenta um tipo de estressor e um tipo de reação a este estressor. Esta versão foi validada considerando seu fator geral, contando com todos os seus itens, que atribui escores variando de 23 até 115 pontos e apresentam boas evidências de validade de consumo e confiabilidade (PASCHOAL; TAMAYO, 2004).

O presente estudo utilizou como indicador a classificação de altos e baixos escores, utilizando como ponto de corte a mediana dos profissionais entrevistados. Os altos escores serão adotados como indicativo de estresse ocupacional.

1.2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Segundo Petroski (2005, p. 08), “originalmente, o trabalho era destinado aos escravos. Por muitos séculos foi considerado sinônimo de dor e sofrimento, entretanto, inevitável para obter o sustento necessário à continuidade da vida”. Vendo da forma que se aborda o tema trabalho, associado a fatores que não remetem sinônimo de alegria ou satisfação.

Segundo Vieira e Hanaschiro (1990, p. 43),

O cargo é o elo entre o indivíduo e a organização menos estruturada; é através de um cargo, formal ou informal, que as pessoas realizam suas funções. As responsabilidades, as atribuições e os desafios determinarão o nível salarial do cargo. Portanto, é através deste que os indivíduos

perceberão a sua remuneração e satisfarão não só as suas necessidades básicas, como as de nível mais elevado.

Sendo assim, as empresas devem buscar estreitar a forma da relação do trabalho com qualidade de vida que, são fatores que caminham juntamente com o processo de atuação profissional. Conte (2003, p. 33), avalia qualidade de vida,

Mas vamos ao conceito e critérios para a qualidade de vida no trabalho. Podemos entendê-la como um programa que visa facilitar e satisfazer as necessidades do trabalhador ao desenvolver suas 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.

Segundo Conte (2003, p. 34) “a expectativa pessoal dos profissionais é que, se as empresas esperam qualidade nos produtos e serviços por elas oferecidos, ações de QVT devem ser incorporadas definitivamente no cotidiano das empresas”.

Nas organizações como um todo, ao analisar o comportamento de seus funcionários, de forma a aumentar a sua produtividade e desempenho, é necessária a busca de um ambiente que propicie condições que podem influenciar no bem-estar pessoal e no âmbito familiar, além do relacionamento com a sociedade (PAZINI; STEFANO, 2009).

Sendo assim, a qualidade de vida é a percepção do indivíduo de sua posição na vida no contexto da cultura e sistema de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações (RUGISKI; PILATTI; SCANDELARI, 2005).

A qualidade de vida no trabalho é um conjunto de ações desenvolvidas para implantar melhorias e inovações, tanto tecnológicas como estruturais, desde que atenda as questões trabalhistas evitando acidentes de trabalho, desta forma deixando o ambiente mais humanizado. Assim, o trabalhador tem um grau de envolvimento e responsabilidade, além da autonomia na sua função exercida, a realização de atividades dentro e fora do ambiente de trabalho, contribuindo para o desenvolvimento de condições plenas do ser humano para a realização das suas atividades de trabalho (PAZINI; STEFANO, 2009, p. 04).

Os fatores que tornam a QVT estão relacionados às condições que potencializam o aumento na produtividade ou a redução da mesma, dependendo da ação e absorção de cada indivíduo, resultando em respostas diversificadas no ambiente de trabalho, considerando que “com uma nova perspectiva marcada pela

preocupação com o bem-estar físico, mental e espiritual dos colaboradores, a qualidade de vida, dentro e fora do ambiente de trabalho, evidencia um novo rumo nas relações de trabalho” (ROSA, 2012, p.19).

Muitas definições sobre QVT ao longo da história foram surgindo, essas mudanças a partir da década de 90 passaram a transformar o mercado de trabalho, havendo a migração da força física para o capital intelectual, sendo que este passou a ser mais valorizado. Com este processo reduziu outros fatores antes considerados de risco a qualidade de vida, como por exemplo, o esforço físico.

Segundo Rocha e Fernandes (2007, p. 27),

Dois aspectos são relevantes dentro do conceito de qualidade de vida: a subjetividade, que considera a percepção da pessoa sobre o seu estado de saúde e sobre os aspectos não médicos do seu contexto de vida; e a multidimensionalidade, que se refere ao reconhecimento de que o construto é composto por diferentes dimensões.

No ambiente escolar, não podemos perder a percepção no que se remete a saúde individual, mas no que se remete a saúde dos professores, pois a escola tem a finalidade de ser a promotora deste bem-estar, seja para os que já estão no mercado, assim como os que estão iniciando. Desta forma, os professores inseridos no contexto do trabalho, de acordo com o ciclo da carreira docente, podem apresentar diferentes comportamentos, ações e atitudes que caracterizam uma etapa da sua trajetória profissional (FARIAS et al., 2008, p. 15).

O ambiente escolar tem uma importante relação com a realidade do professor com relação às condições e organizações do seu trabalho, os quais impactam diretamente na sua saúde ou doença. As escolas têm a proposta de deixar os ambientes saudáveis para receber seus alunos, mas em poucas situações realizam esforços para propiciar ambiente que proporcione melhora na saúde dos seus professores, sendo o professor um elemento desta comunidade pouco lembrado no planejamento de ações que priorizem sua qualidade de vida (PENTEADO; PEREIRA, 2006). Ao mesmo tempo, as percepções quanto à sobrevivência na carreira, aceitação por parte do grande grupo, condições de trabalho e oportunidades futuras, podem ocasionar tanto um mal-estar como um bem-estar docente impactando na sua qualidade de vida (PENTEADO; PEREIRA, 2006).

1.3 FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DE SANTA CATARINA (FIESC)

A FIESC representa o passo à frente às indústrias do Estado de Santa Catarina, desde a sua fundação em 1950 busca pelo desenvolvimento do estado e trabalhando pelos interesses, sejam eles no desenvolvimento das indústrias, sistema ferroviário e rodoviário, bem como nas exportações. Está sempre em busca dos interesses das indústrias desde a representação e busca de novas tecnologias que alavanquem a produtividade da indústria catarinense (DUCLÓS, 2015, p. 07).

FIESC é constituída pelas instituições das Confederações da Indústria do Estado de Santa Catarina (CIESC), Serviço Social da Indústria (SESI), Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI), Instituto Euvaldo Lodi (IEL), que dão o aporte a estrutura da FIESC atendendo todos os ramos e a necessidade da indústria do estado de Santa Catarina. Na representação pelas indústrias a FIESC vem sendo a protagonista em defender os interesses da indústria e do estado no desenvolvimento social e econômico.

Na sua trajetória desde a sua criação e na busca do desenvolvimento nos processos industriais, juntamente com a necessidade da qualificação profissional para desenvolver o aumento na produtividade industrial. Com a construção de uma base nacional sólida, que defendia os recursos humanos em constante evolução, tanto técnica como social, assim fica determinando que indústrias com mais de 500 funcionários, deveriam oferecer cursos de qualificação profissional. Com base esse decreto foi o embrião para que no governo de Getúlio Vargas em 16 de julho de 1942, fosse assinado o decreto nº 10.009 que então instituiu o SENAI. Depois da sua criação “em março 1943 iniciou as atividades da Delegacia Sul do SENAI, chamada de 7ª região”, com sede em Curitiba, a Delegacia atendia os Estados do Paraná e de Santa Catarina (DUCLÓS, 2015, p. 42).

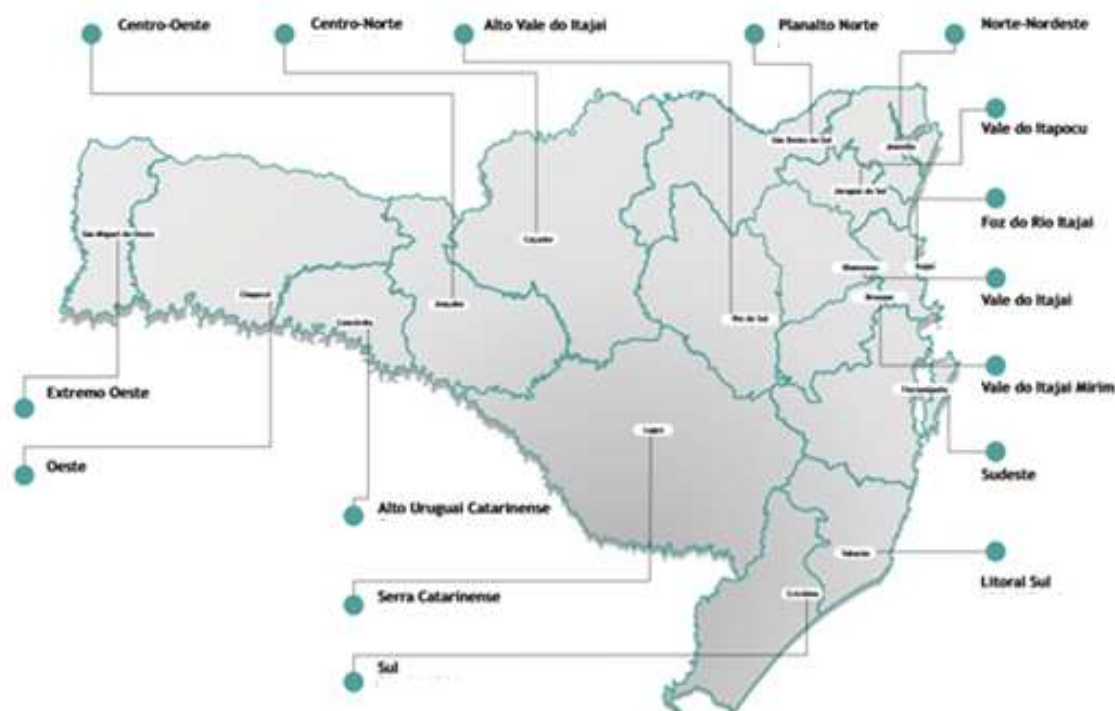
Devido ao desenvolvimento de suas indústrias no estado, as primeiras cidades a receberem as unidades do SENAI foram Florianópolis, Joinville, Blumenau, Brusque, Tubarão e Criciúma, revelando que apenas 16,5% dos trabalhadores eram qualificados tecnicamente para desempenhar suas funções. Por meio de uma portaria nº 33/35, de 1º de outubro de 1953, a 7ª região foi desdobrada e somente em 1º Janeiro de 1954, que foi efetivamente criado o SENAI em Santa Catarina, sendo a primeira grande conquista da FIESC em frente a representação das indústrias.

O SENAI vem desenvolvendo ações nas áreas de qualificação, ensino técnico, Graduação e Pós-Graduação. Além dessas áreas de atuação, desenvolve ensino gratuito em função da arrecadação do compulsório de 1% sobre a folha de pagamento de todos os empregados, para custeio de suas atividades no âmbito da aprendizagem industrial onde o SENAI tem suas unidades instaladas.

1.3.1 Regionais

A atuação da FIESC no estado de Santa Catarina está subdividida em regionais para melhor atender as indústrias, conforme mapa das regiões a seguir.

Figura 1: Mapa das regionais da FIESC



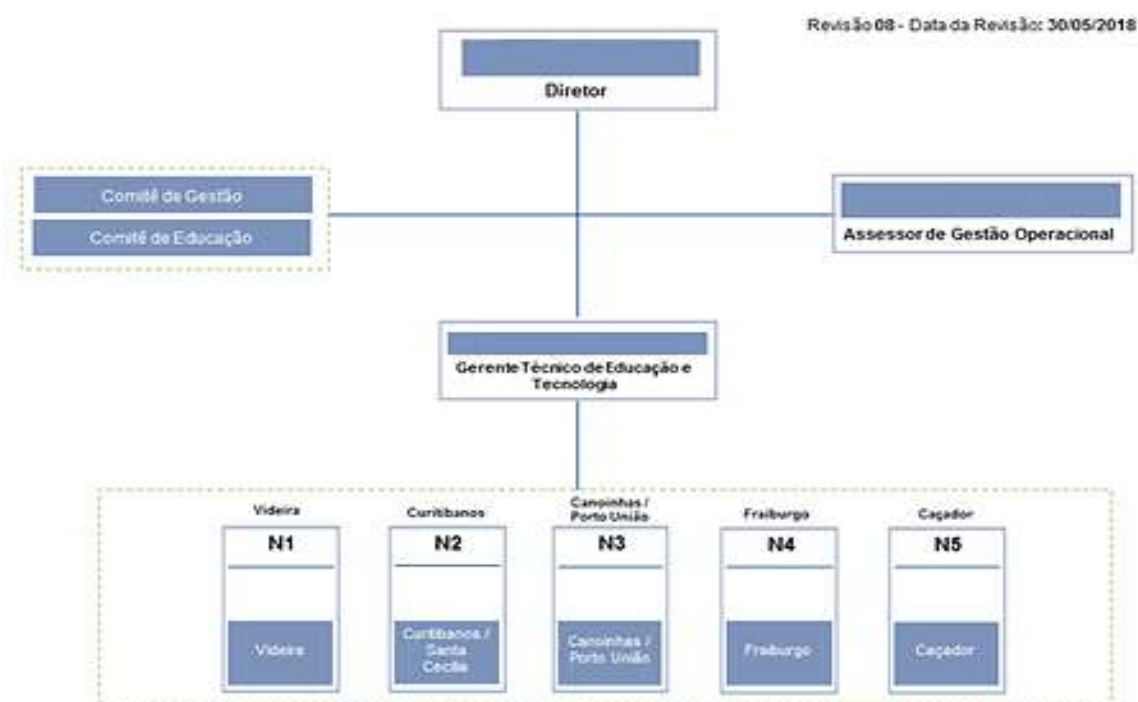
Fonte: Duclós (2015, p. 117), adaptada pelo autor.

Dentro dessas 16 regionais distribuídas no estado, cada uma é representada pelos seus vices presidentes, destacamos atuação da FIESC na região Centro Norte (CN), a região CN tem uma abrangência de 24 municípios, sendo Arroio Trinta, Bela Vista do Toldo, Caçador, Calmon, Canoinhas, Curitibanos, Fraiburgo, Frei Rogério, Iomerê, Irineópolis, Lebon Régis, Macieira, Major Vieira, Matos Costa, Pinheiro Preto, Ponte Alta do Norte, Porto União, Rio das Antas, Salto Veloso, Santa Cecília,

São Cristóvão do Sul, Timbó Grande, Três Barras, Videira,

Dentro da regional da FIESC atuando nas áreas de educação, saúde e lazer, representada pelas suas instituições CIESC, SESI, SENAI e IEL, destacamos o SENAI na regional Centro Norte, conforme o organograma da instituição.

Figura 2: Organograma do SENAI na regional centro norte.



Fonte: Silva (2018), com adaptações feitas pelo autor.

Na divisão da regional do SENAI destacamos os municípios de Caçador, Canoinhas, Curitibanos, Fraiburgo, Porto União, Santa Cecília e Videira. Nestes municípios estão instaladas escolas da instituição de ensino SENAI, atuando nas áreas de qualificação, aprendizagem e ensino técnico. Contemplando nestas instituições o corpo docente de horistas e mensalistas.

1.3.2 Professores da FIESC/SENAI

O Professor recebe como descrição no registro de carteira profissional de **Especialista de Ensino**⁶, na relação da função a ser desempenhada pelo

⁶ **Especialista de ensino**, nesta pesquisa será chamado de professor, por se tratar de uma linguagem mais conhecida. Fonte: o autor.

contratado, que passou pelas etapas do processo seletivo, e devem atuar nos cursos de qualificação, aprendizagem e nível técnico.

As atividades desenvolvidas pelos professores são planejar, analisar e avaliar projetos educacionais, de acordo com as normas estabelecidas pela instituição, dentro do âmbito das diretrizes organizacionais e pedagógicas. Além de promover o estudo e a aprendizagem dos alunos, ministrando aulas nos cursos de Aprendizagem Industrial, Iniciação, Qualificação e Aperfeiçoamento Profissional.

No seu desenvolvimento como professor, este precisa saber avaliar o processo de aprendizagem dos estudantes, mediante a aplicação de instrumentos diversificados de avaliação, de acordo com a metodologia educacional da instituição. Assegurando o uso adequado das instalações, materiais, máquinas, ferramentas e equipamentos utilizados para fins didáticos e tecnológicos, necessários para o desenvolvimento do curso.

Além disso, o professor colabora com o planejamento e com a atualização dos projetos educacionais, participando das reuniões previstas nas normas internas da instituição, bem como nas rotinas pedagógicas. Orienta e supervisiona alunos de aprendizagem industrial, na condição de cotistas em indústrias, acompanhando o desenvolvimento das etapas definidas ao longo do processo.

Participa de treinamentos e de reuniões na sua área de atuação, objetivando desenvolver as suas competências técnico-pedagógicas. Exerce as atividades de coordenação de cursos próprios e/ou em parceria com outras instituições, dentro de sua área de competência, sempre que designado pela Direção da Unidade.

