

# A QUALIDADE DE VIDA DO DOCENTE DA ESCOLA PÚBLICA

Eduardo da Silva<sup>1</sup>

Samantha Dias de Lima<sup>2</sup>

**Resumo:** O presente artigo pesquisou acerca da gestão escolar e da qualidade de vida de professores, partindo da premissa que os professores da educação pública encontram-se assoberbados de trabalho, com cargas horárias intensas. Para fundamentar o trabalho exploramos o referencial sobre gestão escolar e qualidade de vida. O estudo fundamentou-se nessas duas temáticas e conta com autores como Aquino (1979), Vieira (1996), França (1997), Santos Filho (1998), Bordignon e Gracindo (2000), Gil (2001), Libâneo (2007), Souza (2006), Lück (2009), Vasconcellos (2009), Paro (2010), Garay (2011) e Han (2014). A pesquisa teve como principal objetivo compreender como a Gestão Escolar contribui para a qualidade de vida dos professores. Como resultados, apontamos que a Gestão de Pessoas, mesmo diante das dificuldades enfrentadas, consegue fazer uma boa gestão da escola e de seus colaboradores, uma vez que o capital humano é a principal e mais preciosa ferramenta de trabalho, e que a Qualidade de Vida dos professores está relacionada principalmente com a carga horária e ambiente em que irá executar suas atividades.

**Palavras-chave:** Qualidade de Vida. Gestão Escolar. Escola Pública.

## 1 INTRODUÇÃO

Atualmente vivemos em uma era em que o fluxo de nossas atividades nos sobrecarrega, e muitas vezes vivemos somente na corrida contra o relógio, por vezes acabamos esquecendo da nossa saúde emocional. Na teoria, deveríamos priorizar tanto a saúde física quanto a emocional, e descartamos a possibilidade de trabalhar em um ambiente tóxico, sem acesso e amparo e que nos adocece. Porém, na realidade isso não funciona, pois há responsabilidades a serem cumpridas por questão de sobrevivência.

Han (2014, p. 69) explica que nos encontramos em uma sociedade do cansaço:

---

<sup>1</sup> Tecnólogo em Processos Gerenciais pela Universidade do Sul de Santa Catarina – Unisul. E-mail: eduardosilvaunisul@gmail.com.

<sup>2</sup> Pedagoga, Mestre e Doutora em Educação. Professora do Instituto Federal Rio Grande do Sul, colaboradora do IFSC Câmpus Tubarão. E-mail: Samanthalima06@gmail.com.

[...] enquanto uma sociedade ativa desdobra-se lentamente numa sociedade do doping. Nesse meio tempo, também a expressão negativa "doping cerebral" é substituída por "neuro-enhancement" (melhoramento cognitivo). O doping possibilita de certo modo um desempenho sem desempenho.

Ao falarmos de desempenho e saúde emocional, lembramo-nos dos educadores do nosso país. É notório que a educação é a chave que abre todas as portas, em qualquer lugar do mundo. Sem a educação, o caminho que uma sociedade percorre em busca de uma vida melhor torna-se mais repleto de obstáculos. É por essa razão, que todo profissional da educação, com prioridade os professores, devem ser valorizados em todos os aspectos, pois de nada adianta ser bem remunerado e não ter qualidade de vida no próprio ambiente de trabalho, por exemplo.

Os educadores passam por esse cansaço extremo, pois sempre estão em busca de um bom desempenho, seja em sala de aula, seja em atividades extraclasse. Ainda conforme Han (2014) nos encontramos em um mundo pobre em negatividade e que é dominado por um excesso de positividade.

Por esses motivos citados, faz-se importante nos aprofundarmos sobre o papel da Gestão Escolar, uma vez que compreendemos que a palavra refere-se à ação e ao efeito de gerir ou de administrar. E muitas pessoas têm a visão de que gestão só está relacionada às funções burocráticas, e acredita que não é necessário a visão humanística de quem gesta.

