

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
MESTRADO EM CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS**

VANESSA CAVALARI CALIXTO

**A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS DOCENTES IDOSOS,
ATUANTES NA REDE MUNICIPAL DE ENSINO DE PONTA GROSSA – PARANÁ**

**PONTA GROSSA
2020**

VANESSA CAVALARI CALIXTO

**A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS DOCENTES IDOSOS,
ATUANTES NA REDE MUNICIPAL DE ENSINO DE PONTA GROSSA – PARANÁ**

Dissertação apresentado ao Mestrado em Ciências Sociais Aplicadas. Programa de Pós-graduação em Ciências Sociais Aplicadas. Linha de pesquisa: História, Cultura e Cidadania.

Ano de ingresso: 2018

Orientador: Prof. Dr. Constantino Ribeiro de Oliveira Jr.

PONTA GROSSA

2020

C154 Calixto, Vanessa Cavalari
A qualidade de vida no trabalho dos docentes idosos, atuantes na rede municipal de ensino de Ponta Grossa – Paraná / Vanessa Cavalari Calixto. Ponta Grossa, 2020.
116 f.

Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais Aplicadas - Área de Concentração: Cidadania e Políticas Públicas), Universidade Estadual de Ponta Grossa.

Orientador: Prof. Dr. Constantino Ribeiro de Oliveira Junior.

1. Qualidade de vida no trabalho. 2. Docentes. 3. Idosos. 4. Tqwl-42. 5. Rede municipal de ensino.. I. Oliveira Junior, Constantino Ribeiro de. II. Universidade Estadual de Ponta Grossa. Cidadania e Políticas Públicas. III.T.

CDD: 371.148



UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E DE PÓS-GRADUAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS

TERMO DE APROVAÇÃO

VANESSA CAVALARI CALIXTO

"A qualidade de vida no trabalho dos docentes idosos, atuantes na Rede Municipal de Ensino de Ponta Grossa – Paraná".

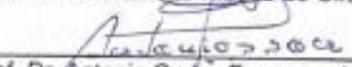
Dissertação aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre no Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais Aplicadas, Setor de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Estadual de Ponta Grossa, pela seguinte banca examinadora:

Ponta Grossa, 27 de agosto de 2020.

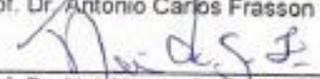
Assinatura pelos Membros da Banca:



Prof. Dr. Constantino Ribeiro de Oliveira Jr – UEPG – Presidente



Prof. Dr. Antonio Carlos Frasson – UTFPR – Membro Externo



Prof. Dr. Nei Alberto Salles Filho – UEPG – Membro Interno

Prof. Dr. Khaled Omar Mohamed El Tassa – UNICENTRO – Suplente Externo

Prof. Dr. Gonçalo Cassins Moreira do Carmo – UEPG – Suplente Interno

Dedico aos meus pais que sempre me incentivaram, apoiaram e me mostraram que a educação é o caminho a ser seguido.

AGRADECIMENTOS

Agradecer é uma palavra tão bonita do nosso vocabulário. Agradecer algo à alguém é nobre, é ressaltar o quanto aquela pessoa é significativa em um determinado momento. Pessoas que são solidárias com suas atitudes devem ser enaltecidas e lembradas diariamente.

Com certeza, neste momento singular em minha vida, a conclusão de um dos muitos objetivos que tenho em minha vida, não seria possível sem o apoio de pessoas especiais que estão comigo nesta caminhada.

Neste momento da escrita passa um filme na minha mente para lembrar de todos, que de alguma forma colaboraram para esta conquista, que com certeza não foi nada fácil. Chegar até aqui não foi um caminho simples ou fácil, mas com certeza foi um processo de conhecimento, de aprendizagem, de alegrias e de choros.

É evidente, que seria impossível elencar todos, que de alguma forma, contribuíram para a construção desta produção acadêmica, mas as pessoas mais próximas, constaram com a sua denominação por escrito, mas todas estarão na minha mente e no meu coração eternamente, como forma de gratidão.