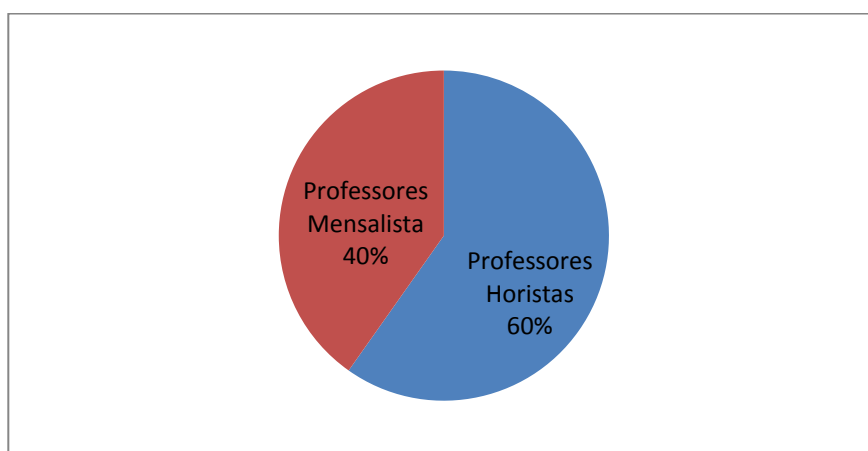
Exerce as atividades de assistência técnica e tecnológica, dentro de sua área de competência, sempre que solicitado pela Direção da Unidade. Assessora o titular da área em suas atividades de gestão, podendo, por sua delegação, aprovar registros de ponto, requisições de veículos para viagem e pratica quaisquer atos que não sejam tipificados normativamente como da alçada exclusiva daquele titular, este também pode executar outras atividades correlatas a critério do superior imediato. Essas mencionadas acima são as atribuições atreladas aos professores da instituição.

Uma característica do professor que começa a trabalhar na instituição, sendo, conforme a especificação do edital do processo, podendo atuar em regime de mensalista ou horista. Nesta caracterização, o professor mensalista é aquele que

cumpra uma jornada de trabalho de oito horas diárias, conforme a legislação, perfazendo quarenta horas semanais. E, o de regime horista são os profissionais contratados conforme a necessidade das unidades, que depende em específico do curso que surge, ou conforme a demanda advinda da indústria.

Com base no processo de contratação seja no regime mensalista ou horista pela regional, o quadro ativo é de 92 professores distribuídos nas unidades do SENAI. Desta forma podemos observar o percentual de professores distribuídos na regional.

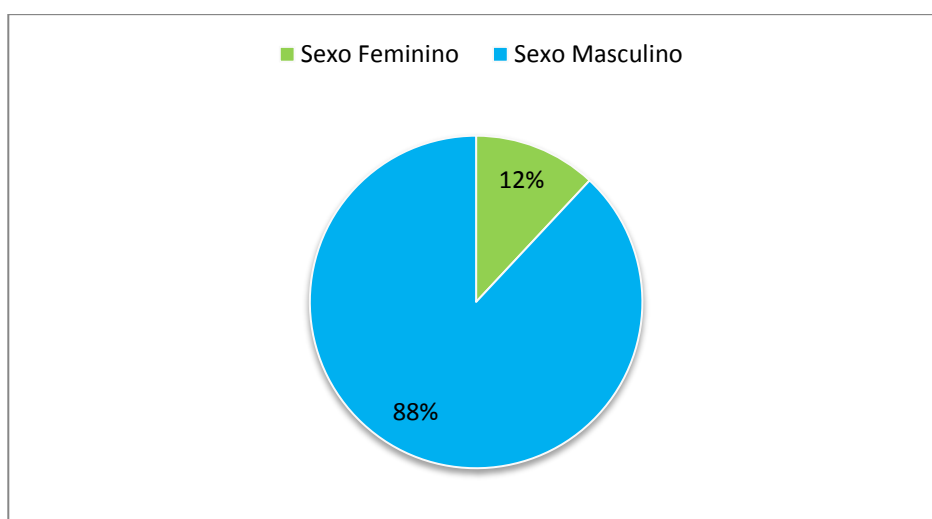
Figura 3: Professores da regional.



Fonte: FIESC (2017) com adaptações do autor.

Dentre as contratações da regional, o gráfico (Figura 4), a seguir mostra o percentual de professoras e professores na regional.

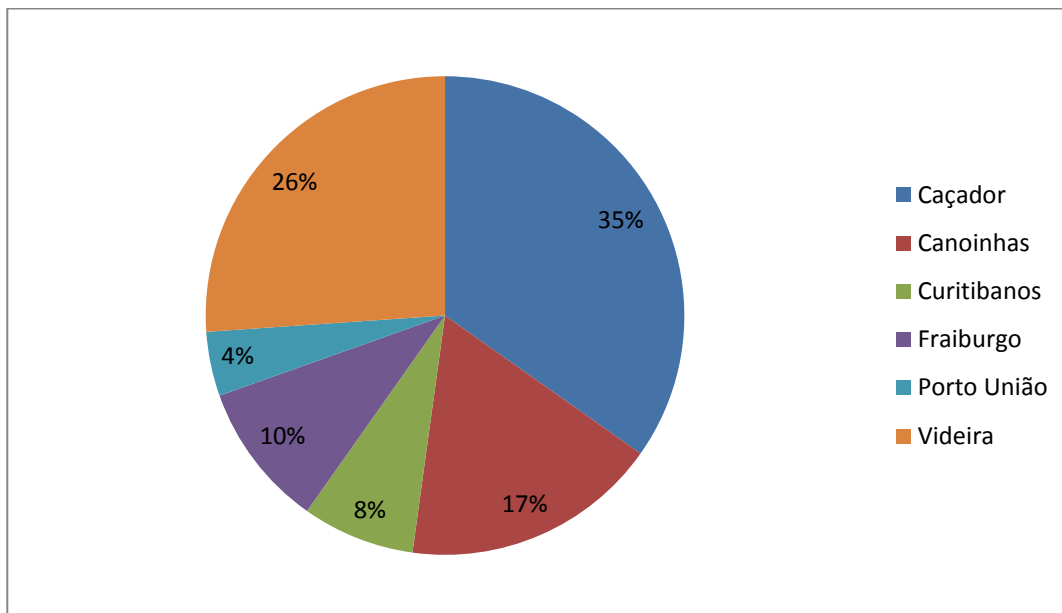
Figura 4: Professoras e Professores da regional.



Fonte: FIESC (2017) com adaptações do autor.

A contratação de professores pela regional, sendo eles distribuídos pelas respectivas unidades da instituição, pode ser observada conforme Figura 5, na sequência.

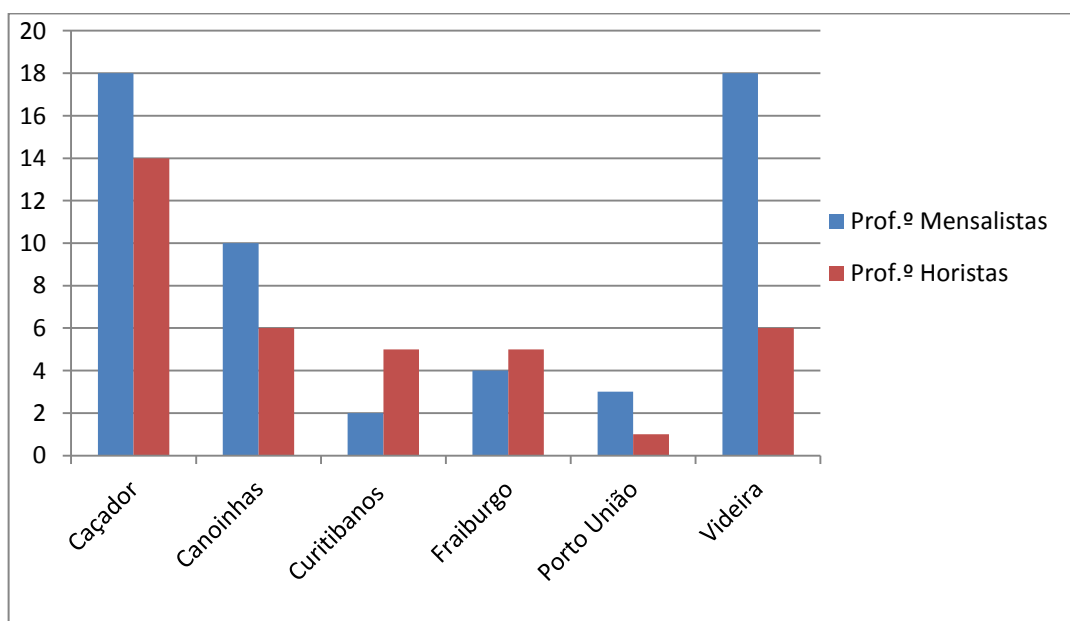
Figura 5: Distribuição dos professores na regional



Fonte: FIESC (2017) com adaptações do autor.

Desta forma podemos ver o percentual de professores mensalistas e horistas distribuídos na unidade de atuação, conforme Figura 6.

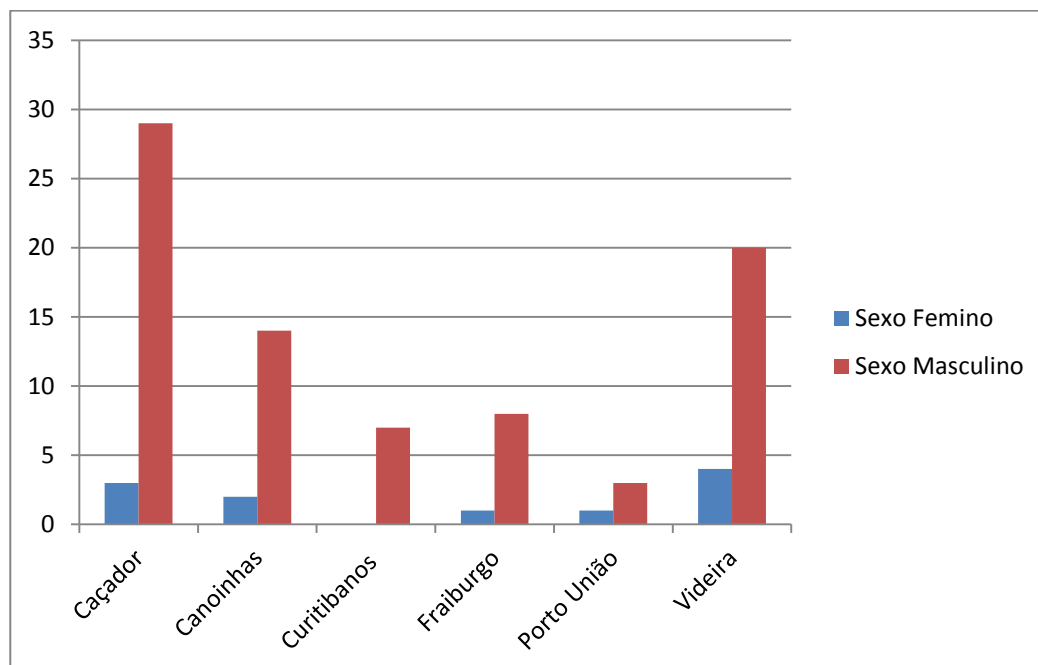
Figura 6: Distribuição dos professores nas unidades



Fonte: FIESC (2017) com adaptações do autor.

No gráfico abaixo, conforme Figura 7, podemos ver o quadro de professoras e professores nas unidades da regional.

Figura 7: Distribuição das Professoras e Professores nas unidades



Fonte: FIESC (2017) com adaptações do autor.

2 METODOLOGIA

2.1 TIPO DE ESTUDO

O tipo de estudo que norteou a pesquisa é o descritivo quantitativo e, com delineamento transversal, sendo que o estudo descritivo revela a realidade sem nela intervir, desta forma é o estudo de incidências que são representados na tabulação de dados ocorridos na população pesquisada (ARAGÃO, 2011, p. 60). Desta forma os estudos descritivos quantitativos segundo Sitta et al. (2010, p. 1059), “são aqueles que produzem “instantâneos” da situação de saúde de uma população ou comunidade com base na avaliação individual do estado de saúde de cada um dos membros do grupo”. Sendo desta forma o elemento que ocorre a maior incidência naquele instante, eles são os que conduzem a pesquisa, pois podem determinar quais são os eventos que estão influenciando na amostra da população no instante da realização da pesquisa.

Para análise do estudo quantitativo em função das variáveis que são as fontes geradoras das incidências, ocorrem pelas características de delineamento transversal da base da população, sendo utilizado um questionário através de entrevista na forma padronizado.

2.2 PARTICIPANTES

Participaram da pesquisa 50 professores voluntários que atuavam no Ensino Técnico, Aprendizagem e Qualificação Profissional do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI), localizado na região Centro Norte de Santa Catarina e que é uma das instituições da Federação das Indústrias do Estado de Santa Catarina (FIESC).

Para participar do estudo os seguintes critérios de inclusão e exclusão foram utilizados:

Inclusão.

- a) Atuar em curso de qualificação profissional, aprendizagem e técnico;
- b) Estar envolvidos nas rotinas pedagógicas da instituição que são a elaboração de plano de ensino, situação de aprendizagem, conselho de classe, avaliações regulares, recuperação paralela;
- c) Atuar por no mínimo 6 meses como professor da instituição.

Exclusão.

- a) Professores que atuavam na iniciação profissional;
- b) Professores que não estavam envolvidos nas rotinas pedagógicas da instituição;
- c) Tempo como professor na instituição menor que 6 meses;
- d) Professores no que estavam no quadro da instituição, mas não estavam ativos.

Todos os voluntários assinaram um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) para participar da pesquisa. A pesquisa foi autorizada pelo comitê de Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Universidade Alto Vale do Rio do Peixe (UNIARP), conforme Anexo A.

2.3 AVALIAÇÃO SOCIOECONÔMICO E OCUPACIONAL

Para avaliar as características socioeconômicas e ocupacionais dos participantes da pesquisa foi utilizado um questionário com 20 perguntas, relacionadas à idade, sexo, tempo de docência, formação acadêmica, quantidade de filhos, se pratica atividades físicas ou se tem algum vício com drogas lícitas atividades relacionadas ao seu trabalho, faixa de renda e a pluralidade de emprego. Esse questionário está anexado no Apêndice A.

2.4 AVALIAÇÃO DO ESTRESSE NO TRABALHO

A Escala de Estresse no Trabalho (EET) de autoria de Paschoal e Tamayo (2004) foi adotada para avaliar o estresse ocupacional dos professores. Esta escala foi validada no Brasil e possui um coeficiente alfa de Cronbach equivalente a 0,91 (PASCHOAL; TAMAYO, 2004).

Para a classificação do estresse o questionário é dividido em 5 grupos: Relações com o Chefe, Papeis e Ambiente de Trabalho, Relações Interpessoais, Autonomia e Controle, Crescimento e Valorização.

Para uma análise destes grupos o questionário segue a escala de likert, que determina o nível de cada questão, sendo 1 para discordo totalmente e 5 para

concordo totalmente, desta forma classificamos o estresse como sendo de nível baixo e alto conforme a percepção do indivíduo no momento. Para uma melhor visualização a tabela 1 a seguir nos representa escala utilizada na tabulação, dos dados.

Tabela 1: Modo de Classificação dos Dados

Pontos avaliados	Percepção	Nível de estresse
De 1 a 2	Discordo Totalmente/Discordo	Baixo
De 3 a 5	Concordo em Parte/Concordo/Concordo Totalmente	Médio a alto/ muito alto

Fonte: Elaborada pelo autor.

Para determinar o nível de estresse dos professores utilizamos a média da escala de estresse.

Tabela 2: Médias obtidas a partir da Escala de Estresse no Trabalho

Médias obtidas a partir da Escala de Estresse no Trabalho	Nível de Estresse Percebido.
Valores abaixo de 2,5	Baixo
Valores iguais de 2,5	Médio/ Considerável
Valores acima de 2,5	Alto

Fonte: Paschoal e Tamayo (2004).

A partir das médias obtidas podemos identificar o nível de estresse, desta forma a EET, não é um teste psicológico, e sim uma ferramenta para diagnóstico acerca dos agentes estressores (TOBOSA, 2019).

Para a tabulação, os dados foram classificados conforme a tabela 2, para determinar o nível de estresse dos professores utilizamos a média da escala de estresse, proposta por Paschoal e Tamayo (2004).

Desta forma, avaliar as condições do trabalho são fundamentais para o docente exercer o seu, deve-se avaliar e promover o seu bem-estar.

Para determinar a análise o questionário que foi dividido, assim o agrupamento das questões, que estão vinculadas com as relações com o chefe, são as que podemos verificar a percepção do professor como ele se sente incomodado pelas tratativas do seu superior perante seus colegas, desta forma a exposição que ele sofre, quais tarefas está realizando que estão acima da sua capacidade, o

favoritismo existente no ambiente de trabalho que gera elementos estressores, olhar o quanto seu superior encobre as atividades realizadas diante dos demais e também as verificações do quanto o seu superior evita lhe incumbir de responsabilidades importantes. Sendo assim, as questões 8, 9, 12, 21, 23 foram agrupadas para compor as relações com o seu chefe.