Conforme Garay (2011), gestão é o meio de administrar as organizações, e dessa forma tomar decisões conforme o ambiente e os recursos disponibilizados. Ainda nos relata que gestar é organizar, planejar e dirigir uma empresa.

Em nosso estudo optamos por utilizar a 'gestão escolar' acreditando que a mesma possa contribuir ou não com a qualidade de vida dos professores. A qual é fator determinante para garantir o sucesso das aulas, uma vez que um profissional bem resolvido e atendido psicologicamente é um profissional que rende e trabalha feliz dentro e fora da sala de aula.

## **2 Gestão escolar x Qualidade de vida**

Segundo o senso comum, gerenciar algo ou alguém é organizar, planejar e desenvolver atividades que tornem o trabalho mais satisfatório.

No ambiente das escolas, é o gestor escolar responsável por dar um encaminhamento de qualidade a todas as questões de infraestrutura, de captação de

recursos, toda parte burocrática escolar e também a captação de alunos. Por isso, é de essencial importância o papel do gestor escolar, pois é ele que conseqüentemente também oferecerá qualidade de trabalho aos professores.

O termo administrar, segundo Santos Filho (1998), especificamente no ambiente educacional é engessado e nos remete a uma concepção técnica, hierarquizada e fragmentada, baseada no poder e na autoridade. Diferente de gestar, pois o autor diz que utilizar o termo Gestão Escolar nos permite o compartilhamento de ideias, com a participação de todos em todo o processo da organização da escola. Assim, temos como compreensão que o gerenciamento de uma escola é diferente de outras empresas, uma vez que tem outra finalidade, uma estrutura pedagógica e relações internas e externas diferenciadas. “Considerando o caráter intencional de suas ações e as interações sociais que estabelecem entre si e com o contexto sócio-político, nas formas democráticas de tomada de decisões”. (LIBÂNEO, 2007, p. 324). Então, todo o processo de decisões não pode ser autoritário, pois são os gestores os principais responsáveis pelo sucesso ou fracasso das escolas.

Destarte, os gestores escolares precisam estreitar suas relações com a comunidade acadêmica, com os pais e com toda a comunidade escolar. Sabemos as lutas históricas e sociais em que a educação brasileira passou e ainda passa neste contexto, deste modo a gestão pública educacional necessita de um olhar especial.

## **2.1 Gestão escolar**

O intuito de uma boa Gestão Escolar é coordenar diferentes dimensões das habilidades, dos talentos e, também, da dita competência educacional, aprimorando o ensino. E a preocupação dos gestores é trabalhar com todos os aspectos pertinentes às rotinas educacionais.

Gestão Escolar é o ato de gerir a dinâmica cultural da escola, afinado com as diretrizes e políticas educacionais públicas para a implementação de seu projeto político-pedagógico e comprometido com os princípios da democracia e com os métodos que organizem e criem condições para um ambiente educacional autônomo (soluções próprias, no âmbito de suas competências), de participação e compartilhamento (tomada de decisões conjunta e efetivação de resultados) e autocontrole (acompanhamento e avaliação com retorno de informações). (LÜCK, 2009, p. 15)

Conforme o artigo 14 da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Brasileira (LDB 9394/96) e o artigo 22 do Plano Nacional da Educação (PNE), administrar uma escola a fim de garantir uma educação de qualidade é fazer com que a gestão seja democrática é o papel fundamental do gestor escolar. Assim, compreendemos que os gestores devem oferecer um ensino e ambiente de qualidade, o qual a coletividade deve estar presente, criando princípios de contínua renovação do conhecimento, com um ambiente de contínuo desenvolvimento para alunos, professores, funcionários e é claro, os gestores.

Em tempos difíceis em nosso País, a educação e a Gestão Escolar de qualidade é resistente e persistente, pois muitos desafios ocorrem no dia a dia dos gestores, como por exemplo, melhoria na infraestrutura escolar para um bom funcionamento; profissionais satisfeitos com a valorização e trabalhando com entusiasmo porque tem um salário justo, que não precisem de fazer jornada dupla para se sustentar; e mais importante os alunos com boa vontade em aprender e disciplinados, para que isso seja real muita coisa ainda por fazer. E além de tudo, o gestor tem que contar com a boa vontade política, e um melhor esclarecimento da sociedade para que possam receber mais apoio e respeito pelo seu trabalho.