Primeiramente tenho que enaltecer o papel dos meus pais, Rosa Marli Cavalari Calixto e Percidino Rafael Barbosa Calixto, na minha vida acadêmica, sem o apoio deles nada seria possível. Sempre serão as pessoas especiais na minha vida. Também ressalto a relevância do meu esposo, Rodrigo de Jesus Camargo, que me apoia, me entende, que é um grande incentivador nos meus projetos e das minhas loucuras em querer abraçar o mundo, de uma forma sistemática. Minhas irmãs, Andressa Cavalari Calixto Vendrami e Amanda Cavalari Calixto, amigas que sempre me impulsionam para o melhor caminho, meu cunhado Glauco Ribeiro Vendrami e é claro, minhas lindas sobrinhas Maria Lívia Calixto Vendrami e Maria Rosa Calixto Vendrami, que fazem o meu dia brilhar cada dia mais, com a doçura dos seus sorrisos.

Tenho que destacar meus amigos do trabalho na Secretaria Municipal de Educação, que são de suma importância no meu dia a dia e na minha vida, me apoiam e me auxiliam, em especial: Angelita Skora, Rosângela Martins Silveira, Neusa Santana John, Damião Teixeira, Gislene Gonçalves Maria, Judith Pedroso, Anderson Hortiz Krutch, Anderson Ribeiro, Simone do Rocio Pereira Neves e a Professora Esméria de Lourdes Savelli. São pessoas que sempre estarão comigo;

bem como, aos amigos da faculdade, Thayan Gomes da Silva, Fabiane Mazurok Schactae, Mariana Morsoletto Carmo, Fabiana Patricia Borgonhone, Patrícia Machado Giardini e Homero da Silva e também aos meus alunos, sem eles não prosperaria o meu amor pela docência.

Agradecer aos amigos do Mestrado, especialmente: Luane Guarnieri Azambuja, Érica de Paula, Diego Petyk de Sousa, Thais Sanson, Rodrigo Siminonato. E, engrandecer o papel significativo de todos os docentes, que são importantíssimos para a minha formação, destacando o Professor Alfredo Cesar Antunes, Professor Nei Alberto Salles Filho, Professor Bruno Pedroso e o Professor Antonio Carlos Frasson. E, é claro, deixo um agradecimento especial para a pessoa que acreditou e confiou em mim, ao meu Professor orientador Constantino Ribeiro de Oliveira Jr., uma pessoa incrível, admirável e que me ensinou muito. Graças à ele, estou finalizando esta etapa da minha vida, sendo uma pessoa diferente, com aprendizados adquiridos, com posicionamentos mais ponderados, uma aluna melhor e uma profissional com uma melhor capacitação. Muito obrigada, Professor!

RESUMO

As transformações no mercado de trabalho, no século XXI, fizeram com que existissem novas adaptações, principalmente em relação aos recursos humanos. Estas novas adequações ocorreram com a população idosa, especificadamente em Ponta Grossa (Paraná). Pessoas com sessenta anos ou mais, hoje, constituem mão de obra ativa para o laboro. A sociedade está se adaptando com o envelhecimento da população. Isso significa adaptar e proporcionar condições dignas para a vida pessoal e profissional dos idosos. Atrélado a este contexto está a profissão docente, que precisa olhar para esta realidade, dos professores idosos, que estão laborando nas instituições escolares e precisam manter não apenas a qualidade de ensino, mas a sua qualidade de vida no trabalho. Nesta perspectiva a pesquisa tem como objetivo geral analisar a qualidade de vida no trabalho dos docentes idosos, lotados na Rede Municipal de Ensino de Ponta Grossa-Paraná. E, para almejar esta finalidade utilizou-se um instrumento geral de avaliação da qualidade de vida no trabalho, o TQWL-42(*Total Quality of Work Life*), que avalia através de quarenta e duas questões seccionadas em cinco grandes esferas – Biológica/Fisiológica, Psicológica/Comportamental, Sociológica/Relacional, Econômica/Política e Ambiental/Organizacional. Tal instrumento foi aplicado para quarenta e oito docentes idosos, com sessenta anos ou mais completados até 31 de julho de 2019, lotados na Rede Municipal de Ensino de Ponta Grossa-Pr. Juntamente com este instrumento questionou-se aos docentes: Quando eu falo a expressão “qualidade de vida no trabalho”, quais são as cinco primeiras palavras que lhe-vêm à mente, bem como, justificar a escolha da primeira palavra. Aliou-se a este estudo uma pesquisa bibliográfica, com uma perspectiva interdisciplinar, utilizando uma abordagem do método misto (quantitativa e qualitativa) como percurso metodológico. Por fim, constatou-se que existem referências e estudos a respeito da qualidade de vida no trabalho, contudo este trabalho buscou especificar e verificar a qualidade de vida no trabalho dos docentes idosos, na educação básica. Com a aplicação do instrumento de avaliação TQWL-42, verificou que o domínio com maior score foi o Psicológico e Comportamental (77,21), considerado muito satisfatório, seguido do Ambiental e Organizacional (66,93), Biológico e Fisiológico (66,15), Sociológico e Relacional (60,87) e com o menor score o Econômico e Político (57,62) considerados como satisfatórios, assim como o score geral (66,20). É possível constatar que juntamente com os dados quantitativos, as respostas do questionamento feito, os docentes idosos destacam que ter uma boa saúde é primordial para ter qualidade de vida no trabalho. A palavra saúde foi a de maior incidência nas respostas (37,50%).