Da classificação das questões sobre papéis e responsabilidades, estão vinculadas a deficiência na capacitação profissional, quanto o docente se sente isolado no seu trabalho, assim como a competição existente influencia no seu humor, na falta de compreensão nas responsabilidades que causam irritação e a influencia no seu nervosismo quando as ordens são contraditórias. Desta forma as questões que compõem este grupo são as 13, 14, 18, 19 e 20.

Para uma análise do terceiro grupo sobre as relações interpessoais, o quanto a falta de comunicação entre o docente e seus colegas o deixa irritado, quanto a jornada de trabalho o deixa irritado e o tempo insuficiente para a realização do volume de trabalho existente. Assim, as questões que determinam este grupo são as 7, 10 e 22.

O quarto grupo que contempla a relação sobre autonomia e controle, estão correlacionadas sobre a distribuição das tarefas nas suas respectivas áreas, o controle existente nas suas atividades desta forma, podemos observar a falta de autonomia existente e o quanto provoca o desgaste do profissional. A falta de confiança do seu superior, assim como a falta de divulgação de informação e comunicação existentes entre o docente e o seu superior, desta forma as questões 1, 2, 3, 4, 5, 6 e 11, contemplam este grupo.

O quinto grupo relacionado ao crescimento e a valorização, podemos correlacionar o quanto o docente fica irritado por ser pouco valorizado, as perspectivas existentes na carreira e as tarefas que estão abaixo do seu nível. Assim este grupo é composto pelas as questões 15, 16 e 17, finalizando a análise do questionário sobre estresse no trabalho.

2.5 AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA RELACIONADA AO TRABALHO

Para avaliar a qualidade de vida no trabalho dos professores que participaram da pesquisa, foi utilizado o questionário *Total Quality of Work Life* (Qualidade de Vida

no Trabalho Total), TQLW-42, que avalia o quanto você está satisfeito(a), em relação à vários aspectos do seu trabalho nas últimas duas semanas. Este questionário elaborado pelo mesmo grupo do WHOQOL, foi validado no Brasil por Pedroso et al. (2014) e o alfa de Cronbach obtido a partir da aplicação do instrumento foi de 0,8568.

No questionário constam 47 perguntas, sendo 5 perguntas de conhecimento da amostra e 42 perguntas divididas em 5 grupos, sendo de esfera Biológica/Fisiológica, Psicológica/ Comportamental, Sociológica/ Relacional, Econômica/ Política e Ambiental/ Organizacional.

A divisão do questionário em grupos de domínio das esferas conforme a tabela 3, desta forma o que representa a autoavaliação não está vinculado a nenhum grupo.

Tabela 3: Divisão dos Grupos

A	Biológica/Fisiológica
B	Psicológica/Comportamental
C	Sociológica/Relacional
D	Econômica/Política
E	Ambiental/Organizacional
F	Auto avaliação

Fonte: Elaborado pelo autor.

Estas divisões são compostas por ramificações, agrupadas aos domínios da qualidade de vida no trabalho. Cada grupo é formado por quatro aspectos, que, por sua vez, possuem duas questões cada, totalizando 40 questões, acrescidas de duas questões que abordam a auto avaliação da qualidade de vida no trabalho. A divisão dos grupos para análise dos resultados obtidos com a aplicação desse formulário está melhor exposta na tabela 4.

Tabela 4: Esferas da QVT

A	Biológica/Fisiológica	B	Psicológica/Comportamental
1	Disposição física e mental	1	Autoestima
2	Capacidade de trabalho	2	Significância da tarefa
3	Serviços de saúde e assistência social	3	<i>Feedback</i> e Desenvolvimento pessoal

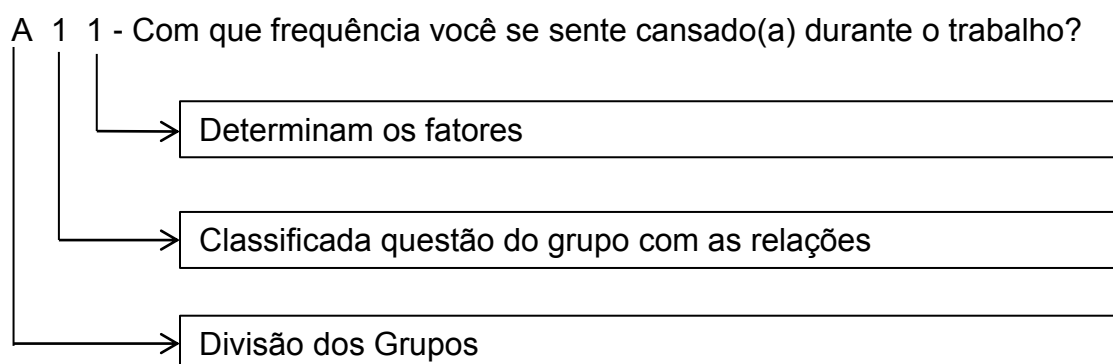
4	Tempo de repouso	4	Profissional
C	Sociológica/Relacional	D	Econômica/Política
1	Liberdade de expressão	1	Recursos financeiros
2	Relações interpessoais	2	Benefícios extras
3	Autonomia	3	Jornada de trabalho
4	Tempo de lazer.	4	Segurança de emprego
E	Ambiental/Organizacional		
1	Condições de trabalho		
2	Oportunidade de crescimento		
3	Variedade da tarefa		
4	Identidade da tarefa		

Fonte: Elaborado pelo autor.

Para a análise das questões e a determinação dos fatores seguem de números 1 e 2 subsequentes.

1.	O nível com o qual a variável abordada no aspecto está presente na vida do colaborador.
2.	A satisfação do colaborador com relação à variável em exame.

Para determinação da conjugação do grupo e fatores obtemos a seguinte expressão, conforme o exemplo em cada pergunta:

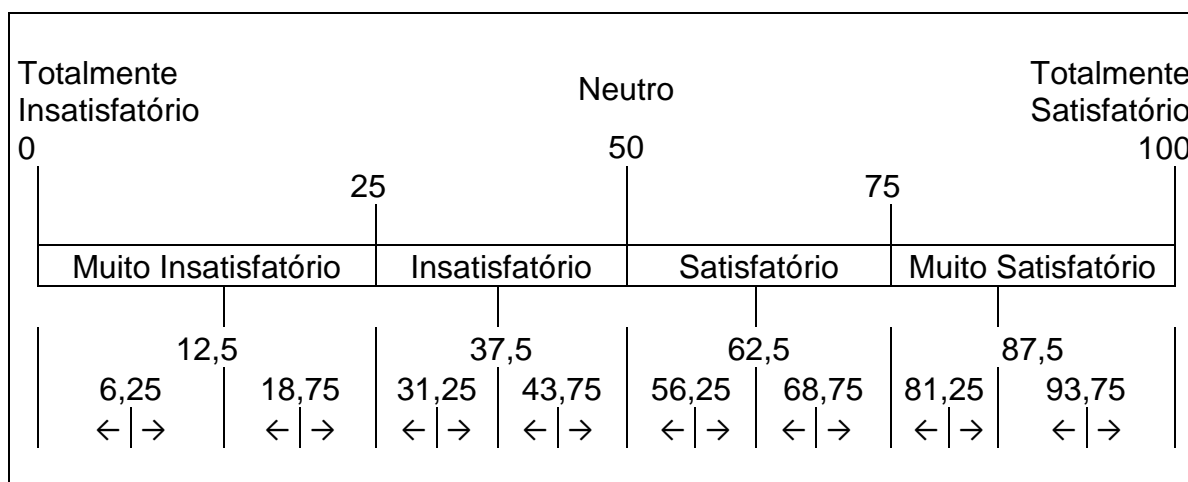


Através dessa representação, o questionário visa diagnosticar como o indivíduo se sente a respeito da QVT. Sendo as respostas determinadas por alternativas que mais se aproximam do estado do indivíduo no momento, assim representa a sua opinião.

Para representar através do resultado do TQWL-42, foi utilizado, uma escala para a classificação, caracterizando o nível conforme o valor central, compreendendo os valores entre 25 e 75 acima e abaixo do ponto central, apresentando características de insatisfação total e satisfação respectivamente.

Conforme a representação da classificação de QVT, por Pedroso et al. (2014).

Figura 8: Classificação da QVT



Fonte: Pedroso et al. (2014), adaptado pelo autor.

Os dados estatísticos que foram obtidos através da amostra determinam a condição que é analisada através das médias, desvio-padrão, coeficiente de variação, valores mínimos e máximos e amplitude da amostra. Outros pontos analisados são as esferas e os aspectos com os mesmos indicadores estatísticos da amostra, para determinar através destes indicadores o que podem influenciar na qualidade de vida no trabalho.

2.6. ANÁLISE DOS DADOS

Para analisar os dados foi utilizada a estatística descritiva e os resultados foram apresentados como frequência absoluta e relativa (%), média e desvio padrão. Todas as análises foram realizadas com a ferramenta do *software Microsoft Excel*.

3 RESULTADOS

A tabela 5 apresenta os resultados das características socioeconômicas dos professores. Predominou nos professores do ensino profissionalizante as faixas etárias entre 21 a 40 anos, com pós-graduação, sem filhos e a maioria são casados. Com relação à renda, 60% ganham 4 a 6 salários mínimos e atuam em mais de 1 emprego semanalmente.

Tabela 5: Características socioeconômicas dos professores da FIESC SENAI

	Total	Percentual
Amostra	50	100%
Faixa Etária		
Até 20 anos	0	0%
21 a 30 anos	17	34%
31 a 40 anos	17	34%
41 a 50 anos	11	22%
Acima de 51 anos	5	10%
Formação		
Ensino Médio	1	2%
Superior Incompleto	8	16%
Superior	12	24%
Pós-graduação incompleta	5	10%
Pós-graduação	21	42%
Mestrado	2	4%
Doutorado	1	2%
Quantidade de filhos		
Nenhum	24	48%
1 filho	12	24%
2 filhos	8	16%
3 filhos	5	10%
Acima de 4	1	2%
Estado Civil		
Solteiro (a)	10	20%
União estável	9	18%
Casado (a)	26	52%
Divorciado	5	10%
Renda		
1 a 3 salários	15	30%
4 a 6 salários	30	60%
Acima de 7	5	10%
Pluriemprego		
1 emprego	22	44%

2 empregos	19	38%
3 empregos	9	18%

Fonte: Elaborada pelo autor.

Na tabela 6 são representados os resultados das características ocupacionais dos professores do ensino profissionalizante, havendo uma predominância com o vínculo empregatício de mensalistas, destes atuam na área há menos de 10 anos e 90% com menos de 10 anos de instituição, trabalhando com dois turnos, com uma carga horária de até 40h e 92% trabalhando com até 40 alunos na sala de aula. Além disso, 24% dos professores se afastaram do trabalho por motivo de doença.

Tabela 6: Características ocupacionais dos professores da FIESC/SENAI

	Quantidade	Percentual
	50	100%
Vínculo		
Mensalista	26	52%
Horista	24	48%
Tempo de atuação		
Até 10 anos	44	88%
11 a 20 anos	5	10%
21 a 30 anos	1	2%
Tempo de instituição		
1 a 10 anos	45	90%
11 a 20 anos	5	10%
Turno de trabalho		
1 Turno de Trabalho	11	22%
2 Turno de Trabalho	32	64%
3 Turno de Trabalho	7	14%
Carga horária		
Até 20 horas	18	36%
21 a 40 horas	28	56%
40 a 60 horas	4	8%
Média de alunos		
Até 20	3	6%

Até 40	46	92%
Acima de 40	1	2%
Faltou ao trabalho por motivos de saúde		
Sim	12	24%
Não	38	76%

Fonte: Elaborada pelo autor.

A tabela 7 representa os resultados dos fatores relacionados à saúde dos professores do ensino profissionalizante, com 54% que praticam atividades físicas, 90% não fazem uso de tabagismo, ocorrendo um empate com relação ao que fazem o uso socialmente de álcool como os que não fazem uso, para os professores que não fazem uso de medicamentos foram 84% e que não faltaram ao trabalho por motivos de saúde foram 76%.

Tabela 7: Estilo de vida comportamentos de risco dos professores da FIESC/SENAI.

	Quantidade	Percentual
Quantidade	50	100%
Atividade física		
Nenhuma	19	38%
1 a 3 (vezes na semana)	27	54%
4 a 6 (vezes na semana)	4	8%
Tabagismo		
Sim	5	10%
Não	45	90%
Uso de álcool		
Nunca	17	34%
Às vezes	15	30%
Socialmente	17	34%
Regularmente	1	2%
Uso de medicamento		
Sim	8	16%
Não	42	84%

Fonte: Elaborada pelo autor.

Na tabela 8 são apresentados os resultados da percepção do estresse entre

os professores com os seus respectivos chefes. Os escores de maior estresse foram observados quando os professores ficavam irritados com a discriminação/favoritismo no ambiente de trabalho (2,53) e quando os chefes encobriam os seus trabalhos bem feitos diante de outras pessoas (2,57). Na classificação do domínio foi classificado pela percepção de estresse baixo (2,46).

Tabela 8: Percepção de estresse pelos professores no relacionamento com o chefe no trabalho

Perguntas	Médias	Desvio Padrão
8. Sinto-me incomodado por meu superior tratar-me mal na frente de colegas de trabalho	2,46	0,27
9. Sinto-me incomodado por ter que realizar tarefas que estão além de minha capacidade	2,39	0,20
12. Fico irritado com discriminação/favoritismo no meu ambiente de trabalho	2,53	0,24
21. Sinto-me irritado por meu superior encobrir meu trabalho bem feito diante de outras pessoas	2,57	0,24
23. Fico incomodado por meu superior evitar me incumbir de responsabilidades importantes	2,36	0,20

Fonte: Elaborada pelo autor.

Na representação dos resultados sobre papéis e ambiente de trabalho na tabela 9, a percepção do estresse foi maior quando os professores sentiam-se isolado no trabalho (2,50) e havia competitividade no ambiente laboral (2,60). Na classificação do domínio foi caracterizado pela percepção de estresse médio/considerável (2,5).

Tabela 9: Percepção de estresse pelos professores sobre papéis e ambiente de trabalho.

Perguntas	Médias	Desvio Padrão
13. Tenho me sentido incomodado com a deficiência nos treinamentos para capacitação profissional	2,48	0,19
14. Fico de mau humor por me sentir isolado no trabalho	2,50	0,23
18. A competição no meu ambiente de trabalho tem me deixado de mau humor	2,60	0,25
19. A falta de compreensão sobre quais são as minhas responsabilidades neste trabalho tem me causado irritação	2,40	0,20
20. Tenho estado nervoso por meu superior me dar ordens contraditórias	2,52	0,25

Fonte: Elaborada pelo autor.

A tabela 10 apresenta os resultados das relações interpessoais dos professores. A percepção do estresse foi maior nos professores quando o tempo era insuficiente para realizar o volume de trabalho (2,68). Na classificação do

domínio foi caracterizado pela percepção de estresse baixo (2,42).

Tabela 10: Média - Relações Interpessoais

Perguntas	Médias	Desvio Padrão
7. A falta de comunicação entre mim e meus colegas de trabalho me deixa irritado	2,22	0,15
10. Fico de mau humor por ter que trabalhar durante muitas horas seguidas	2,38	0,20
22. O tempo insuficiente para realizar meu volume de trabalho deixa-me nervoso	2,68	0,24

Fonte: Elaborada pelo autor.

A tabela 11 apresenta os resultados da autonomia e controle. A percepção de estresse foi maior nos professores para o quanto as tarefas que são distribuídas lhe deixam nervoso (2,51) e a deficiência na divulgação de informação sobre as decisões do serviço (2,53). Na classificação do domínio foi caracterizado pela percepção de estresse baixo (2,43).

Tabela 11: Média de respostas - Autonomia e Controle

Perguntas	Médias	Desvio Padrão
1. A forma como as tarefas são distribuídas em minha área tem me deixado nervoso	2,51	0,22
2.O tipo de controle existente no meu trabalho me irrita	2,42	0,22
3.A falta de autonomia na execução do meu trabalho tem sido desgastante	2,44	0,20
4. Tenho me sentido incomodado com a falta de confiança de meu superior sobre o meu trabalho	2,31	0,22
5. Sinto-me irritado com a deficiência na divulgação de informações sobre decisões do serviço	2,53	0,20
6. Sinto-me incomodado com a falta de informações sobre minhas tarefas no trabalho	2,43	0,18
11. Sinto-me incomodado com a comunicação existente entre mim e meu superior	2,38	0,20

Fonte: Elaborada pelo autor.

A tabela 12 apresenta os resultados sobre o crescimento e valorização profissional dos professores. A percepção de estresse foi maior para o professor quando fica irritado por ser pouco valorizado pelos superiores (2,66) e as poucas perspectivas de crescimento na carreira, que lhe causam angústia (2,64). Na classificação do domínio foi caracterizado pela percepção de estresse alto (2,58).