Autores como Santos Filho (1998), Bordignon e Gracindo (2000), Libâneo (2007), Lück (2009), Paro (2010), Vasconcellos (2009) são estudiosos que defendem uma Gestão Escolar democrática em que a coletividade possa se manifestar através da participação efetiva nas decisões e ações da escola. Para eles, a participação e autonomia são essenciais para que a escola tenha realmente uma Gestão Escolar democrática. E é o papel do diretor entra como fator primordial para que haja uma integração mesmo com divergências e, o principal de tudo isso, oferecer qualidade de vida para professores e funcionários da escola.

## **2.1 Qualidade de vida no trabalho**

Na década de 1950 tivemos as primeiras pesquisas sobre Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), porém, conforme Aquino (1979) somente na década de 60 é que houve uma evolução sobre o assunto, com o intuito de buscar melhores formas de organizar o trabalho a fim de minimizar efeitos negativos do emprego na saúde e bem estar geral dos trabalhadores. Ou seja,

Qualidade de vida é o método usado para medir as condições de vida de um ser humano. Envolve o bem físico, mental, psicológico e emocional, além de relacionamentos sociais, como família e amigos e também a saúde, educação, poder de compra e outras circunstâncias da vida. Não deve ser confundida com padrão de vida, uma medida que quantifica a qualidade e quantidade de bens e serviços disponíveis. (AQUINO, 1979, p. 100)

Os profissionais, especialmente os que participarão como entrevistados da seguinte pesquisa devem ter hábitos saudáveis e um bom ambiente de trabalho, lhes trazendo condições apropriadas para lidarem com situações de stress, por exemplo. Uma vez que a qualidade de vida no trabalho é um conceito que se refere ao nível de satisfação de um profissional em relação ao seu emprego, e está ligado a diversos fatores, como o conforto do ambiente, a segurança, o relacionamento com os colegas e as expectativas em relação à carreira.

Segundo Vieira (1996, p. 39) a QVT é:

[...] melhoria nas condições de trabalho – com extensão a todas as funções de qualquer natureza e nível hierárquico, nas variáveis comportamentais, ambientais e organizacionais que venham, juntamente com políticas de recursos humanos condizentes, humanizar o emprego, de forma obter-se um resultado satisfatório, tanto para o empregado como para a organização. Isto significa acentuar o conflito existente entre o capital e o trabalho.

Assim, os funcionários que se sentem realizados na vida profissional trabalham mais e melhor, além de participar ativamente do crescimento de uma instituição.

França (1997) afirma que a qualidade de vida no ambiente de trabalho aponta um conjunto de ações que uma determinada empresa presta, pois “envolve a implantação de melhorias em inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho”. Essas ações disponibilizadas pelas organizações se configuram muito mais como atividades motivadas pela produtividade do que pelo bem-estar dos trabalhadores.

Como já citamos, os educadores precisam de um olhar especial quando falamos em qualidade de vida, uma vez que têm uma jornada de trabalho exaustiva, com as salas cheias e a indisciplina dos alunos. Segundo Souza (2006), os docentes são conhecidos por suas atividades extraclasse como: a preparação de aulas, a correção de provas e o horário de trabalho pedagógico coletivo (HTPC), previsto para planejamento e troca de experiências com os colegas. Dessa forma, há uma marcante diferença entre o tempo de ensino e o tempo de trabalho.