Palavras-chave: Qualidade de vida no Trabalho. Docentes. Idosos. TQWL-42. Rede Municipal de Ensino.

ABSTRACT

The labor market changes, in the XXI century, brought up new adaptations, mainly regarding human resources. These new adequacies occurred within the elderly population, especially in Ponta Grossa (Paraná). People of 60 years of age and above, today, constitute active labor force for business in general. The society is adapting to the population's aging. This means to adapt and provide dignified conditions to personal and professional life of the elderly professionals. Within this context is the teaching profession, that must be aware of this reality, of the elderly professors, that are working within the state schools and must maintain not only the quality of education, but their quality of life in the work environment. In this perspective, the research aims to verify the quality of life in the work environment of the elderly professors in the city's municipal education system of Ponta Grossa-Paraná. To achieve this goal, an instrument of general assessment was used, the TQWL-42 (*Total Quality of Work Life*), which assess, through forty two questions sectioned in the five great spheres – Biological/Physiological, Psychological/Behavioral, Sociological/Relational, Economical/Political and Environmental/Organizational, to assess the quality of life in the work environment. This instrument was applied to forty-eight elderly professors, ages sixty years old and above, up to July 31st of 2019, that work for the city's municipal education system of Ponta Grossa-Paraná. Alongside this instrument, the professors were asked: When one say the expression "quality of life in the work environment", which are the first five words that come to mind, as well as, to justify their first choice. A bibliographical research was used in the study, as a cross curricular perspective, utilizing a mix method of approach (quality and quantitative), as methodological pathway. Lastly something was noted, there are references and studies regarding quality of life in the work environment, however, this study aimed to specify and verify the quality of life in the work environment of elderly professors in the basic education. With the use of the assessment instrument TQWL-42, it was verified that the highest score domain was the Psychological and Behavioral (77,21), considered very satisfactory results. Followed by the Environmental and Organizational (66,93), Biological and Physiological (66,15), Sociological and Relational (60,87) and with the lowest score the Economical and Political (57,62) considered adequate scores results, as well as general score (66,20). Is possible to conclude that along with the quantitative data, through the answers to the questionnaires, the elderly professors highlight that, having good health is essential to having quality in the work environment. The word health appeared the most in the answers (37,50%).

Keywords: Quality of life in the work environment. Professor. Elderly. TQWL-42. Municipal Education System.

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1 – População total e população com 60 anos ou mais em Ponta Grossa – Pr.	48
GRÁFICO 2 – Número de idosos residentes no espaço urbano em Ponta Grossa – Pr.	49
GRÁFICO 3 – Índice de envelhecimento da população de 2010 a 2060 (projeção)	52
GRÁFICO 4 – Facetas do TQWL - 42	75
GRÁFICO 5 – Desempenho das esferas e resultado geral do instrumento TQWL - 42	82

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1 – Estado do conhecimento.....	17
QUADRO 2 – Perspectiva histórica da Qualidade de vida no Trabalho	26
QUADRO 3 – Categorias conceituais e critérios de Qualidade de vida no Trabalho segundo Walton.....	30
QUADRO 4 – Modelo de instrumento de avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho de Hackman e Lawer	31
QUADRO 5 – Modelo de instrumento de avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho de Westley.....	32
QUADRO 6 – Modelo de instrumento de avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho de Werther e Davis.....	33
QUADRO 7 – Aspectos das esferas biológica/fisiológica, psicológica /comportamental, sociológica/relacional, econômica/política e ambiental/organizacional	67
QUADRO 8 – Dados de conhecimento da amostra	73
QUADRO 9 – Distribuição das questões do instrumento TQWL-42	73
QUADRO 10 – Classificação das facetas de acordo com o nível de satisfação	76