Tabela 12: Médias com relação ao Crescimento e Valorização Profissional.

Perguntas	Médias	Desvio Padrão
15. Fico irritado por ser pouco valorizado por meus Superiores.	2,66	0,23
16. As poucas perspectivas de crescimento na carreira têm me deixado angustiado.	2,64	0,23
17. Tenho me sentido incomodado por trabalhar em tarefas abaixo do meu nível de habilidade.	2,46	0,21

Fonte: Elaborada pelo autor

A tabela 13, representa os resultados sobre os grupos com as divisões pelas esferas. A percepção dos professores sobre a qualidade de vida no trabalho dos professores, quanto ao tempo destinado ao lazer (3,06) e o recurso financeiro (3,18) dos professores do ensino profissionalizante.

Tabela 13: Divisão das esferas da avaliação

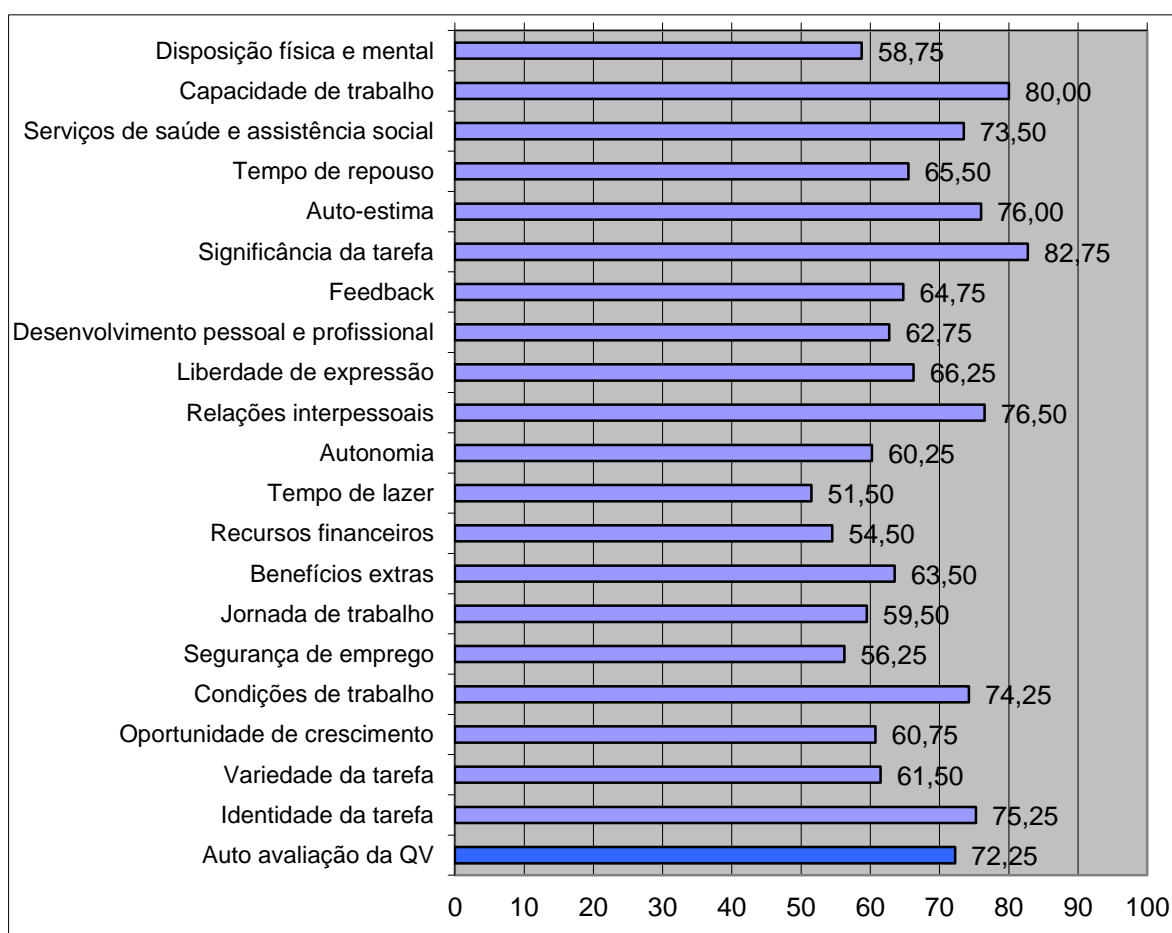
ESFERA	MÉDIA	DESVIO PADRÃO	COEFICIENTE DE VARIAÇÃO	VALOR MÍNIMO	VALOR MÁXIMO	AMPLITUDE
Disposição física e mental	3,35	0,71	21,16	1,50	4,50	3,00
Capacidade de trabalho	4,20	0,59	14,02	3,00	5,00	2,00
Serviços de saúde e assistência social	3,94	1,00	25,33	1,00	5,00	4,00
Tempo de repouso	3,62	0,78	21,54	2,00	5,00	3,00
Autoestima	4,04	0,57	14,11	2,50	5,00	2,50
Significância da tarefa	4,31	0,64	14,80	2,00	5,00	3,00
Feedback	3,59	0,53	14,81	2,50	4,50	2,00
Desenvolvimento pessoal e profissional	3,51	0,81	23,11	1,50	5,00	3,50
Liberdade de expressão	3,65	0,90	24,64	1,00	5,00	4,00
Relações interpessoais	4,06	0,77	18,89	1,00	5,00	4,00
Autonomia	3,41	0,72	21,09	1,00	5,00	4,00
Tempo de lazer	3,06	0,84	27,35	1,50	4,50	3,00
Recursos financeiros	3,18	0,85	26,72	1,00	5,00	4,00
Benefícios extras	3,54	0,80	22,62	1,00	5,00	4,00
Jornada de trabalho	3,38	0,77	22,67	2,00	5,00	3,00
Segurança de emprego	3,25	0,74	22,89	1,00	4,50	3,50
Condições de	3,97	0,59	14,93	2,50	5,00	2,50

trabalho						
Oportunidade de crescimento	3,43	0,73	21,24	1,00	5,00	4,00
Variedade da tarefa	3,46	0,67	19,33	2,00	5,00	3,00
Identidade da tarefa	4,01	0,51	12,72	3,00	5,00	2,00
Auto avaliação da QV	3,89	0,69	17,67	2,00	5,00	3,00

Fonte: Elaborada pelo autor.

Na figura 9, estão representados os resultados dos valores da classificação de cada esfera. A percepção dos professores sobre a qualidade de vida no trabalho dos professores, quanto ao tempo destinado ao lazer (51,5) e o recurso financeiro (54,5).

Figura 9: Classificação das esferas em percentual



Fonte: Elaborada pelo autor.

Na tabela 14, apresenta os resultados da classificação das esferas e reagrupado pelos aspectos das questões, para percepção sobre a qualidade de vida

no trabalho dos professores da esfera econômico e político (3,34) e a sociólogo relacional (3,55).

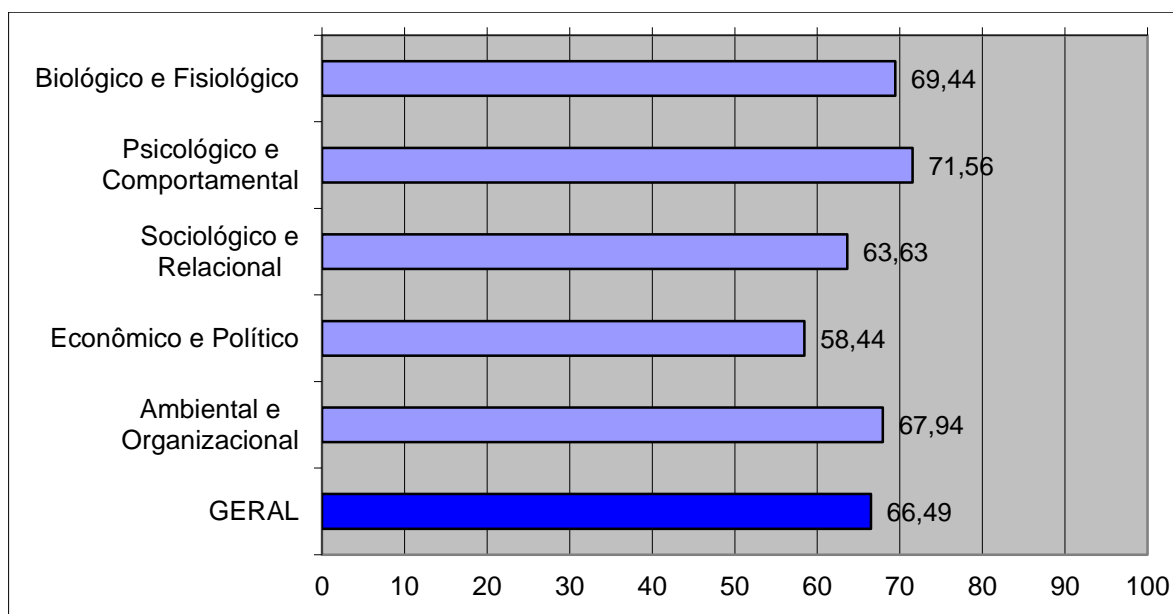
Tabela 14: Média das respostas conforme divisão e agrupamento

ASPECTO	MÉDIA	DESVIO PADRÃO	COEFICIENTE DE VARIAÇÃO	VALOR MÍNIMO	VALOR MÁXIMO	AMPLITUDE
Biológico e Fisiológico	3,78	0,46	12,08	2,75	4,88	2,13
Psicológico e Comportamental	3,86	0,45	11,65	2,63	4,75	2,13
Sociológico e Relacional	3,55	0,56	15,68	2,13	4,38	2,25
Econômico e Político	3,34	0,58	17,34	2,25	4,88	2,63
Ambiental e Organizacional	3,72	0,47	12,72	2,75	4,75	2,00
GERAL	3,66	0,43	11,78	2,74	4,57	1,83

Fonte: Elaborada pelo autor.

A figura 10 apresenta os resultados da classificação das esferas e reagrupado pelos aspectos das questões. A percepção dos professores sobre a qualidade de vida no trabalho para o econômico e político (58,44) com tendência a insatisfatório conforme a figura 8 e sociológico relacional (63,63), com tendência a aspecto satisfatório.

Figura 10: Média das respostas conforme divisão e agrupamento expressa em percentual



Fonte: Elaborada pelo autor.

4. DISCUSSÃO

Os resultados da presente pesquisa mostraram que os professores que trabalham no Ensino Técnico, Aprendizagem e Qualificação Profissional do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI), possuem idade entre 21 a 40 anos, casados, com ensino superior completo e pós-graduação, faixa salarial entre 4 a 6 salários mínimos e atuam em mais de uma instituição de ensino (Tabela 5). Estes resultados mostraram que os professores que atuam em instituições de ensino técnico são em sua maioria de jovens adultos, com formação em nível superior, e com algum tipo de especialização e trabalham em mais de um emprego para sobreviver. No estudo apresentado por Frozoni e Souza (2013), os professores do ensino profissionalizante apresentaram uma característica jovem até 39 anos, sendo essa uma característica dos docentes pesquisados, que são jovens adultos e atuam há pouco tempo na docência, com menos de 10 anos no exercício dessa profissão. Como se trata de professores com pouco tempo no exercício, esses se submetem a condições de salários relativamente baixos, porque quando comparado com o piso nacional dos professores do SENAI, a média salarial é maior do que o piso recebido por esses professores, mas quando comparamos pelo salário dos profissionais que tem a mesma formação e não atuam no exercício da docência, o salário dos professores é baixo quando comparado ao de um engenheiro em exercício⁷.

Com relação às características ocupacionais dos professores que atuam no SENAI, 52% são contratados como mensalistas (tabela 6), conforme previsto na lei 605/49 com relação ao vínculo empregatício estipulado, o qual estabelece os direitos e deveres do professor mensalista, quando este contratado pelas empresas privadas, para os professores que sejam contratados pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), esta jornada é com carga horária de 8 horas diárias que é um fator preponderante para colocar em risco a saúde do professor, além disso, os professores para complementar a renda, exercem a função em mais de um emprego.

Os professores que possuem filhos totalizaram 52% na pesquisa realizada, em um estudo feito por Pereira, Santos e Silva (2010) 68% professores revelaram possuir filhos, como a responsabilidade de manter um filho, os custos do orçamento

⁷ Conforme Resolução do CONFEA nº 397, de 11 de agosto de 1995, um engenheiro que atua com carga horária de 8 horas diárias deve ter correspondente a 8,5 salários mínimos de renumeração.

umentam, desta forma os professores da FIESC/SENAI Centro Norte acabam trabalhando em dupla jornada, para manter as condições financeiras e também para que eles invistam em sua educação continuada.

Os professores que constituem uma relação, seja ela como união estável ou casamento foram de 70%, sendo este percentual de 18% união estável e 52% casado. Estes resultados apresentados são compatíveis com a pesquisa realizada por Salles (2012), em que se refere ao estado civil dos professores, 60,0% deles revelaram estar casados no momento da coleta de dados. Sendo uma responsabilidade dos professores casados à complementação de sua estrutura financeira ser fundamental que esteja estável para manter suas condições mínimas de conforto, eles acabam trabalhando muito mais, com mais de um emprego, nestas condições para manter sua estrutura financeira, acabam por realizar jornadas exaustivas de trabalho.

Para compor a renda dos professores, 56% têm mais de um vínculo empregatício, caracterizando com uma renda familiar acima em função de exercer mais jornadas de trabalho, conforme pesquisa realizada por Moreira (2017) observou-se que houve prevalência de professores 65,2% que trabalham em mais de uma escola, gerando uma dupla sobrecarga. Essa dupla ou tripla jornada pode acarretar um desgaste muito intenso na saúde do professor, sabendo do seu compromisso com a estrutura familiar que ele deve manter.

Os professores que atuam no SENAI têm em sua maioria 40 alunos em sala de aula, sendo que destes 92% dos professores atuam com esta quantidade de público, bem como representado por Cardim, Behlau e Zambon (2010), a quantidade predominante de alunos foi de até 30 alunos por sala de aula caracterizando 56%. Valor encontrado na pesquisa e muito além dos vivenciados nas escolas, um fato que se deve observar é a quantidade de alunos existente na instituição pesquisada de ensino profissionalizante, pois a abertura de turmas segue o regimento interno que é de 40 alunos, motivo que leva essa condição é devido à contratação como menores aprendizes, conforme prevê na lei no 10.097, de 19 de dezembro de 2000, Artigo 428 e 429 da Consolidação das Leis do Trabalho. A estabilidade de alunos na sala para os professores é fundamental para o desenvolvimento das suas atividades, pois este fator provoca uma estabilidade nas atividades desenvolvida professor, porque ao menos ele mantém uma forma constante de trabalho. Uma

questão que mantém a estabilidade de alunos em sala é devido à baixa transferência de alunos entre as instituições do SENAI, este fator não eleva a condição de atividades redobradas aos professores, quando se tem a movimentação de alunos entre instituições.

Para os professores se manterem com um estilo de vida relativamente bom, têm o hábito da prática de atividade física, sendo que 54% praticam algum tipo de atividade física durante a semana, com a frequência de 1 a 3 vezes (Tabela 7). A adoção de um estilo de vida saudável é uma condição importante para os professores preservarem e manterem o estado de saúde, essa prática acaba influenciando positivamente na qualidade do ensino do professor. Os estudos mostram que a prática de atividade física por professores brasileiros é baixa e a maioria não atinge os valores recomendados de 150 minutos de atividade moderada a vigorosa por semana (BRITO et al., 2012; SANTANA et al., 2012; FERNANDES et al., 2009; LEMOS et al., 2007). Por exemplo, em um estudo recente com 978 professores do ensino fundamental e médio, 71,9% não alcançava as recomendações semanais de atividade física. No estudo de Petroski (2005), 54,7% dos professores do ensino básico eram inativos fisicamente. É importante salientar que não sabemos se os professores do presente estudo alcançam as recomendações semanais de atividade física, pois não avaliamos o nível de atividade física.

Os comportamentos de risco dos professores dessa pesquisa mostraram que 90% não possuem o hábito de tabagismo, poucos usam bebidas alcoólicas regularmente e a maioria não utiliza medicamento diário (Tabela 7). Nossos achados corroboram com outras pesquisas que mostraram baixa frequência de comportamentos de risco à saúde (MOREIRA, 2017).