São problemas que vão minando a vontade de ensinar do professor, que muitas vezes chegam a se afastar das salas de aula e procurar uma nova carreira. Outro fator que tem um impacto significativo para a qualidade de vida no trabalho é justamente o tempo. Considerando a necessidade de preparar as aulas com antecedência, corrigir trabalhos, provas e exercícios, e muitas vezes dar aulas em diferentes unidades, o dia a dia fica corrido. Isso diminui o tempo de lazer e descanso do professor e contribui para aumentar os índices de estresse da categoria, não tendo qualidade de vida. Pois, entendemos que a “[...] construção da qualidade de vida no trabalho ocorre a partir do momento em que se olha a empresa e as pessoas como um todo” (FRANÇA, 1997, p.80).

Pensando, nessas hipóteses, e em todas as concepções sobre Gestão Escolar e Qualidade de Vida, é que determinamos o objetivo geral deste trabalho é: investigar como a Gestão Escolar contribui para a qualidade de vida dos professores.

### **3 Metodologia**

A pesquisa realizada foi de abordagem qualitativa e a metodologia, referente a seus objetivos, é exploratória. Entendemos pesquisa qualitativa como aquelas que:

Visam a compreender um fenômeno em seu sentido mais intenso. Entre as características essenciais podem ser destacadas: a objetivação, que é o esforço metódico do pesquisador de conter a subjetividade; a validade interna, que se fundamenta na triangulação de achados, pesquisadores, teorias e métodos; a validade externa, que se fundamenta na generalização naturalística, a confiabilidade, que determina em que medida os dados de pesquisa são consistentes ou podem ser reproduzidos; e a ética na coleta, análise e disseminação dos achados (RAUEN, 2015, p. 549).

Como exploratória, compreendemos, conforme Gil (2001), o estudo que tem como objetivo propor uma melhor familiarização com o problema, para que assim fique mais claro. Levando em conta que pode envolver o levantamento bibliográfico e entrevistas que levam a melhor compreensão.

#### **3.1 Produção de dados**

Neste capítulo apresentamos o método da pesquisa que foi de natureza exploratória. Além disso, apresentamos o instrumento de produção de dados utilizado

para realizar a pesquisa e conseqüentemente gerar os dados, que foi um questionário estruturado.

Como já citado, optamos pelo método exploratório e como instrumento de produção de dados elaboramos um questionário estruturado com 10 questões, sobre o Clima Organizacional, com vistas a obter dados sobre a qualidade de vida, tema deste estudo.

Assim, acreditamos que haveria uma melhor aproximação para com nosso objeto de pesquisa, e tornar-se-ia de melhor compreensão na hora da compilação dos dados. Dessa forma, enviamos aos profissionais entrevistados um questionário com 10 perguntas objetivas. Na elaboração das perguntas, procuramos investigar o nível de satisfação dos colaboradores da escola, com relação a Gestão de Pessoas e ao Clima Organizacional.

O instrumento foi aplicado de forma presencial e por meio impresso, entregue em mãos à 15 colaboradores da Escola, que pertence a Rede de Ensino Estadual Catarinense, atendendo alunos do Ensino Médio Integrado e Pós Médio, a mesma está localizada no Município de Tubarão/S C.

A seguir apresentamos o questionário aplicado na pesquisa. Após a coleta de dados, as informações foram compiladas para uma melhor análise.

**Figura 1: Modelo do questionário sobre Clima Organizacional**

## PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

O objetivo desta pesquisa de clima organizacional é pesquisar sobre a Gestão Escolar e a Qualidade de Vida dos colaboradores na escola.

Idade

Profissão

Sexo

Tempo de Serviço

**1 - Há um local apropriado para realizarem seu planejamento?**

- Discordo totalmente
- Discordo parcialmente
- Concordo parcialmente
- Concordo totalmente

**2 - Há uma equipe pedagógica preparada para atender as demandas dos professores?**

- Discordo totalmente
- Discordo parcialmente
- Concordo parcialmente
- Concordo totalmente

**3 - A escola possui uma estrutura adequada para desempenho de suas atividades e atendimento aos alunos?**

- Discordo totalmente
- Discordo parcialmente
- Concordo parcialmente
- Concordo totalmente

**4 - Os professores têm liberdade com a direção escolar?**

- Discordo totalmente
- Discordo parcialmente
- Concordo parcialmente
- Concordo totalmente