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Estado civil dos entrevistados	72
Tabela 2 – Nível de escolaridade dos entrevistados	73
Tabela 3 – Escala de classificação dos resultados da Qualidade de Vida no Trabalho	74
Tabela 4 – Escala de níveis de satisfação da Qualidade de Vida no Trabalho.....	74

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABQV	Associação Brasileira de Qualidade de Vida
CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CEP	Comitê de Ética em Pesquisa
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
EC	Emenda Constitucional
FGTS	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
ISMA-BR	<i>Internacional Stress Management Association</i>
LC	Lei Complementar
LER	Lesão por Esforço Repetitivo
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
ONU	Organização das Nações Unidas
PEC	Projeto de Emenda Constitucional
PIB	Produto Interno Bruto
PG	Ponta Grossa
PR	Paraná
QV	Qualidade de Vida
QVT	Qualidade de Vida no Trabalho
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
TQWL - 42	<i>Total Quality of Work Life</i>
TST	Tribunal Superior do Trabalho
UEPG	Universidade Estadual de Ponta Grossa
WHOQOL	<i>The World Health Organization Quality of Life</i>

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	13
CAPÍTULO 1 - FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	20
1.1 A ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE E A QUALIDADE DE VIDA	21
1.2 A QUALIDADE DE VIDA.....	23
1.3 A CONCEITUAÇÃO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	25
1.4 AS BASES TEÓRICAS DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	29
CAPÍTULO 2 - O SIGNIFICADO DO TRABALHO	35
2.1. O CONTEXTO HISTÓRICO DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL.....	38
2.2 O TRABALHO NA SOCIEDADE	44
2.3 O TRABALHO DO DOCENTE	45
CAPÍTULO 3 – A CARACTERIZAÇÃO DOS DOCENTES IDOSOS DA REDE MUNICI- PAL DE ENSINO DE PONTA GROSSA - PR	49
3.1. OS DOCENTES IDOSOS	51
CAPÍTULO 4 - O PERCURSO METODOLÓGICO	56
4.1 O MÉTODO MISTO	58
4.2 A ABORDAGEM QUALITATIVA	60
4.3 A ABORDAGEM QUANTITATIVA	62
4.4 A INTERDISCIPLINARIDADE	63
4.5 A UTILIZAÇÃO E VALIDAÇÃO DO TQWL-42: UM INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO.....	65
4.6 O CÁLCULO DOS RESULTADOS DO INSTRUMENTO TQWL-42	68
4.7. A CARACTERIZAÇÃO DA POPULAÇÃO IDOSA	70
CAPÍTULO 5 - A APRESENTAÇÃO E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS	72
5.1 COLETA DE DADOS	72
5.2 ANÁLISE DOS RESULTADOS	73
CONSIDERAÇÕES FINAIS	86
REFERÊNCIAS	90
APÊNDICE A – CARTA DE APRESENTAÇÃO AO SUJEITO PARTICIPANTE	99
APÊNDICE B – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO	100
APÊNDICE C – RESPOSTAS DA QUESTÃO SUBJETIVA	101
ANEXOS A – QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (TQWL-42)	108
ANEXOS B – APROVAÇÃO DO PROJETO NO COMITÊ DE ÉTICA	114

INTRODUÇÃO

Uma sociedade para todas as idades possui metas para dar aos idosos a oportunidade de continuar contribuindo com a sociedade. Para trabalhar neste sentido é necessário remover tudo que representa exclusão e discriminação contra eles.

Plano de Ação Internacional sobre o Envelhecimento (parágrafo 19), Madrid, 2002

Hodiernamente, as relações de trabalho envolvendo trabalhadores idosos configuram uma realidade. Com o avanço da tecnologia, com o estilo de vida do mundo moderno, acesso à informação, saúde, a expectativa de vida está maior. O mundo está envelhecendo e há necessidade de adaptações para esta nova realidade. Assim, muitos mitos e preconceitos foram disseminados, deixando com que o processo do envelhecimento fosse algo negativo.