Os professores que durante o seu período de trabalho podem estar com o nível de estresse alto, há fatores no exercício da sua profissão que podem contribuir para este processo. Com o resultado da pesquisa realizada sobre EET, foi feita uma separação nas questões, criado os grupos que podem ter relações entre eles e que podem elevar condição de estresse no professor. Nas relações que afetam esta condição no professor, está o quanto ele se relaciona com seu superior imediato, nesta questão o professor em média não apresentou um nível de estresse. Porém podemos verificar que o aspecto dentro deste grupo que elevou o nível de estresse

foi a discriminação/favoritismo que ocorre, o qual foi percebido pelos professores que seu superior não observa os demais e sim somente os que ele tem relação mais próxima; o professor começa a perceber esses fatores, porque passa muito mais tempo em uma única instituição, devido sua carga horária de 8 horas diárias. Outra questão que eleva o estresse dos professores, desse presente estudo, é a condição que o superior esconde seu trabalho perante os demais, esta característica aparece em função do favoritismo que ocorre, já que o superior tem a condição de favorecer as pessoas que estão mais próximas a ele. Assim como o estudo apresentado por Sá et al. (2018), em que os professores no grupo apresentaram um nível baixo de estresse, na análise dos fatores da discriminação/favoritismo houve um acréscimo do nível de estresse, no encobrimento do superior diante um trabalho bem realizado, nesta verificação os professores obtiveram uma condição de estresse alto, provocando um elevado nível de estresse dos professores, estes fatores foram observados no estudo de Sá et al. (2018). Sendo o ambiente estressante, um dos fatores que tem relação com a saúde dos professores, assim sendo as relações de trabalho saudáveis são de fundamental importância para um ambiente que traga um equilíbrio no contexto do trabalho. Sendo assim, é necessário trabalhar com os professores que estão mais susceptíveis aos agentes estressores, buscando assim minimizar a condição de estresse.

Os professores que ao exercer seu papel e no ambiente de trabalho em que realizam suas atividades, podem sofrer com algumas condições que elevem o nível de estresse, como foi encontrado um nível de estresse médio/considerável, uma análise sobre estas condições predominou a competição de forma que eleva o nível de estresse dos professores, uma relação que existe em função do favoritismo que provoca nos docentes essa competição. Havendo a competição no ambiente de trabalho ela é interessante que exista para que o professor tenha a capacidade de se reinventar nas suas atividades como docentes, sendo um forma de que isso torne-se saudável, quando esta fase ultrapassa essa condição saudável, e para o professor se torna um agente estressor, um cuidado que deve ser tomado pois ele sozinho não consegue lidar com esta condição.

O fato de se ter um ambiente competitivo, as ordens que o professor recebe no ambiente de trabalho devem ser muito claras e objetivas, não podendo ser de fato ordens contraditórias como representou na pesquisa, no ambiente em que

existem professores que recebem algum tipo de favoritismo, é um fator para ser verificado tornando o ambiente propício para o professor ver que recebe ordens contraditórias para ser prejudicado no seu trabalho. Sendo um agente de fato estressor e deve ser tratado para minimizar os impactos na saúde dos professores.

No ambiente de trabalho deve haver uma interação entre todos, para que o rendimento do trabalho dos professores seja executado da melhor forma possível no ambiente, podemos ver que os professores que estão se sentido isolados no ambiente de trabalho, uma interação para diminuir este isolamento é fundamental que ocorra, pois como a competitividade existe no ambiente, além da divergência nas informações que recebe, acaba provocando nos docentes um isolamento que é uma situação que também deve ser tratada. Os estudos apresentados por Bentin e Vargas (2017), mostraram que no ambiente de trabalho em que não existe estes fatores que causam estresse nos professores, para o desenvolvimento das suas atividades é preciso boas relações entre colegas e com os superiores, o que são fatores importantes para reduzir as possibilidades de estresse ocupacional, tornando o ambiente de trabalho um elemento positivo para evitar o nível de estresse.

Nos professores, as relações interpessoais, que correspondem as atividades que devem ser exercidas no ambiente de trabalho deve-se ter a capacidade de empatia, no aspecto analisado sobre o volume de trabalho e quanto isso lhe deixa nervoso os professores têm uma condição de estresse, fator este influenciado pela carga horária realizada, a pluralidade de emprego o que acarreta um volume de trabalho no seu dia a dia. Por se tratar de um ambiente competitivo o docente acaba acarretando um volume maior de trabalho, para mostrar que tem a capacidade de conseguir realizar as entregas diárias, estes fatores elevam a condição de estresse e elevam a condição de risco a saúde dos professores. No estudo de Bentin e Vargas (2017), os professores apresentaram um elevado nível de estresse, que mostra a sobrecarga de trabalho, existindo uma relação que é inversa nestas condições, onde o indivíduo tem satisfação no trabalho e a exaustão emocional sendo uma resposta do organismo em frente ao estresse existente, fatores que contribuem para a condição de elevar o estresse dos professores. No estudo realizado Netto, Viana e Morgan (2015), que demonstrou que o volume de trabalho que os professores recebem, que para dar conta acabam levando este trabalho para os momentos de suas refeições e o tempo que teria com a família, para dar conta do volume das suas

atividades, influenciando no seu repouso que deveria existir.

Para os professores terem autonomia e realizar suas atividades, devem receber informações claras sobre as decisões do trabalho que devem executar, fato este, que demonstrou uma condição oposta na pesquisa realizada nos professores e que gerou um nível de estresse. Como existe a deficiência de informações isso mostra o impacto sobre as tomadas de decisões no trabalho, como o professor recebe ordens contraditórias, o que mostra que as tomadas de decisões não são claras. A divisão de tarefas também elevou a condição de estresse, podemos ver que os professores demonstraram ter um volume grande de trabalho, isso mostra a desigualdade da divisão de tarefas, assim como podemos verificar no estudo apresentado por Araújo et al. (2015), em que a deficiência nas informações e a divisão de trabalho provocam uma condição de estresse elevada.

Para os professores com relação a visualização do seu crescimento e a valorização na sua profissão, há fatores que elevaram esta condição de estresse, como por exemplo a valorização pelos seus superiores, que não é percebida, neste caso a condição do professor percebe é que o favoritismo existente no ambiente pode estar relacionado a pouca valorização. A perspectiva de crescimento na carreira do professor apresentou uma condição de estresse elevado, assim como no estudo apresentado por Bentin e Vargas (2017), em que os professores têm preocupações sobre a desvalorização e as poucas perspectivas de crescimento, o que mostrou um elevado nível de estresse.

Podemos verificar através da média obtida de 2,48 as cinco divisões das questões de EET dos professores, apresentaram um nível de estresse baixo, vendo que existem pontos específicos dentro de cada grupo que fazem elevar o nível de estresse.

Na avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho, as questões (Anexo C) foram divididas e reagrupadas novamente em esferas (Figura 9), para que houvesse uma verificação dos aspectos de satisfação em que os professores do SENAI se encontram. Classificando estes aspectos desde os níveis de insatisfatório a muito satisfatório (Figura 8), valores este que expressam a classificação em pontos e que determinam a QVT destes professores.

Os professores que os indicadores ficaram nos aspectos satisfatório com tendência a insatisfatório, foi o tempo destinado ao lazer (51,5 pontos) sendo

classificado com esta tendência, podemos verificar que os docentes trabalham com mais de uma jornada de trabalho, com cargas horárias altas, não sobrando na sua agenda diária o tempo destinado ao lazer, esta condição pode agravar para um estado de esgotamento nos docentes, impactando no tempo que ele disponibiliza para o lazer, conforme o estudo apresentado por Jager, Rohde e Dias (2013), para alcançar o tempo para o lazer deve compor o bem estar físico e psíquico, para se alcançar um bem-estar físico é necessário a liberdade para regular as variações que aparecem no estado do organismo, ou seja, ter direito de atender as necessidades físicas como dormir, repousar, comer ou cuidar da doença quando ela surge. Para o bem-estar psíquico, o autor destaca que é necessária a liberdade para organizar a própria vida segundo o projeto e desejo de cada pessoa. Neste sentido, disponibilizar tempo de lazer e convívio familiar/social é constituído como um aspecto essencial para se ter saúde. Desta forma, os professores participantes desta pesquisa podem estar vulneráveis a problemas de saúde, na condição que não disponibilizam tempo para o lazer.

Para os recursos financeiros (54,5 pontos) os professores classificaram como sendo um aspecto satisfatório com tendência a insatisfatório, o que pode ter contribuído para este questão é o descontentamento dos professores com relação é a condição em que se encontram nas atividades com mais de um emprego para complementar a renda, a desvalorização do professor, acarreta na condição que ele se submete a cargas horárias altas para realizar o complemento da sua renda, como os professores constituem família isso remete a responsabilidade de manter a condição familiar para atender as suas necessidades. O fator que contribui para este indicador ser baixo é o processo de contratação do docente por CLT e não por concurso público, ficando o professor a condição de não manter a estabilidade no emprego, na condição que a empresa contratante pode encerrar o contrato de trabalho. No estudo apresentado por Barbosa (2011), que condição de renda compõe o salário que o professor recebe não são bons, caracterizando um baixo poder aquisitivo que impossibilita a aquisição de bens culturais que enriqueçam a sua prática como docente, e acabam se submetendo a jornadas de trabalho intensas, que comprometem suas atividades realizadas fora do horários de trabalho, como a falta de renda para investimento no aprimoramento na profissão.

Para os professores nos aspectos classificados como satisfatório, a

segurança no emprego (56,25 pontos) mostrou uma condição neutra, como o docente tem mais de um vínculo empregatício, ele se classificou satisfeito com a condição existente, na sua estrutura de trabalho, vindo a ocorrer um possível desligamento da instituição, ele ainda permanece com outro vínculo de trabalho, desta forma ele consegue manter sua estrutura em funcionamento ocasionando a ele certa zona de conforto. No estudo realizado por Oliveira et al. (2016), que comparou a segurança no emprego entre professores da rede pública e privada, com os funcionários públicos, eles escolhem a carreira pública pelo fato desta proporcionar segurança e estabilidade no emprego. Os professores admitidos em caráter temporário, devido ao seu vínculo podendo ser renovado ou não eles não possuem as mesmas condições de segurança que os concursados.

Os professores classificaram satisfeitos com disposição física e mental (58,75 pontos), nesta condição o professor consegue melhorar disponibilizando um tempo para lazer, se alimentar bem e fazer exercícios, como sua carga horária é alta, tendo mais de um emprego, embora apresentando este resultado satisfeito ele pode ser melhorado com disponibilização de mais tempo, caso ele estivesse satisfeito com a condição financeira dele, no estudo realizado por Jager, Rohde e Dias (2013) que diz respeito à disposição física e mental, os professores mostram que sentem-se dispostos para realizar seu trabalho, mesmo com a carga horária existente, eles conseguem manter suas atividades regulares.

Com relação à jornada de trabalho (59,5 pontos) dos docentes, eles classificaram a esfera como satisfeitos com a condição atual, eles conseguem manter sua disponibilidade física e mental, dando conta da carga horária destinada ao trabalho do docente na instituição, como o vínculo dos professores é de cunho mensalista, nesta mesma jornada eles desenvolvem um volume grande de tarefas, ao contrário do estudo realizado por Siqueira (2009), em que os professores que são contratados na instituição particulares não estão satisfeitos com a quantidade de horas que o docente deve ministrar, sem levar em conta a carga de trabalho e das aulas ministradas.

Na relação de autonomia (60,25 pontos) o professor classificou esta esfera como satisfeito, sendo que ele não se preocupa em ser incumbido de responsabilidades importantes, seu relacionamento com seu chefe e as atividades do exercício da tarefa como docente, ele tem autonomia para o exercício destas

ações. No estudo apresentado por Jager, Rohde e Dias (2013), e que a instituição que eles trabalham eles têm a autonomia na tomada de decisão sobre suas próprias tarefas, sem a necessidade de consulta a superiores. Sendo a autonomia quando se refere ao grau em que a tarefa oferece ao indivíduo liberdade substancial, independência e descrição para realizar o trabalho e determinar os procedimentos na sua execução.

Os professores avaliaram a oportunidade de crescimento (60,75 pontos) como satisfatório, nessa condição quando ocorre a contratação do professor já é descrito todas as descrições do cargo para o professor, seja ele mensalista ou horista, este crescimento profissional não está vinculado à crescimento salarial, um fator que deixa este indicador nesta condição é a pouca perspectiva de crescimento na carreira do professor que lhe causa muita angústia. No estudo apresentado por Jager, Rohde e Dias (2013), em que as atividades de trabalho são associadas às profissões interessantes e atividades não repetitivas, onde demonstrado que através da possibilidade da existência de um plano de carreira, é uma condição que faz o nível se elevar e criar a condição de existência de mudança.

Na avaliação da variação que ocorre no exercício da tarefa (61,5 pontos), o professor classificou como sendo satisfatório, este indicador verifica juntamente o quanto o professor tem autonomia no exercício, tem habilidade e recebe Feedback. Podemos verificar que esta condição está também associada a outras condições que se encontram no mesmo nível, elevando um o outro acompanha indicador que acompanha o outro. No estudo Jager, Rohde e Dias (2013), os professores participantes realizam diferentes tipos de atividades no seu cargo, diminuindo a monotonia. As habilidades requeridas pra exercer as tarefas se referem ao grau em que a tarefa requer uma variedade de atividades para a sua execução, assim diminuindo a monotonia na tarefa do professor.

Para o desenvolvimento pessoal e profissional (62,75 pontos) neste aspecto o professor precisa evitar o isolamento, fator que ocorre com alguns professores, o favoritismo existente, a discriminação, a falta de divulgação das informações e o encobrimento das atividades realizadas pelo docente, este fatores influenciam e geram um impacto grande neste indicador. No estudo apresentado por Jager, Rohde e Dias (2013), os professores admitiram que por vezes, a instituição em que eles atuam incentiva este tipo de desenvolvimento. Através do domínio das

competências profissionais que exigem a atualização e aperfeiçoamento permanente.

Os professores estão satisfeitos com os benefícios extras (63,5 pontos) que a instituição fornece como plano de saúde, seguro de vida, vale transporte, plano odontológico, convênios em farmácias, programa de participação de resultados, este indicador sofre influência dos professores horistas, alguns benefícios extras não são atendidos na sua plenitude. No estudo apresentado por Jager, Rohde e Dias (2013), que além do benefício do pagamento fixo, o trabalhador pode receber incentivos extras que somam ao seu salário como bônus salarial ou participação nos lucros, além de benefícios também chamados de remuneração indireta, correspondem a seguros de vida, vale transporte, vale refeição, auxílio para compra de materiais escolares, entre outros.

Quanto ao professor receber o feedback (64,75 pontos) foi classificado como satisfatório, nesse resposta das suas ações como docente, além do professor receber ele pode contribuir de forma positiva, havendo um canal de comunicação o processo de elevar a este indicador a outro nível. No estudo apresentado por Jager, Rohde e Dias (2013), quando recebe informações sobre o seu desempenho no trabalho. Sendo classificado o feedback como extrínseco e intrínseco. O feedback extrínseco se refere às informações sobre o desempenho do colaborador oferecidas por supervisores, colegas e clientes. Já o feedback intrínseco é a avaliação que o próprio colaborador faz de seu desempenho. Sendo o feedback uma ação que relaciona a autoestima do professor.

O tempo de repouso (65,5 pontos) que o professor tem, foi classificado como satisfatório, embora ele tenha uma condição de emprego em que a jornada de trabalho é intensa ele consegue estabelecer um tempo de repouso para a sua condição de saúde, mas elevando as condições de jornada e volume de trabalho, este indicador pode sofrer influência direta. Visto que é um decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, seção II, artigo 58, que a jornada de trabalho não poder exercida as 8 horas diárias, caracterizando como horas extras o que excede essa carga horária, verificamos que os professores do SENAI cumprem a legislação.

No ambiente de trabalho o professor se considera satisfeito com a liberdade de expressão (62,25 pontos) que ele encontra dentro da instituição, visto que é um direito estabelecido pela lei à liberdade de expressão, a subseção II, artigo 14º do

Código do Trabalho (2009), que é importante o reconhecimento do ambiente organizacional, a liberdade de expressão e de divulgação do pensamento e opinião, com respeito dos direitos de personalidade do trabalhador e do empregador, incluindo as pessoas singulares que o representam o funcionamento da empresa.

Para os professores as questões satisfatório com um tendência a mudança para muito satisfatório, foi o serviço que a empresa realiza no que se refere a saúde e assistência social (73,5 pontos), o aumento caracteriza pelo benefícios que a empresa oferece, como plano de saúde, para o professor e a membros da família. A condição de assistência social, com benefícios de auxílio escola para os filhos na formação inicial, são condições que oferecem conforto ao professor neste aspecto, este indicador tem uma tendência de crescimento, visto que alguns benefícios são oferecidos aos mensalistas, restringido alguns para o professor com contrato horista. Dias (2013) demonstrou que diversos fatores atualmente contribuem para a não produção de saúde dos docentes, como escassez de recursos humanos e materiais, problemas na estrutura física, ausência de planejamento ergonômico e cobranças excessivas por produtividade, que revelou ainda o desgaste físico e emocional advindo da profissão.

As condições de trabalho (74,25 pontos) que o professor encontra na instituição, atendem a sua necessidade sendo considerada ideal como pode-se ver padronização da quantidade de alunos, a qualificação dos professores, a autonomia para exercer suas atividades e carga horária fixas na instituição e ambientes preparados para exercer suas atividades (sala de aula, laboratórios, bibliotecas e sistemas informatizados). No estudo apresentado por Jager, Rohde e Dias (2013), as condições de trabalho englobam aspectos como ruídos, ventilação, umidade posto de trabalho e segurança, este ambiente e necessário que o professor tenha essas condições, para que não possam comprometer a sua saúde e nem seu desempenho.