**5 - Nossas instalações contribuem para um bom ambiente de trabalho?**

- Discordo totalmente
- Discordo parcialmente
- Concordo parcialmente
- Concordo totalmente

**6 - O Gestor incentiva e aceita ideias e sugestões dos colaboradores?**

- Discordo totalmente
- Discordo parcialmente
- Concordo parcialmente
- Concordo totalmente

**7 - O relacionamento interno é amigável e respeitoso?**

- Discordo totalmente
- Discordo parcialmente
- Concordo parcialmente
- Concordo totalmente

**8 - Os meios de comunicação internos funcionam?**

- Discordo totalmente
- Discordo parcialmente
- Concordo parcialmente
- Concordo totalmente

**9 - A escola ouve seus colaboradores e dá retorno?**

- Discordo totalmente
- Discordo parcialmente
- Concordo parcialmente
- Concordo totalmente

**10 - As pessoas na minha equipe cooperam umas com as outras para que o trabalho seja bem-feito?**

- Discordo totalmente
- Discordo parcialmente
- Concordo parcialmente
- Concordo totalmente

**Fonte:** Elaborado pelo autor (2019).

#### 4 Análise de dados

A partir dos dados obtidos com a pesquisa, sistematizamos na tabela abaixo as respostas e na sequência analisaremos de forma mais individualizada as questões, buscando responder a pergunta inicial sobre como a gestão escolar colabora para a qualidade de vida dos professores na escola.

Tabela 1: Caracterização e respostas dos participantes

DADOS DOS ENTREVISTADOS					RESPOSTAS DAS QUESTÕES DO QUESTIONÁRIO									
	IDADE	SEXO	CARGO	TEMPO DE SERVIÇO	1ª	2ª	3ª	4ª	5ª	6ª	7ª	8ª	9ª	10ª
1ª	44	M	PROFESSOR	20 ANOS	C	C	C	C	C	A	B	C	A	C
2ª	39	F	PROFESSOR	6 ANOS	C	D	C	C	C	C	D	D	D	D
3ª	34	F	PROFESSOR	4 ANOS	C	D	C	C	C	C	C	C	C	C
4ª	55	F	PROFESSOR	25 ANOS	C	C	B	B	C	C	C	B	C	B
5ª	30	F	PROFESSOR	10 ANOS	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D
6ª	43	F	PROFESSOR	12 ANOS	C	C	C	C	C	B	C	C	B	C
7ª	31	F	PROFESSOR	2 ANOS	D	D	D	D	D	C	D	D	B	D
8ª	36	M	PROFESSOR	8 ANOS	C	C	C	C	C	B	C	C	B	C
9ª	29	F	PROFESSOR	2 ANOS	D	D	D	D	D	C	D	D	B	D
10ª	49	F	PROFESSOR	20 ANOS	C	B	C	B	C	B	C	C	C	C
11ª	46	M	PROFESSOR	19 ANOS	C	C	C	B	C	B	C	C	B	C
12ª	52	M	PROFESSOR	25 ANOS	C	B	C	C	C	B	C	C	B	C
13ª	34	F	PROFESSOR	6 ANOS	C	C	C	C	C	C	C	C	B	C
14ª	41	F	PROFESSOR	13 ANOS	C	C	C	B	C	B	C	C	B	C
15ª	27	M	PROFESSOR	1 ANO	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C

Fonte: Elaborado pelo autor (2019).

De acordo com as respostas, (**questão 1**), 80% dos participantes “concordam parcialmente” que existe um local para realizar seu planejamento, porém, não o mais apropriado para tal função, enquanto 20% “concordam totalmente” que o local é adequado para realização do planejamento. Constatamos também que a idade dos 80% que concordaram parcialmente com este questionamento encontra-se na média de 41 anos e o tempo médio de profissão dos mesmos é de 13 anos.