Esta nova realidade, fez também surgir um novo olhar para os mais diversos setores, inclusive o jurídico. A legislação teve que se adequar a esta realidade, principalmente em relação a aposentadoria. Ao observar a realidade das gerações anteriores, é possível constatar que homens e mulheres se aposentavam do trabalho e pouco tempo depois morriam. Assim, verifica-se um cenário totalmente diverso:

Na verdade, antes as pessoas eram aproveitadas até o dia que morriam. A vida média até duas gerações atrás era de trezentas mil horas, e o início da aposentadoria quase sempre coincidia com o fim da vida. As companhias de seguro, até pouco tempo, estavam financeiramente equilibradas porque as pessoas morriam quando atingiam a idade para usufruir da apólice. Os nossos bisavós trabalhavam durante quase a metade da sua vida. Na segunda metade do século XIX, a vida média dos homens era de trinta e quatro anos, e das mulheres, de trinta e cinco [...] (MASI, 2000, p. 74)

Assim, o contexto legal brasileiro está se adequando paulatinamente. Em janeiro de 2004 torna-se vigente o Estatuto do Idoso - Lei Federal n.º 10.741 de 1º de outubro de 2003 (BRASIL, 2003), destinada a regulamentar os direitos às pessoas com idade igual ou superior a 60 (sessenta) anos de idade, residentes em território nacional. Esta lei foi resultado de discussões de entidades que pleiteiam defender os direitos dos idosos, sendo: a Sociedade Brasileira de Geriatria e Gerontologia, profissionais das áreas de saúde, direitos humanos e assistência social, bem como os parlamentares do Congresso Nacional.

O Estatuto do Idoso ampliou alguns direitos que já tinham previsão na Constituição Federal de 1988 e na Lei n.º 8.842 de 1994 (BRASIL, 1994). O Estatuto, com seus cento e dezoito artigos assegurou aos idosos garantias em relação ao transporte, direito à liberdade, respeito à vida, à saúde, cultura, esporte, lazer da profissionalização e do trabalho, previdência social, etc.

Neste cenário, que surgirá a necessidade de adaptações na legislação previdenciária, afinal, a expectativa de vida do brasileiro está aumentando. Assim, em dezembro de dois mil e dezesseis, surge uma proposta para uma alteração constitucional nos artigos que versam a respeito da Previdência Social (artigos 37, 40, 42, 149, 167, 195, 201 e 203), alterando, entre outros pontos a aposentadoria.

Assim, tem-se a Reforma da Previdência Social¹ - Emenda Constitucional n.º103/2019 (BRASIL, 2019), que juntamente com a lei n.º 8.213 de 1991² (BRASIL, 1991), Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988), regulamenta a concessão de aposentadorias no país. Sendo este um marco para o olhar diferenciado para o idoso no mercado de trabalho, afinal, houveram alterações significativas para a idade de se aposentar, ou seja, de finalizar o contrato de trabalho com o empregador e assim se desvincular da empresa.

Neste contexto, se insere o início da pesquisa. Este acontecimento altera não apenas o mundo jurídico, mas também a realidade da vida pessoal e profissional das pessoas, principalmente das idosas, sendo necessário ações para a compreensão deste fenômeno.

Diante do exposto, tal acontecimento gerou expectativas em relação aos trabalhadores idosos, especificadamente aos docentes, com idade igual ou acima de sessenta anos, lotados na Secretaria Municipal de Educação de Ponta Grossa, Paraná³, local de trabalho que a pesquisadora se insere, por isso justifica-se a escolha da rede pública de ensino.

¹ A PEC 06/2019 que modifica o sistema de previdência social, estabelece regras de transição e disposições transitórias, e dá outras providências foi aprovada em segundo turno na Câmara do Senado em 22.10.2019.

² Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.

³ A cidade de Ponta Grossa está localizada no Estado do Paraná, situando a 97 km Norte-Oeste de Curitiba

O questionamento que permeava os docentes idosos era a eficácia⁴ da Reforma da Previdência, no tocante a cessação do contrato do trabalho do servidor público celetista aposentado, bem como as novas regras estabelecidas para a concessão da aposentadoria. Este cenário causou certo desconforto e influenciou não apenas na vida profissional, mas na vida pessoal deles.

Outro ponto significativo que justifica a presente pesquisa frente a esta temática, é a análise da profissão docente. A pesquisadora atua como professora e identifica os anseios que perpassam pelo laboro. O trabalho do professor se distingue das outras formas de trabalho humano, por ser um laboro interativo, com e sobre o outro, na perspectiva de transmissão do conhecimento, por isso se faz relevante o estudo sobre o contexto da sua prática.