Os professores realizaram a autoavaliação da qualidade de vida (72,25 pontos) com um aspecto de satisfação, nessa condição os fatores como reconhecimento da tarefa e ambiente de trabalho favorecem este indicador, podemos verificar que não foi mais elevado em função que o tempo destinado ao lazer foi insuficiente. Para Petando e Pereira (2007) os professores se mostraram

satisfeitos com a qualidade de vida que possuíam, o estudo apontou dificuldades na percepção do processo saúde–doença e aspectos associados ao trabalho, à qualidade de vida. Esses fatores sinalizam demandas a serem consideradas no planejamento e na implementação de ações de promoção da saúde dos professores.

No caminho contrário em que os professores avaliaram o quanto estão muito satisfeitos, mas com tendência ao satisfatório, a identidade na tarefa (75,25 pontos) do professor podemos verificar que algumas questões podem influenciar nessa tendência, como o isolamento, o encobrimento das suas atividades pelo seu superiores, corroboram para tendência de queda neste indicador, no estudo apresentado por Jager, Rohde e Dias (2013), em que os professores os professores avaliam positivamente seu desempenho percebendo que são capazes de realizar suas tarefas do início ao fim. Tendo a capacidade de identificar com seu próprio potencial o seu autodesenvolvimento. Em que o professor que se identifica, percebe seu trabalho como um pedaço do processo e compreende sua importância para a organização, esse sente-se mais motivado para o trabalho.

A autoestima (76 pontos) do professor representou uma tendência de queda, na representação do isolamento do professor, o favoritismo que há perante algumas pessoas ocorre e o encobrimento das suas atividades pelo seu superior, as quais são condições que tem variáveis influenciadoras nesta condição. No estudo de Souza, Dantas e Antero (2017) a autoestima alimenta a criatividade e a inventividade, permite desvendar sentimentos da pessoa sobre ela mesma: orgulhar-se de seus empreendimentos, demonstrar suas emoções, respeitar-se, reconhecer os próprios talentos, investir em seus objetivos.

Nas relações interpessoais (76,5 pontos) que apresentaram uma tendência de queda, que os professores se mantem isolados, com o favoritismo/discriminação, este indicador tende por estes fatores, a competição no trabalho, condições que fazem este indicador levar a uma tendência de queda, o estudo apresentado por Ferreira e Passos (2015), nos apresenta que o nível do relacionamento interpessoal para o desenvolvimento do trabalho é importante para constituir um bom ambiente de trabalho, refletindo diretamente na produtividade e no desempenho dos professores.

As questões que mais elevaram o nível de qualidade de vida no trabalho

sendo muito satisfatório a capacidade no trabalho (80 pontos), condições que favorecem a liberdade de exercer sua profissão, a autonomia que eles recebem para o exercício da suas atividades, podemos perceber a confiança do superior no professores, são influenciadores diretos nesta questão, como no estudo apresentado por Gomes, Silva e Cruz (2015) em que os professores têm uma boa capacidade para o trabalho a tendência para a capacidade para o trabalho se correlacionar positivamente com a qualidade de vida no trabalho.

O professor sabe a importância do seu papel (82,75 pontos), classificando como muito satisfeito com o que ele executa em suas tarefas e sabe o seu significado nas suas atividades. Como seu superior deposita uma confiança na sua capacidade, o professor consegue compreender o seu papel, perante a instituição e sociedade. Assim como no estudo apresentado por Jager, Rohde e Dias (2013), em que o trabalho desprovido da significância não for reconhecido pela instituição, este pode provocar um sofrimento no professor, neste sentido, o reconhecimento no significado da sua tarefa é um fator de proteção à sua saúde.

No agrupamento das esferas (figura 9), transformando elas em domínios (Quadro 1), que pode nos representar o resultado sobre o que foi classificado pelo professor como satisfatório sendo o domínio da esfera econômica e política (58,44 pontos), os fatores em o resultado sofre influência é o recursos financeiros, os benefícios extras, a jornada de trabalho e a segurança no emprego, trouxeram este indicador para este nível, como no estudo de Dias, Chaveiro e Porto (2018) a remuneração justa e adequada é a maior queixa nessa população, sendo classificada a remuneração justa atendendo a remuneração básica, benefícios extras e incentivos salariais.

Para a condição do domínio sociológico e relacional (63,63 pontos) a condição de satisfatório ocorre em função das questões que ajudaram o domínio a permanecer com este indicador, estão relacionados ao tempo para o lazer, autonomia, relações interpessoais e liberdade de expressão, para Rohde (2012) a percepção está relacionada aos aspectos presentes na organização e que os afetos e fatores relacionados ao bem estar, além da relação de apoio do superior imediato e a confiança da equipe, o relacionamento dos funcionários, seja proporcionado um ambiente ao diálogo.

Para os professores, com relação ao ambiente organizacional (67,94 pontos)

ele está satisfeito, as questões que podem influenciar na condição da esfera, é a condição de trabalho, a oportunidade de crescimento a variedade e a identidade na tarefa, nesta condições as questões que mais influenciaram foram a oportunidade de crescimento e variedade na tarefa, para Rohde (2012), os fatores relacionados a condição de trabalho permitem desenvolver e realizar um trabalho de qualidade, possibilitando a oportunidade de adquirir novas informações e habilidades nos professores, oportunizado um possibilidade de crescimento e o reconhecimento.

A esfera biológica e fisiológica (69,44 pontos) para os professores está com uma tendência de crescimento para muito satisfeito, nesta esfera as questões sobre disposição física e mental, serviços de saúde e assistência social e tempo de repouso, as que mais influenciaram foram a disposição física e tempo de repouso que não contribuíram para o aumento do aspecto. Para Sanchez (2018) a fadiga emocional e mental desenvolvida nesse cotidiano tornam os professores frágeis, irritados e angustiados, alterando as necessidades fisiológicas relacionadas ao descanso físico e mental.

A esfera Psicológica/comportamental (71,56 pontos) apresentou uma tendência de crescimento para muito satisfatório, a composição das questões de autoestima, significância da tarefa, feedback e desenvolvimento pessoal e profissional. As questões que mais impactaram nesta condição foram o feedback e desenvolvimento pessoal e profissional. Para Dias, Chaveiro e Porto (2018) a satisfação ou insatisfação tem influência na QVT dos professores, ressaltando a necessidade de estudos longitudinais para elucidar a direção causal dessas associações que geram essas tendências.

Os resultados gerais desta pesquisa mostraram que os melhores escores da QVT nos professores do SENAI, foram a esfera psicológica e comportamental e os piores a esfera econômica e política (Figura 10). O resultado obtido é semelhante a outras pesquisas realizadas nos professores do ensino superior que utilizaram o questionário TQLW-42. Os professores do SENAI estão satisfeitos com os aspectos das esferas psicológica e comportamental, no que se refere a sua autoestima, significância da tarefa, feedback e desenvolvimento pessoal e profissional. Em contrapartida, os professores estão insatisfeitos na esfera econômica e política, no que tange os aspectos sobre os recursos financeiros, benefícios extras, jornada de trabalho e segurança de emprego. Essa insatisfação pode estar relacionada ao fato

de alguns professores possuem mais de um vínculo de trabalho.

A média da qualidade de vida no trabalho dos professores da SENAI, apresentou um escore 66,49 pontos, este estudo apresentou um resultado (Figura 10) classificando os professores como satisfeitos com a QVT, assim como uma pesquisa realizada por Dias, Chaveiro e Porto (2018) com 65 professores da rede de ensino superior do município de Goiânia (GO), a qual o escore da qualidade de vida geral encontrado foi de 65,5 pontos. Em outra pesquisa realizada por Gomes, Silva e Cruz (2015), a qual contou com 114 professores de uma instituição de ensino superior pública (IESP), localizada em um estado do centro-oeste brasileiro, o escore da qualidade de vida geral foi 65,3 pontos. Ambos os estudos realizados em professores do ensino superior corroboram com o resultado obtido na pesquisa realizada com os professores do SENAI, sendo as esferas econômicas e política obtendo os menores escores nas pesquisas.

Para analisar a classificação geral do estresse dos professores do SENAI, foi realizado a média, a qual apresentou um nível de estresse baixo, assim como a realização da média geral da qualidade de vida no trabalho, apresentou um nível satisfatório. Podemos verificar que sem a ocorrência de estresse nas atividades de trabalho, se obtém um ambiente com qualidade de vida no trabalho, fazendo uma analogia inversa, quando se tem a QVT, não há ocorrência de estresse no trabalho.

A pesquisa se limitou a estudar o grupo de professores mensalistas e horistas, realizando uma exclusão dos professores atuantes no ensino da iniciação profissional, e que não verificou o EET e QVT destes professores. A coleta de dados através dos questionários, tornou-se morosa para os professores horistas, que não estavam regularmente na instituição, pois realizam suas atividades na escola conforme calendário escolar. Além disso, essa presente pesquisa, não realizou a comparação entre os professores mensalistas e horistas, no que tange a questão da carga horária, benefícios extras e rendimentos.

É importante manter um estudo mais aprofundado nos professores que atuam no ensino de aprendizagem industrial e ensino técnico, para obter mais dados e informações dos professores que atuam nesta área da educação. Ademais, estudar e acompanhar a longo prazo é fundamental para verificar os fatores que podem influenciar no estresse no trabalho e na qualidade de vida no trabalho dos professores do SENAI.

CONSIDERAÇÕES

O professor no exercício da sua função em sala, em determinados momentos se encontra em situações que podem acarretar uma condição de estresse, estes agentes podem ser elementos internos e externos. Na condição externa há fatores que contribuem para elevar podendo ser a responsabilidade das condições de estrutura familiar e condições sociais. No ambiente interno na instituição que ele atua, podemos verificar neste ambiente as condições de relacionamento, seja ele com os superiores ou colegas de trabalho, a condição de estrutura para o professor realizar suas atividades, quantidade de alunos existente em sala de aula, a remuneração e o sentimento de desvalorização pela profissão. Estes agentes podem ser elementos que levam ao aparecimento de estresse nos professores.

No estudo realizado, os professores do SENAI apresentaram um nível de estresse baixo na média geral, o que pode ser observado são as condições que em determinados momentos elevaram o nível de estresse dos professores, sendo que os agentes internos principais foram favoritismo/discriminação, irritação pelo encobrimento do seu trabalho, a competição, receber ordens contraditórias, a relação do tempo e volume de trabalho, a distribuição das tarefas, deficiência na divulgação das informações, a desvalorização pelo seu superior e as poucas perspectivas de crescimento na carreira; são pontos agora identificados e que podem ser tratados, evitando o acúmulo de fatores estressantes no professor. Estes pontos levantados como agentes estressores, não foram suficientes para elevar a condição de estresse geral dos professores.

Analisando as outras questões em que os professores foram analisados, pode-se observar o lado da instituição que proporciona um ambiente que não gera uma condição de estresse nos professores, como o respeito e o tratamento do superior pelo professor mediante seus colegas, a capacitação do professor, existe a comunicação com seus colegas, seu humor não tem alterações em funções das horas de trabalho, a forma de controle, a autonomia, a confiança que existente e as informações das tarefas, a comunicação do professor com seu superior, trabalhar com tarefas abaixo do nível e receber responsabilidades importantes; estas condições foram os fatores que mais levaram a análise dos professores para uma condição de não surgimento de estresse o trabalho. Os pontos que foram

analisados juntamente aos professores e que foram os fatores que determinaram a condição de estresse, pode-se buscar uma condição melhor nesses pontos para o não surgimento de estresse nos professores.

Os professores do SENAI estão satisfeitos com a qualidade de vida no trabalho, dentro destas condições podemos encontrar pontos que elevaram para uma condição de muito satisfeito e para insatisfeito com a condição da QVT, além disso, podemos observar que a condição que leva a uma baixa qualidade de vida no trabalho foram a preocupação com a sua profissão, a percepção quanto à sobrevivência na carreira, a aceitação, as condições de trabalho e as oportunidades futuras. Estas condições do professor podem levar a uma condição de baixa produtividade. Para o professor realizar suas atividades como docente é preciso que a qualidade de vida no trabalho proporcione uma condição para tal, promovendo o seu bem estar, proporcionando um ambiente gostoso para ele realizar suas atividades; é uma condição favorável para o professor poder ser criativo e gerar inspirações, proporcionando uma condição para o desenvolvimento da aprendizagem em seus alunos. Desta forma, as situações que podem levar a uma baixa condição na qualidade de vida no trabalho foram recursos financeiros, benefícios extras, jornada de trabalho, segurança no emprego. Estas condições mostram um descontentamento com a QVT nos professores, precisando ser tratado para que a condição da QVT, saia do nível em que se encontra para uma condição de muito satisfeito, como os fatores que mais proporcionaram esta condição como a autoestima, a significância da tarefa, o profissional, o feedback e desenvolvimento pessoal, os quais são as condições que mais elevaram o nível da qualidade de vida no trabalho.

Os estudos na área da educação são fundamentais para verificar os pontos que devem ser observados nos professores no seu exercício da função e que levam a uma condição de estresse e uma baixa qualidade de vida no trabalho. Uma análise mais profunda pode ser realizada nos professores no ensino profissionalizante, as características destes que ajudam e contribuem para o desenvolvimento da sociedade. Nesta pesquisa foi realizada uma análise na comparação do níveis de ETT e QVT e qual condição se encontram os professores do SENAI, com pesquisas mais aprofundadas nestes professores, podemos não somente realizar uma exploração inicial, mas sim explorar as diferenças que podem existir nos professores

de diferentes regiões no estado, o que muda nas características de ETT e QVT conforme a sociedade em que o docente está inserido. Há pesquisas que podem ser realizadas com os professores pelas regionais, extraindo informações, classificando de forma geral os aspectos e níveis, de qualidade de vida e estresse, que se encontram os professores no estado de Santa Catarina.

A pesquisa representou aspecto de QVT e nível de EET gerais dos professores, uma correlação que faltou analisar é a diferença existente entre professores e professoras como a característica de dois empregos, a comparação financeira e o quanto ao existir mais de um vínculo de trabalho e o exercício da terceira jornada de trabalho que elas desempenham como sendo de esposas e mães; faltou explorar as condições e verificação destes níveis. Ademais, essa pesquisa não realizou a comparação entre os grupos de professores mensalistas e horistas, nem a verificação da condição que se encontra dentro dos aspectos e níveis, de estresse e qualidade de vida, entre mensalistas (homens e mulheres) e horistas (homens e mulheres).

A quantidade de pesquisas que foram realizadas nos professores do SENAI é extremamente baixa ou quase inexistente, não podendo ser explorado e comparado o estudo com o realizado em outras unidades do SENAI a nível de Brasil, tanto foi a dificuldade de realizar comparação entre os estudos realizados nos professores, que nesta pesquisa foram comparados os resultados com professores do ensino superior. É através desta dificuldade encontrada, que propor novos estudos é fundamental para verificar a condição dos professores do SENAI, visto que neste campo da educação a quantidade de pesquisas realizadas é baixa. Esta presente pesquisa foi uma exploração inicial, que abriu algumas prerrogativas para realização de mais investigações sobre a ETT e a QVT dos professores do ensino profissionalizante.