Destarte, os profissionais desta instituição passaram por várias fases e diferentes gestões escolares, e apontam que há uma melhor qualidade de vida no ambiente em que trabalham hoje, pois quando jovens e em início de carreira não havia tanta preocupação se havia um local para seus planejamentos, por exemplo. Desta maneira, podemos afirmar que modelos motivacionais são praticados nesta instituição - os fatores higiênicos ou insatisfascentes e os fatores motivacionais ou satisfascentes, assim nomeados por Herzberg (1968).

Os fatores higiênicos entendidos como aqueles relacionados com o meio ambiente onde as pessoas atuam, são fatores determinados pelas organizações, fora do controle das pessoas e, portanto, de responsabilidade das empresas (HERZBERG, 1968, p. 337).

Ainda segundo o autor, as condições físicas de trabalho fazem parte dos fatores higiênicos, e percebemos que a escola ainda precisa de melhorias neste âmbito, mas que não chega a prejudicar a qualidade de vida de seus educadores.

Por seguinte, **(questão 2)**, sobre o questionamento – “ Há uma equipe pedagógica preparada para atender as demandas dos professores?”, analisamos que 53,3% dos participantes “concordam parcialmente” que existe uma equipe pedagógica preparada para atender a demanda dos professores, enquanto 33,4% dizem “concordar totalmente” que a equipe é preparada, e 13,3% “discordam parcialmente” deste questionamento. E ainda que, a idade dos 53% que concordaram parcialmente com este questionamento é na média de 40 anos e o tempo médio de profissão dos mesmos é de 13 anos. Acreditamos que este fator se dá pelo déficit ainda sobre a Gestão de Pessoas e a Gestão Escolar, uma vez que muitas vezes o diretor da instituição não consegue demandar tarefas aos seus colaboradores, não conseguindo trabalhar com a coletividade no ambiente de trabalho.

Segundo as respostas obtidas, **(questão 3)**, faz-se necessário propor à instituição de ensino em que aplicamos o questionário, trabalhar com mais propriedade sua visão sobre uma boa estrutura para o desenvolvimento das suas atividades, pois 73,3% dos participantes “concordam parcialmente” que a escola possui estrutura para desempenho de suas atividades, sinalizando não ser a mais adequada, enquanto 20% “concordam totalmente” que a escola possui estrutura adequada para desempenho das atividades, e 13,3% “discordam parcialmente” deste questionamento. E a idade dos 73% que concordaram parcialmente com este questionamento é na média de 40 anos, com o tempo médio de profissão dos mesmos é de 12 anos. Deste modo, podemos constatar que ter um ambiente de trabalho adequado é de fundamental importância para qualidade de vida de um trabalhador, uma vez que isso afeta sua motivação para desenvolver seu trabalho com eficácia.

Entendemos que, **(questão 5)**, pelo mesmo motivo obtivemos estes resultados no questionamento – “Nossas instalações contribuem para um bom ambiente de trabalho?”, pois de acordo com as respostas, 80% dos participantes “concordam parcialmente” que as instalações contribuem para um bom ambiente de trabalho,

enquanto 20% “concordam totalmente” que o local é adequado o bom ambiente de trabalho.

Já quando questionamos sobre a liberdade para com a direção da escola (**questão 4**), as respostas foram mais positivas, sendo que 53,3% dos participantes “concordam parcialmente” possuir liberdade com a direção da escola e 20% “concordam totalmente” possuir esta liberdade, enquanto 26,7% “discordam parcialmente” deste questionamento, sinalizando não possuir muita liberdade com a direção escolar. Mezomo (1993, p. 57), diz que “é preciso criar um ambiente corporativo que possibilite o crescimento de todos”. Em conversas paralelas com os entrevistados, os mesmos afirmaram que a direção trabalha de forma diferenciada neste quesito sobre liberdade e os ouve, e sempre que o a decisão não vai além da esfera local, pois é um ambiente escolar que responde à Secretaria de Educação do Estado de Santa Catarina, o diretor e sua equipe dão liberdade.