Assim, analisar o professor, não apenas somente como um profissional, mas também enquanto pessoa, atender e cuidar das demandas proferidas por ele. O cuidado do docente está relacionado a novas formas de gerir o trabalho, a saúde e a vida dentro e fora da escola:

Entendemos, que a perspectiva do cuidado docente diz respeito, ainda, a mudanças nas formas dos profissionais da saúde lidarem com a promoção da saúde e a qualidade de vida docente. A problemática das condições do trabalho docente (que impacta no processo saúde-doença-cuidado do professor como condição de risco para a produção de diversas formas de prejuízos, sofrimentos, adoecimentos e comprometimentos da saúde e da qualidade de vida) engendra uma complexidade que extrapola os limites da relação professor-alunos e do processo ensino-aprendizagem que ocorrem nas situações imediatas em sala de aula, nos contextos escolares. (PENTEADO, 2018, p.247)

Pesquisa online realizada pela Associação Nova Escola com mais de cinco mil educadores, entre os meses de junho e julho de 2018, reuniu mais informações sobre a questão da saúde dos docentes, identificando que:

[...] 66% das professoras e professores já precisaram se afastar do trabalho por questões de saúde. O levantamento também mostrou que 87% dos participantes acreditam que o seu problema é ocasionado ou intensificado pelo trabalho. Entre os problemas que aparecem com maior frequência então a ansiedade, que afeta 68% dos educadores; estresse e dores de cabeça (63%); insônia (39%); dores nos membros (38%) e alergias (38%). Além disso, 28% deles afirmaram que sofrem ou já sofreram de depressão. (TEIXEIRA, 2019)

⁴ A eficácia das normas ocorre quando a norma é seguida ou não pelos seus destinatários. Há normas que são seguidas espontaneamente e há normas, que mesmo com a existência de sanção, não são seguidas pelos seus destinatários, isto é, são ineficazes.

Diante desta realidade, observa-se que a profissão docente precisa de uma atenção específica, não apenas na sua atuação e as suas condições de trabalho, mas também para a pessoa que é o professor. Conseguir identificar os fatores geradores de satisfação e/ou insatisfação atrelados ao trabalho docente é de suma importância para se alcançar a compreensão sobre o conjunto de atuações da pessoa que é professor.

O trabalho justifica-se principalmente pela autora participar ativamente com a docência e com estudos a respeito das alterações legislativas e o impacto destas no ambiente do órgão público, da Secretaria Municipal de Educação.

Verificado o contexto desta realidade, surge então, a problemática norteadora dos estudos: Qual a maneira para verificar a qualidade de vida no trabalho dos docentes idosos na Rede Municipal de Ensino de Ponta Grossa, Paraná? E, a partir deste questionamento, surge a necessidade de compreender o contexto, os conceitos e o referencial teórico que permeiam a problemática, quais sejam: qualidade de vida no trabalho e docentes idosos.

Com este intuito, desenvolveu-se uma análise prévia e exploratória, construindo um mapeamento e a análise qualitativa das produções científicas das Ciências Humanas e Sociais que estudaram a qualidade de vida no trabalho dos docentes idosos, especificamente nas instituições de ensino municipal, da cidade de Ponta Grossa/Paraná. Para tanto, foram adotados os pressupostos das pesquisas sobre o “estado do conhecimento”. Para constituir esta análise, obedeceu aos seguintes critérios:

- a) Acesso as produções a partir das bases de dados brasileiros do Portal de Periódicos Capes/ MEC, entre os anos de 2013 a 2018;
- b) As teses e dissertações do portal da Universidade Estadual de Ponta Grossa, entre os anos de 2013 a 2018.

O recorte temporal se deu devido a relevância das produções científicas que se destaca dos últimos cinco anos. Os indicadores para a consulta nas referidas bases foram: “qualidade de vida no trabalho”; “qualidade de vida do idoso”; “qualidade de vida do professor idoso” e “qualidade de vida do professor”. Com base nestes preceitos, seguem os resultados numéricos desta primeira etapa:

QUADRO 01 – Estado do Conhecimento

Base de dados	qualidade de vida no trabalho	qualidade de vida do idoso	qualidade de vida do prof. ^o idoso	qualidade de vida do prof. ^o
CAPEX/MEC	103	16	0	03
Teses e Dissertações UEPG	109	0	0	01

Fonte: a autora (2020)

Destaca-se, assim, que foi possível perceber, pela busca dos termos acima destacados, que existe uma carência no tocante a análise de qualidade de vida no trabalho do professor idoso nas bases de dados selecionadas.