REFERÊNCIAS

- AJUDARTE, Rosana. **Tratamento do Vitiligo pela Acupuntura**. Escola Brasileira de Medicina Chinesa - EBRAMEC, São Paulo. 2012. Disponível em: <<https://www.ebramec.edu.br/wp-content/uploads/2019/01/TRATAMENTO-DO-VITILIGO-PELA-ACUPUNTURA.pdf>>. Acesso em 03 de jun. 2019.
- ALVES, Everton Fernando. **Programas e ações em qualidade de vida no trabalho**. Revista INTERFACEHS, São Paulo, v. 6, n. 1, p. 60-78, abr. 2011.
- ARAÚJO, Bruna Luiza de Souza et al. **Estresse Ocupacional em Docentes de uma Instituição de Ensino Superior da Região Metropolitana de Goiânia**. Revista de Divulgação Científica Sena Aires. 2015, jul./dez. p. 96-104. Disponível em: <<http://revistafacesa.senaaires.com.br/index.php/revisa/article/download/243/117>>. Acesso em 01 fev. 2019.
- ASSUNÇÃO, Carlos Alberto Seabra. **Absenteísmo No Serviço Público**. Especialização em Medicina do Trabalho, Setor de Ciências da Saúde da Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 30 p. 2012.
- BARBOSA, Andreza. **Os salários dos professores brasileiros: implicações para o trabalho docente**. 2011. 208 f. Tese (doutorado) - Universidade Estadual Paulista, Faculdade de Ciências e Letras de Araraquara, 2011. Disponível em: <<http://hdl.handle.net/11449/101508>>. Acesso em 03 mar. 2019.
- BENTIN, Mara Isabel de Oliveira; VARGAS, Katiúscia Schiemer. **Estresse no Trabalho Docente: um Estudo com Professores do Ensino Estadual de Santana do Livramento/RS**. Universidade Federal do Pampa. 2017. Disponível em: <<http://dspace.unipampa.edu.br/bitstream/rii/2093/1/TC%20Mara%2014.11%20-%20CD.pdf>>. Acesso em 09 fev. 2019.
- CAMELO, Sílvia H. Henriques; ANGERAMI, Emília Luígia Saporiti. **Sintomas De Estresse Nos Trabalhadores Atuantes Em Cinco Núcleos De Saúde Da Família**. Rev Latino-am Enfermagem, [S.L], v. 12, n. 1, p. 14-21, jan./fev. 2004.
- CAMPOS, Hisbello S. **Asma: suas origens, seus mecanismos inflamatórios e o papel do corticosteróide**. Revista Brasileira de Pneumologia Sanitária, Rio de Janeiro, v. 15, n. 1, p. 47 - 60, 2007. Disponível em: <<https://www.arca.fiocruz.br/handle/icict/10776>>. Acesso em 04 jun. 2019.
- CARDIM, Karin Choi; BEHLAU, Mara; ZAMBON, Fabiana. **Sintomas Vocais e Perfil de Professores em um Programa de Saúde Vocal**. Rev. CEFAC, São Paulo. 2010. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rcefac/2010nahead/139-09.pdf>>. Acesso em 10 fev. 2010.
- CONFEA, Resolução nº 397, de 11 de agosto de 1995. Estabelece que o CREA deve fiscalizar o cumprimento do salário mínimo profissional. Disponível em:

<https://www.fne.org.br/upload/documentos/salario-minimo-profissional/A_lei_4950A_na_esfera_dos_CREAs-Dr-Jonas.pdf>. Acesso em 20 jun. 2019.

CONTE, Antonio Lázaro. **Qualidade de vida no trabalho**: revista FAE BUSINESS, n. 7, nov. 2003 32 Gestão Funcionários com qualidade de vida no trabalho são mais felizes e produzem mais. Revista Fae Business, [s.i], n. 7, p.32-34, set. 2003. Disponível em: <<http://img.fae.edu/galeria/getImage/1/16571247435940246.pdf>>. Acesso em: 18 jan. 2018.

DIAS, Alex Carrér Borges; CHAVEIRO, Neuma; PORTO, Celmo Celeno. **Qualidade de vida no trabalho de fisioterapeutas docentes no município de Goiânia, Goiás, Brasil**. Ciênc. saúde colet. v. 23 n. 9, set. 2018. Disponível em: <<https://scielosp.org/article/csc/2018.v23n9/3021-3030/pt/>>. Acesso em 12 fev. 2019.

DIAS, Amanda de Oliveira Alves. **Serviço Social e Adoecimento Docente**: Perspectivas de Trabalho do Assistente Social em Saúde do Trabalhador. In: III Simpósio Mineiro de Assistentes Sociais, 2013, Belo Horizonte.

DICIONÁRIO Online de português. Disponível em:< <https://www.dicio.com.br>>. Acesso em 18 nov. 2018.

DUCLÓS, Nei. **FIESC 65 anos**: O passo à frente da indústria catarinense. 1 ed. [S.L.]: Expressão, 2015. 165 p.

FERREIRA, Andréa Cristina de Oliveira; PASSOS, Janduhy Camilo. **Um olhar sobre a Qualidade de Vida no Trabalho do Professor de Ciências Contábeis**: o caso de uma universidade federal Mineira. In: Congresso UFU de Contabilidade, 2015, Uberlândia.

FERREIRA, Mário César. **Qualidade de Vida no Trabalho**: Uma Abordagem Centrada no Olhar dos Trabalhadores. Brasília: LPA, 2011. 320 p.

FIESC. Levantamento de Dados para Pesquisa de Mestrado. Ago. 2017.

FILLIS, M. M. A. et al. **Frequência de problemas vocais autorreferidos e fatores ocupacionais associados em professores da educação básica de Londrina, Paraná, Brasil**. Cad. Saúde Pública, Rio de Janeiro, n. 32, jan. 2016. Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/csp/v32n1/0102-311X-csp-0102-311X00026015.pdf>>. Acesso em 17 nov. 2017.

FROZONI, R. C.; SOUZA, M. C. B. M. **Educação profissional técnica de nível médio em enfermagem**: perfil sócio econômico dos professores de um município do estado de São Paulo. Rev. Eletr. Gestão & Saúde. Brasília, edição especial, p. 1958-71, mar, 2013.

GARCIA, Átala Lotti; OLIVEIRA, Elizabete Regina; BARROS, Elizabete Barros. **Qualidade de vida de professores do ensino superior na área da saúde**: Discurso e prática cotidiana. Cogitare Enfermagem 2008, vol. 13. n. 1 p. 18-24.

Disponível em: <<http://www.redalyc.org/html/4836/483648978003/>>. Acesso em 25. abr. 2008.

GOMES, A. Rui *et. al.* **Stress Ocupacional no Ensino**: Um Estudo Com Professores Dos 3º Ciclo E Ensino Secundário. *Psicologia & Sociedade* [en linea] 2010, 22 set./dez. Disponível em: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=309326440019>>. Acesso em: 25 abr. 2018.

GOMES, José Hermínio; SILVA, Carlos. CRUZ, Armenio. **Capacidade para o Trabalho dos Professores de Enfermagem**. Mai. 2015. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/281442488_Capacidade_para_o_Trabalho_dos_Professores_de_Enfermagem>. Acesso em 07 mar. 2019.

GOMES, Khays Karlla et al. **Qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho em docentes da saúde de uma instituição de ensino superior**. *Rev Bras Med Trab.*2017;15(1):18-28. Disponível em: < <http://www.rbmt.org.br/details/210/pt-BR/qualidade-de-vida-e-qualidade-de-vida-no-trabalho-em-docentes-da-saude-de-uma-instituicao-de-ensino-superior>>. Acesso em 11 fev. 2019.

GOULART, Edward Junior; LIPP, Marilda Emmanuel Novaes,. **Estresse entre professoras do ensino fundamental de escolas públicas estaduais**. Departamento de Psicologia - Universidade Estadual de Maringá (UEM), v. 13, n. 4, p. 847-857, 2008. Disponível: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=287122111023>>. Acesso em 12 mar. 2018.

JAGER, Márcia Elisa; ROHDE, Caroline Lúcia Cantarelli; DIAS, Ana Cristina Garcia. **Qualidade de vida no trabalho em docentes da área de ciências humanas: um estudo descritivo**. *Revista Brasileira de Qualidade de Vida*, ago. 2013. Disponível em: <
https://www.researchgate.net/publication/271182878_Qualidade_de_vida_no_trabalho_em_docentes_da_area_de_ciencias_humanas_um_estudo_descritivo>
. Acesso em 07 fev. 2019.

MARQUES, Silvio Alencar. **Conceito, Epidemiologia, Genética e Imunopatogênese**. Faculdade de Medicina de Botucatu – UNESP. Consenso Brasileiro de Psoríase 2009 – Sociedade Brasileira de Dermatologia, Botucatu, 2009. Disponível em: <
http://www.saudedireta.com.br/docsupload/1340065619Arquivos_Pdfs_Capitulo1.pdf
>. Acesso em 06 jun. 2019.

MARTINS, Maria Das Graças Teles. **Sintomas de Stress em Professores Brasileiros**. *Revista Lusófona de Educação*, [S.L], p. 109-128, out. 2007. Disponível em: <<http://revistas.ulusofona.pt/index.php/reducacao/article/view/637/532>>. Acesso em 20 set. 2018.

MOREIRA, Anne Samilly Gomes; SANTINO, Thayla Amorim; TOMAZ, Alecsandra Ferreira. **Qualidade de Vida de Professores do Ensino Fundamental de uma Escola da Rede Pública**. *Ciencia & Trabajo*, Santiago , v. 19, n. 58, p. 20-25, abr. 2017 . Disponível em: <https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-

4492017000100020&lng=es&nrm=iso>. Acesso em: 07 fev. 2019.

NAUJORKS, Maria Inês. **Stress e Inclusão**: indicadores de stress em professores frente a inclusão de alunos com necessidades educacionais especiais. Revista Educação Especial, Santa Maria, p. 117-125, abr. 2002. ISSN 1984-686X. Disponível em: <<https://periodicos.ufsm.br/educacaoespecial/article/view/5125/3105>>. Acesso em: 17 maio 2018.

NELSON, Rocco Antonio Rangel Rosso. **Dos direitos trabalhistas do profissional de ensino (Docente)**. Revista Fórum Trabalhista – RFT, Belo Horizonte, ano 5, n. 20, p. 165-181, jan./mar. 2016.

NETTO, Juliana de Almeida Rodrigues Franco; VIANA, Helena Brandão; MORGAN, Levi. **Estresse ocupacional em professores da Educação Básica**: um estudo de caso em uma escola privada no município de Hortolândia. EFDeportes.com, Revista Digital. Buenos Aires, Ano 20, Nº 204. Maio de 2015. Disponível em: <<http://www.efdeportes.com/efd204/estresse-ocupacional-em-professores-de-hortolandia.htm>>. Acesso em 26 nov. 2018.

OLIVEIRA, Edson Alves de. **Delimitando o conceito de stress**. v.1, n. 1, 2006. Disponível em: <www.sare.anhanguera.com/index.php/rencs/article/viewArticle/327>. Acesso em: 03 de jun. de 2019.

OLIVEIRA, Tiago Fernandes et al. **Qualidade de vida no trabalho**: um estudo comparativo entre professores de escola pública e privada. Psicologia Argumento, [S.l.], v. 34, n. 85, nov. 2017. ISSN 1980-5942. Disponível em: <<https://periodicos.pucpr.br/index.php/psicologiaargumento/article/view/23311>>. Acesso em: 14 mar. 2019.

OLIVEIRA, Maria Rita Neto Sales. Formação e profissionalização dos professores do ensino técnico. **Educação & Tecnologia**, [S.l.], v. 11, n. 2, maio 2006. ISSN 2317-7756. Disponível em: <<https://seer.dppg.cefetmg.br/index.php/revista-et/article/view/363>>. Acesso em: 30 jul. 2019.

PASCHOAL, Tatiane; TAMAYO, Álvaro. **Validação da Escala de Estresse no Trabalho**. Estudos de Psicologia, Brasília, v. 9, n. 1, p. 45-52, 2004.

PAZINI, Marcos Henrique; STEFANO, Silvio Roberto. **A Qualidade de Vida no Trabalho e Satisfação**: um estudo multi-casos com os funcionários das empresas do sistema “S”. Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho, Curitiba, nov. 2009.

PEDROSO, Bruno et al. **Construção e validação do TQWL-42**: um instrumento de avaliação da qualidade de vida no trabalho Rev. salud pública, Bogotá, v. 16, n. 6, p. 885-896, dez. 2014. Disponível em <http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-00642014000600007&lng=es&nrm=iso>. Acesso em 27 nov. 2018.

PENTEADO, Regina Zanella; PEREIRA, Isabel Maria Teixeira Bicudo. **Qualidade de**

vida e saúde vocal de professores. Rev. Saúde Pública, São Paulo , v. 41, n. 2, p. 236-243, abr. 2007 . Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-89102007000200010&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 05 mar. 2019.

PEREIRA, Érico Felden. **O trabalho docente e a qualidade de vida dos professores na educação básica.** Rev. salud pública. 16 (2): p. 221-231, 2014. Disponível em: <https://www.scielosp.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-00642014000200006>. Acesso em: 06 fev. 2019.

PEREIRA , Francilene Jane Rodrigues; SANTOS, Sérgio Ribeiro dos; SILVA, César Cavalcanti da. **Caracterização de Professores e Estudantes de Enfermagem em João Pessoa – Paraíba.** Cogitare EnFerm. 2010, jul./set. 15(3), p. 486-91. Disponível em: <<https://www.redalyc.org/html/4836/483648972014/>>. Acesso em: 06 fev. 2019.

PEREIRA, Jesane Graciotti; MELLO, Fabiane De. **Causas e Efeitos do Estresse no Trabalho.** Interação, [S.L], v. 16, n. 16, p. 146-164, 2014. Disponível em: <<http://interacao.unis.edu.br/wp-content/uploads/sites/80/2016/05/2016-8.pdf>>. Acesso em: 03 jun. 2018.

PEREIRA, Luciano Zille; ZILLE, Giancarlo Pereira. **O estresse no trabalho uma análise teórica de seus conceitos e suas inter relações.** Gestão e Sociedade, [S.I.], v. 4, n. 7, p. 414-434, out. 2010. ISSN 1980-5756. Disponível em: <<https://www.gestoesociedade.org/gestoesociedade/article/view/923/768>>. Acesso em: 24 nov. 2017.

ROHDE, Caroline Lúcia Cantarelli. **Qualidade de Vida no Trabalho sob a Perspectiva de Professores de Ensino Superior.** Dissertação de Mestrado. Universidade Federa de Santa Maria. 2012. Disponível em: <<https://repositorio.ufsm.br/bitstream/handle/1/10305/ROHDE%2C%20CAROLINE%20LUCIA%20CANTARELLI.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 07 mar. 2019.

ROSA, Sued José. **A qualidade de vida no trabalho dos professores do ensino médio da educação pública e privada de Paracatu-MG.** 2012. 101 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Mestrado Profissional em Administração, Faculdades Integrada de Pedro Leopoldo, Pedro Leopoldo, 2012. Disponível em: <http://www.fpl.edu.br/2018/media/pdfs/mestrado/dissertacoes_2012/dissertacao_sued_jose_rosa_2012.pdf>. Acesso em: 15 jan. 2018.

RUGINSKI, Marcelo; PILATTI, Luiz Alberto; SCANDELARI, Luciano. **WHOQOL-100 e sua utilização:** uma pesquisa na internet. XXV Encontro Nacional de Engenharia de Produção, Porto Alegre, out/nov. 2005. Disponível em: <http://www.abepro.org.br/biblioteca/ENEGEP2005_Enegep0208_1198.pdf>. Acesso em 22 jul. 2019.

SÁ, Sthefani Cardoso de Andrade et al. **Estresse em Docentes Universitários da Área de Saúde de uma Faculdade Privada do Entorno do Distrito Federal.** Rev. Cient. Sena Aires, Out./dez. 2018. Disponível em:

<<http://revistafacesa.senaaires.com.br/index.php/revisa/article/view/321>>. Acesso em 04 fev. 2019.

SANCHEZ, Hugo Machado. **Impacto da saúde na qualidade de vida e trabalho de docentes universitários de diferentes áreas de conhecimento**. 2018. Disponível em: <<http://www.cienciaesaudecoletiva.com.br/artigos/impacto-da-saude-na-qualidade-de-vida-e-trabalho-de-docentes-universitarios-de-diferentes-areas-de-conhecimento/16764?id=16764>>. Acesso em: 04 mar. 2019.

SANTOS, Wildson L. P. dos; Mortimer, Eduardo Fleury. **A Dimensão Social do Ensino de Química: um Estudo Exploratório da Visão de Professores**. II Encontro Nacional de Pesquisa em Educação em Ciências. 1999. Disponível em: <<http://www.nutes.ufrj.br/abrapec/iienpec/Dados/trabalhos/A57.pdf>>. Acesso em: 02 fev. 2019.

SILVA, Eliane Nunes da (Org.). Organograma FIESC SENAI Região: Centro Norte. Base do Conhecimento FIESC, mai. 2018.

SILVEIRA, Kelly Ambrósio; ENUMO, Sônia Regina Fiorim; BATISTA, Elisa Pozzatto. **Indicadores de estresse e estratégias de enfrentamento em professores de ensino multisseriado**. Revista Quadrimestral da Associação Brasileira de Psicologia Escolar e Educacional, São Paulo, v. 18, n. 3, p. 457-465, set./dez. 2014.

SIQUEIRA, Tânia Cristina Alves de. **Ensino Superior Privado: notas sobre o trabalho dos docentes nas instituições particulares de ensino superior em Brasília**. Revista de Ciências Sociais, v. 40 n. 2, 2009. Disponível em: <<http://www.periodicos.ufc.br/revcienso/article/view/486/468>>. Acesso em: 07 mar. 2019.

SITTA, Érica Ibelli et al. **A contribuição de estudos transversais na área de linguagem com enfoque em afasia**. Revista Cefac, [s.i], p.1059-1066, nov./dez. 2010. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rcefac/v12n6/14-10.pdf>>. Acesso em: 14 mai. 2018.

SOUSA, Ivanildo Alcantara; DANTAS, Karla Duarte. ANTERO, Kátia Farias. **A autoestima do docente na educação e seu desempenho profissional**. In: IV Congresso Nacional de Educação – CONEDU, 2017, João Pessoa.

PENATTI, Izidro; ZAGO, José Sebastião; QUELHAS, Oswaldo. **Absenteísmo: as consequências na gestão de pessoas**. 2006. Disponível em: <www.aedb.br/seget/artigos06/898_Seget_Izidro%20Penatti.pdf>. Acesso em: 20 jl. 2019.