O questionamento sobre a aceitação de ideias e sugestões (**questão 6**) também foi positiva, mesmo que o resultado tenha sido um pouco dividido. De acordo com as respostas, 6,7% dos participantes “discordam totalmente” e 40% “discordam parcialmente” que o gestor incentiva e aceita as sugestões dos colaboradores, enquanto 46,6% “concordam parcialmente” e 6,7 “concordam totalmente” com esta colocação. A idade dos 46,6% que concordaram parcialmente com este questionamento é na média de 35,5 anos e o tempo médio de profissão dos mesmos é de 6,5 anos.

Acreditamos que essa divisão acontece porque muitos professores já estão na instituição há muitos anos e acostumaram-se com a forma de administração do gestor escolar. Salientamos que a forma mais eficaz de atingir um envolvimento positivos dos funcionários é o gestor promover trabalhos em grupos, fazendo que todas as equipes se reúnam periodicamente para poderem participar das informações e resolver problemas.

E (**questão 7**) 66,7% dos participantes “concordam parcialmente” e 26,6% “concordam totalmente” que o ambiente interno é amigável e respeitoso, enquanto 6,7% “discordam parcialmente” desta colocação. Assim, compreendemos que a gestão escolar faz bem o seu papel, pois como já citamos neste trabalho, a boa gestão escolar coordena diferentes ambientes e talentos referentes à educação de qualidade. Ou seja, um bom diretor trabalha com fatores motivacionais que são: a liberdade de criar, inovar, reconhecimento, entre outros.

Quando questionados sobre a eficácia e funcionalidade dos meios de comunicação (**questão 8**), 66,7% dos participantes “concordam parcialmente” e 26,6%

“concordam totalmente” que os meios de comunicação interno funcionam, enquanto 6,7% “discordam parcialmente” desta colocação. A idade dos 66,7% que concordaram parcialmente com este questionamento é na média de 40,6 anos e o tempo médio de profissão dos mesmos é de 12,8 anos. Os professores encontram-se cada vez mais atentos às tecnologias e nos confessaram que a equipe gestora adota o *WhatsApp* como principal meio de comunicação entre seus colaboradores, e os mesmos afirmaram que concordam com a escolha de seus superiores. Os que não utilizam periodicamente o canal de comunicação são informados através de recados deixados na sala dos professores.

Em relação se a escola ouve seus colaboradores e dá retorno (**questão 9**), o resultado foi que 7% dos participantes “discordam totalmente” e 53,3% “discordam parcialmente” do retorno que a escola dá a seus colaboradores, enquanto 26,7% dizem que “concordam parcialmente” e 13,3% dizem que “concordam totalmente” com esta colocação. A idade dos 53,3% que discordam parcialmente com este questionamento é na média de 39 anos e o tempo médio de profissão dos mesmos é de 10,8 anos. Neste item, apesar da direção escolar dar liberdade aos seus colaboradores, precisa rever sua concepção sobre o que é ouvir e retornar ao seu professor e funcionário, pois a administração autoritária já mostrou que caminham em direção ao fracasso no meio administrativo moderno.

Quando questionamos sobre cooperação em relação à equipe de trabalho (**questão 10**), 66,7% dos participantes “concordam parcialmente” que a equipe coopera uns com os outros para melhorar a qualidade do trabalho, enquanto 26,6% “concordam totalmente” com esta informação, e apenas 6,6% “discordam parcialmente” que a equipe coopera uns com os outros para melhorar a qualidade do trabalho. E a idade dos 66,7% que concordaram parcialmente com este questionamento é na média de 40,6 anos e o tempo médio de profissão dos mesmos é de 12,8 anos. Neste item percebemos que uma organização pode ser gerida democraticamente e com participação de todos, e que o cooperativismo está presente no ambiente de trabalho destes profissionais que muitas vezes trabalham com cargas horárias exageradas, fator que influencia muito na disposição para trabalhar e auxiliar o seu próximo.

## **5 Considerações Finais**

Nosso intuito com a elaboração deste trabalho era compreender acerca da qualidade de vida dos professores da educação pública estadual e como a gestão escolar

contribui para com esse item. Apesar de alguns questionamentos mostrarem divergências, e ainda a observação de que temos uma pequena amostra diante do extenso quadro de educadores de todo o Estado, salientamos que a gestão escolar consegue realizar seu trabalho, não com toda eficácia esperada, mas ela gesta, organiza, planeja a escola, e seus colaboradores.

Ressaltamos ainda que a qualidade de vida dos professores está diretamente relacionada com a sua carga horária de trabalho, o ambiente que lhe é oferecido e seus modelos motivacionais. O reconhecimento, a liberdade e a segurança no trabalho são grande influenciadores para a QVT dos educandos, e cabe à gestão escolar procurar junto a seus superiores, e neste caso o governo estadual trabalhar para que os pontos negativos apontados pelos professores através deste questionário sejam resolvidos de forma que reflita no dia a dia dos educandos e educadores.

## REFERÊNCIAS

AQUINO, C. P. **Administração de recursos humanos: uma introdução**. São Paulo: Atlas, 1979.

BRASIL. **Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional**. Lei número 9394, 20 de dezembro de 1996.

BRASIL. Lei n.13.005, de 25 de junho de 2014. **Aprova o Plano Nacional de Educação – PNE e dá outras providências**. Diário Oficial da União, Brasília, DF., 26 jun 2014. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2014/lei/113005.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/113005.htm). Acesso em: 19 de out. de 2019.

BORDIGNON, Genuíno; GRACINDO, Regina Vinhaes. **Gestão da educação: o município e a escola**. In: FERREIRA, Naura Syria Carapeto; AGUIAR, Márcia Ângela da S. (Org.). **Gestão da educação: impasses, perspectivas e compromissos**. São Paulo: Cortez, 2000. p. 147-176.

FRANÇA, A. C. Qualidade de vida no trabalho: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileira. **Revista Brasileira de Medicina Psicossomática**, Rio de Janeiro, v. 1, n. 2, p. 79-83, abr./mai./jun. 1997. Disponível em: <http://www.sibi.usp.br/bases-dados>>. Acesso em: 10 out. 2019.

GARAY, Angela. **Gestão**. In: CATTANI, Antonio David; HOZLMANN, Lorena (Org.). **Dicionário de trabalho e tecnologia**. 2. ed. Porto Alegre: Zouk, 2011.

GIL, Antônio Carlos. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. Antônio Carlos Gil. São Paulo: Atlas, 2001.

HAN, B.C. **A Sociedade do Cansaço**. Lisboa: Relógio D'Água, 2014.

HERZBERG, F. I. One more time: how do you motivate employees? **Harvard Business Review**, Boston, v. 46, n. 1, p. 53-62, jan./fev. 1968.

LIBÂNEO, José Carlos. **A organização e a gestão da escola: teoria e prática**. Goiânia: Alternativa, 2007

LÜCK, Heloísa. **Dimensões de gestão escolar e suas competências**. Curitiba: Editora, 2009.

PARO, Vitor Henrique. **A educação, a política e a administração: reflexões sobre a prática do diretor de escola**. Educação e Pesquisa, São Paulo, v. 36, n. 3, p. 763-778, set./dez. 2010. ISSN 1517-9702.

RAUEN, Fábio. **Roteiros de pesquisa**. Rio do Sul, SC: Nova Era, 2015.

SANTOS FILHO, José Camilo dos. Democracia institucional na escola: discussão teórica. **Revista de Administração Educacional**, Recife, v. 1, n. 2, p. 41-101, jan./jun. 1998

SOUZA, Angelo Ricardo de. Os caminhos da produção científica sobre Gestão Escolar no Brasil. **RBPAE**, São Paulo, v. 22, n. 1, p. 13-39, 2006.

VASCONCELLOS, Celso dos S. **Coordenação do trabalho pedagógico - do projeto político-pedagógico ao cotidiano da sala de aula**. 11. ed. São Paulo: Libertad, 2009.

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