PETROSKI, E.C. **Qualidade de vida no trabalho e suas relações com estresse, nível de atividade física e risco coronariano de professores universitários**. 2005. p.163. Tese de Doutorado em Engenharia da Produção. Programa de Pós-Graduação em Engenharia da Produção. UFSC – Universidade Federal de Santa Catarina.

TEIXEIRA, Clarissa Stefani et al.. **Qualidade de vida do trabalhador: discussão**

conceitual. Revista Digital: Buenos Aires, ano 14 nº 136 set. 2009 17 p.

WITTER, Geraldina Porto. **Professor-Estresse**: Análise De Produção Científica. Psicologia Escolar e Educacional, Campinas, v. 7, n. 1, p. 33-46, 2003.

APÊNDICES**APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO SOCIODEMOGRÁFICO**

Nome: _____ Idade: _____

Sexo: () masculino () feminino

Formação: _____

Nível de escolaridade: () graduação () especialização () mestrado () doutorado

Tempo de atuação como especialista de ensino:

() 1 a 10 anos () 11 a 20 anos () 21 a 30 anos () acima de 31 anos

Tempo de especialista de ensino na instituição:

() 1 a 10 anos () 11 a 20 anos () 21 a 30 anos () acima de 31 anos

Carga horária semanal:

() até 20 horas () 21 a 40 horas () 41 a 60 horas

Turno de trabalho semanal:

() 1 turno () 2 turnos () 3 turnos

Pluriemprego:

() 1 emprego () 2 empregos () 3 empregos

Vínculo: () Especialista horista () Especialista mensalista

Médias de alunos por sala:

() até 20 alunos () 21 a 40 alunos () acima de 41 alunos

Número de filhos:

() 0 e 1 () 2 () 3 () acima de 4

Estado civil: () casado(a) () solteiro(a) () divorciado(a) () união estável

Renda total pessoal (salário mínimo): () 1 a 3 () 4 a 6 () acima de 7

Atividade física regular (vezes por semana) () 1 a 3 () 4 a 6 () nenhuma

Tabagismo: sim não

Uso do Álcool Nunca Às vezes Socialmente Regularmente.

Medicamentos para depressão/ansiedade: sim não

Faltou ao trabalho por alguma doença em 2018: sim não

ANEXOS

ANEXO A – AUTORIZAÇÃO PELO COMITÊ DE COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA (CEP) DA UNIVERSIDADE ALTO VALE DO RIO DO PEIXE (UNIARP)

UNIVERSIDADE ALTO VALE
DO RIO DO PEIXE - UNIARP



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: NÍVEL DE ESTRESSE E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE PROFESSORES DA REGIÃO CENTRO NORTE FIESC/SENAI

Pesquisador: CLAUDINEI WEBER

Área Temática:

Versão: 1

CAAE: 97849118.8.0000.5593

Instituição Proponente: FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE ALTO VALE DO RIO DO PEIXE - FUNIARP

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 2.923.478

Apresentação do Projeto:

O mercado do trabalho está em constante modificação e a necessidade do profissional acompanhar esta evolução é fundamental. Quando este profissional tem a capacidade de se adaptar a este processo, a probabilidade de excelentes resultados poderá ocorrer.

Objetivo da Pesquisa:

2.1 OBJETIVO GERAL

Avaliar o nível de estresse e a percepção da qualidade de vida no trabalho em professores de instituições de ensino profissionalizante na região centro norte do Estado de Santa Catarina.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Avaliar o nível de estresse relacionado ao trabalho dos especialistas em ensino;

Analisar a percepção da qualidade de vida no trabalho dos especialistas em ensino;

Verificar a associação das características sócio demográficas com o estresse e qualidade de vida;

Verificar a associação entre as características ocupacionais com estresse e qualidade de vida.

Endereço: Rua Victor Baptista Adams, 800

Bairro: Centro

UF: SC

Telefone: (49)3561-6268

Município: CACADOR

CEP: 89.500-000

E-mail: pesquisa@uniarp.edu.br

UNIVERSIDADE ALTO VALE
DO RIO DO PEIXE - UNIARP



Continuação do Parecer: 2-923-478

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

1. O(s) benefício(s) esperado(s) é (são):

Verificar se existe correlação entre as características sócio demográficas e ocupacionais na atividade de docente que possa gerar estresse e quais fatores impactam na sua qualidade de vida no trabalho.

2. O(s) desconforto(s) e risco(s) esperado(s) é (são):

Nesta pesquisa você participante terá total autonomia em responder, caso haja perguntas que lhe provoquem algum desconforto e você não queira responder se sinta a vontade em deixar em branco.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Os profissionais que atuam dentro do sistema S, são caracterizados por exercerem atividades de formação nos alunos advindos em específico da indústria, dessa forma se mostra importante analisar o professor que ministra aula no âmbito do ensino da Aprendizagem Industrial e Ensino Técnico, observando os fatores que estes estão expostos e verificando se há uma condição de estresse e que possa impactar na sua qualidade de vida no trabalho.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

os termos estão de acordo com o CEP.

Recomendações:

Apresentar os resultados da pesquisa

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

sem pendências.

Considerações Finais a critério do CEP:

projeto aprovado.

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações	PB_INFORMAÇÕES_BASICAS_DO_P	05/09/2018		Aceito

Endereço: Rua Victor Baptista Adams, 800
Bairro: Centro
UF: SC Município: CACADOR
Telefone: (49)3561-6288

CEP: 89-500-000

E-mail: pesquisa@uniarp.edu.br

UNIVERSIDADE ALTO VALE
DO RIO DO PEIXE - UNIARP



Continuação do Parecer: 2-923.470

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

1. O(s) benefício(s) esperado(s) é (são):

Verificar se existe correlação entre as características sócio demográficas e ocupacionais na atividade de docente que possa gerar estresse e quais fatores impactam na sua qualidade de vida no trabalho.

2. O(s) desconforto(s) e risco(s) esperado(s) é (são):

Nesta pesquisa você participante terá total autonomia em responder, caso haja perguntas que lhe provoquem algum desconforto e você não queira responder se sinta a vontade em deixar em branco.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Os profissionais que atuam dentro do sistema S, são caracterizados por exercerem atividades de formação nos alunos advindos em específico da indústria, dessa forma se mostra importante analisar o professor que ministra aula no âmbito do ensino da Aprendizagem Industrial e Ensino Técnico, observando os fatores que estes estão expostos e verificando se há uma condição de estresse e que possa impactar na sua qualidade de vida no trabalho.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

os termos estão de acordo com o CEP.

Recomendações:

Apresentar os resultados da pesquisa

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

sem pendências.

Considerações Finais a critério do CEP:

projeto aprovado.

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações	PB_INFORMAÇÕES_BASICAS_DO_P	05/09/2018		Aceito

Endereço: Rua Victor Baptista Adams, 800

Bairro: Centro

CEP: 89.500-000

UF: SC

Município: CACADOR

Telefone: (49)3561-8268

E-mail: pesquisa@uniarp.edu.br

ANEXO B – ESCALA DE ESTRESSE NO TRABALHO

ESCALA DE ESTRESSE NO TRABALHO**Instruções**

Abaixo estão listadas várias situações que podem ocorrer no dia a dia de seu trabalho. Leia com atenção cada afirmativa e utilize a escala apresentada a seguir para dar sua opinião sobre cada uma delas.

Discordo Totalmente	Discordo	Concordo em Parte	Concordo	Concordo Totalmente
1	2	3	4	5

Para cada item, marque o número que melhor corresponde à sua resposta:

- Ao marcar o número 1 você indica **Discordar Totalmente** da afirmativa
- Assinalando o número 5 você indica **Concordar Totalmente** com a afirmativa.
- Observe que quanto menor o número, mais você discorda da afirmativa e quanto maior o número, mais você concorda com afirmativa.

Afirmativas	Discordo Totalmente				Concordo totalmente
1. A forma como as tarefas são distribuídas em minha área tem me deixado nervoso	1	2	3	4	5
2. O tipo de controle existente no meu trabalho me irrita	1	2	3	4	5
3. A falta de autonomia na execução do meu trabalho tem sido desgastante	1	2	3	4	5
4. Tenho me sentido incomodado com a falta de confiança de meu superior sobre o meu trabalho	1	2	3	4	5
5. Sinto-me irritado com a deficiência na divulgação de informações sobre decisões do serviço	1	2	3	4	5
6. Sinto-me incomodado com a falta de informações sobre minhas tarefas no trabalho	1	2	3	4	5
7. A falta de comunicação entre mim e meus colegas de trabalho me deixa irritado	1	2	3	4	5
8. Sinto-me incomodado por meu superior tratar-me mal na frente de colegas de trabalho	1	2	3	4	5
9. Sinto-me incomodado por ter que realizar tarefas que estão além de minha capacidade	1	2	3	4	5
10. Fico de mau humor por ter que trabalhar durante muitas horas seguidas	1	2	3	4	5
11. Sinto-me incomodado com a comunicação	1	2	3	4	5

existente entre mim e meu superior					
12. Fico irritado com discriminação/favoritismo no meu ambiente de trabalho	1	2	3	4	5
13. Tenho me sentido incomodado com a deficiência nos treinamentos para capacitação profissional	1	2	3	4	5
14. Fico de mau humor por me sentir isolado no trabalho	1	2	3	4	5
15. Fico irritado por ser pouco valorizado por meus Superiores	1	2	3	4	5
16. As poucas perspectivas de crescimento na carreira têm me deixado angustiado	1	2	3	4	5
17. Tenho me sentido incomodado por trabalhar em tarefas abaixo do meu nível de habilidade	1	2	3	4	5
18. A competição no meu ambiente de trabalho tem me deixado de mau humor	1	2	3	4	5
19. A falta de compreensão sobre quais são as minhas responsabilidades neste trabalho tem me causado irritação	1	2	3	4	5
20. Tenho estado nervoso por meu superior me dar ordens contraditórias	1	2	3	4	5
21. Sinto-me irritado por meu superior encobrir meu trabalho bem feito diante de outras pessoas	1	2	3	4	5
22. O tempo insuficiente para realizar meu volume de trabalho deixa-me nervoso	1	2	3	4	5
23. Fico incomodado por meu superior evitar me incumbir de responsabilidades importantes	1	2	3	4	5

ANEXO C – TQLW-42

QUESTIONÁRIO

A1.1 - Com que frequência você se sente cansado(a) durante o trabalho?

Nunca	Raramente	Às vezes	Repetidamente	Sempre
1	2	3	4	5

A1.2 - O quanto você está satisfeito(a) com a disposição que você possui para trabalhar?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
1	2	3	4	5

A2.1 – Você se sente capaz de realizar as suas tarefas no trabalho?

Nada	Muito pouco	Médio	Muito	Completamente
1	2	3	4	5

A2.2 - O quanto você está satisfeito(a) com a sua capacidade de trabalho?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
1	2	3	4	5

A3.1 - A empresa em que você trabalha disponibiliza atendimento médico, odontológico e social aos seus colaboradores?

Nada	Muito pouco	Médio	Muito	Completamente
1	2	3	4	5

A3.2 - Quão satisfeito(a) você está com a qualidade dos serviços de saúde e de assistência social disponibilizados pela empresa em que você trabalha?

Muito	Insatisfeito	Nem satisfeito	Satisfeito	Muito
-------	--------------	----------------	------------	-------

insatisfeito		nem insatisfeito		Satisfeito
1	2	3	4	5

A4.1 - Com que frequência você se sente sonolento(a) durante o trabalho?

Nunca	Raramente	Às vezes	Repetidamente	Sempre
1	2	3	4	5

A4.2 - Quão satisfeito(a) você está com o tempo que você possui para dormir?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
1	2	3	4	5

B1.1 - Com que frequência você se sente incapaz de realizar o seu trabalho?

Nunca	Raramente	Às vezes	Repetidamente	Sempre
1	2	3	4	5

B1.2 - O quanto você está satisfeito(a) consigo mesmo(a)?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
1	2	3	4	5

B2.1 - O quão importante você considera o trabalho que você realiza?

Nada	Muito pouco	Médio	Muito	Completamente
1	2	3	4	5

B2.2 - O quanto você está satisfeito(a) com a contribuição que o seu trabalho representa para a empresa como um todo e para a sociedade?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
1	2	3	4	5

B3.1 - Em que medida você consegue compreender o quão correto ou errado você realiza o seu trabalho?

Nada	Muito pouco	Médio	Muito	Completamente
1	2	3	4	5

B3.2 – Quão satisfeito(a) você está com as informações que te fornecem sobre o seu desempenho no trabalho?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
1	2	3	4	5

B4.1 - A empresa em que você trabalha te incentiva e/ou libera para fazer cursos e outras atividades relacionadas com o seu trabalho?

Nada	Muito pouco	Médio	Muito	Completamente
1	2	3	4	5

B4.2 - O quanto você está satisfeito(a) com o apoio que a empresa em que você trabalha concede para o seu desenvolvimento pessoal e profissional?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
1	2	3	4	5

C1.1 - Na empresa em que você trabalha, você pode expressar a sua opinião sem que isso te prejudique?

Nada	Muito pouco	Médio	Muito	Completamente
1	2	3	4	5

C1.2 - O quanto você está satisfeito(a) com relação à possibilidade de expressar suas opiniões livremente na empresa em que você trabalha?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
1	2	3	4	5

C2.1 - Com que frequência você tem desentendimentos com os seus superiores ou colegas de trabalho?

Nunca	Raramente	Às vezes	Repetidamente	Sempre
1	2	3	4	5

C2.2 - Quão satisfeito(a) você está com a sua equipe de trabalho?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
1	2	3	4	5

C3.1 - Em que medida você pode tomar decisões no seu trabalho, sem a necessidade de consultar o seu supervisor?

Nada	Muito pouco	Médio	Muito	Completamente
1	2	3	4	5

C3.2 - O quanto você está satisfeito(a) com o nível de autonomia que te é concedido no seu trabalho?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
1	2	3	4	5

C4.1 - Com que frequência você pratica atividades de lazer?

Nunca	Raramente	Às vezes	Repetidamente	Sempre
1	2	3	4	5

C4.2 - O quanto você está satisfeito(a) com o tempo que você possui para praticar atividades de lazer?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
1	2	3	4	5

D1.1 - O seu salário é suficiente para você satisfazer as suas necessidades?

Nada	Muito pouco	Médio	Muito	Completamente
1	2	3	4	5

D1.2 - O quanto você está satisfeito(a) com o seu salário?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
1	2	3	4	5

D2.1 - Em que medida a empresa em que você trabalha apresenta vantagens e benefícios?

Nada	Muito pouco	Médio	Muito	Completamente
1	2	3	4	5

D2.2 - O quanto você está satisfeito(a) com as vantagens e benefícios oferecidos pela empresa em que você trabalha?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
1	2	3	4	5

D3.1 - Você julga o seu trabalho cansativo e exaustivo?

Nada	Muito pouco	Médio	Muito	Completamente
1	2	3	4	5

D3.2 - O quanto você está satisfeito(a) com a sua jornada de trabalho semanal?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
1	2	3	4	5

D4.1 - Com que frequência ocorrem demissões na empresa em que você trabalha?

Nunca	Raramente	Às vezes	Repetidamente	Sempre
1	2	3	4	5

D4.2 - O quanto você está satisfeito(a) com relação à segurança de permanecer empregado na empresa em que você trabalha?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
1	2	3	4	5

E1.1 - As condições de trabalho (temperatura, luminosidade, barulho, etc.) do seu cargo são adequadas?

Nada	Muito pouco	Médio	Muito	Completamente
1	2	3	4	5

E1.2 - Quão satisfeito(a) você está com as suas condições de trabalho?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
1	2	3	4	5

E2.1 - A empresa em que você trabalha oferece plano de carreira e/ou possibilidades de você ser promovido de cargo?

Nada	Muito pouco	Médio	Muito	Completamente
1	2	3	4	5

E2.2 - O quanto você está satisfeito(a) com o plano de carreira e/ou a possibilidade de promoção de cargo presentes na empresa em que você trabalha?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
1	2	3	4	5

E3.1 - Com que frequência você julga o seu trabalho monótono?

Nunca	Raramente	Às vezes	Repetidamente	Sempre
1	2	3	4	5

E3.2 - O quanto você está satisfeito(a) com a variedade de atividades que você realiza no seu cargo?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
1	2	3	4	5

E4.1 - Com que frequência você realiza no seu trabalho atividades completas, ou seja, do início ao fim?

Nunca	Raramente	Às vezes	Repetidamente	Sempre
1	2	3	4	5

E4.2 - O quanto você está satisfeito(a) com o trabalho que você realiza?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
1	2	3	4	5

F1.1 - Como você avalia a sua Qualidade de Vida no Trabalho?

Muito ruim	Ruim	Nem ruim nem boa	Boa	Muito boa
1	2	3	4	5

F1.2 - O quanto você está satisfeito(a) com a sua Qualidade de Vida no Trabalho?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
1	2	3	4	5