No tocante a palavra de pesquisa “qualidade de vida” encontrou a Revista Brasileira de Qualidade de Vida (criada em 2008), sendo um periódico eletrônico, vinculado aos cursos de mestrado e doutorado do Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção (PPGEP) e do Laboratório de Qualidade de Vida (LaQVida) através do Grupo de Pesquisa Gestão de Recursos Humanos para o ambiente produtivo, da Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR), que tem por missão divulgar pesquisas científicas e tecnológicas da área da qualidade de vida e áreas correlatas.

Realizada uma pesquisa no referido periódico, desde o seu surgimento, com a palavra idoso, constatou-se quarenta e cinco artigos, relacionados a qualidade de vida, contudo não há artigos específicos a respeito de docentes idosos da rede municipal de ensino de Ponta Grossa-Paraná. Com o termo professor, obteve cinquenta e um documentos, contudo nenhum com a relação específica do estudo proposto.

Atualmente, existe uma Associação Brasileira de Qualidade de Vida⁵ e no ano de 2019, a Universidade Federal do Rio Grande do Sul sediou, no mês de julho, o 21º Fórum Internacional de Qualidade de Vida no Trabalho, no Congresso de Stress/QVT da ISMA-BR 2019 (*Internacional Stress Management Associativo*). E, em agosto de 2019, ocorreu o 1º Congresso de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), com foco na realidade do serviço público, promovido pelo Ministério Público do Trabalho, em Brasília.

⁵ Fundada em 1995, a ABQV é uma organização sem fins lucrativos, que tem como objetivo básico estimular ações e programas de qualidade de vida em ambientes corporativos, bem como desenvolver parcerias e convênios com importantes entidades da sociedade brasileira

Desta forma, verifica-se que existem produções anteriores, bem como eventos referentes a temática, contudo com análise de sujeitos diferentes e enfoques diversos. Assim, demonstra-se a inovação da presente pesquisa e a necessidade do aprofundamento teórico nesta temática, estabelecendo como objetivo principal, analisar a qualidade de vida no trabalho dos docentes idosos, lotados na Rede Municipal de Ensino de Ponta Grossa, Paraná. E, para almejar tal preceito, delimitar os seguintes objetivos específicos: a) Caracterizar os docentes idosos de Ponta Grossa - Paraná; b) Descrever Qualidade de Vida no Trabalho; c) Identificar os instrumentos de avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho; d) Aplicar o instrumento de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho TQWL-42 nos docentes idosos da Rede Municipal de Ensino de Ponta Grossa – Paraná. e) Analisar os dados obtidos da aplicação do instrumento de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho TQWL-42 nos docentes idosos da Rede Municipal de Ensino de Ponta Grossa – Paraná.

Vale ressaltar que a presente pesquisa, está alinhada com o Programa de Pós Graduação em Ciências Sociais Aplicadas, relacionada com a sua proposta, qual seja, considerar a pesquisa em uma perspectiva holística nas ciências sociais e humanas, estabelecendo o diálogo metodológico e conceitual com diversos ramos do conhecimento, assim priorizando um entendimento interdisciplinar na composição do saber científico. Com isso, desenvolve o diálogo entre a diversidade das disciplinas.

No contexto apresentado, também se integra na linha de pesquisa História, Cultura e Cidadania, objetivando o estudo do desenvolvimento histórico e cultural da sociedade brasileira e do espaço regional, realizando a análise da relação entre a estrutura social e expressões da cultura popular, identidades, linguagem, mídia e cidadania, investigando, através da interdisciplinaridade as práticas dos sujeitos, dentro de uma sociedade plural, levando em consideração as suas diversidades.

Assim, para efetivação da pesquisa, organizou-se a dissertação em cinco capítulos distintos. O primeiro capítulo, baseia-se na fundamentação teórica, verificando as conceituações e distinções entre qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho, bem como as suas bases teóricas e a influência da Organização Mundial da Saúde nestes preceitos.

Seguindo para o segundo capítulo, analisa-se o significado do trabalho, seu contexto histórico, sua legalidade e sua importância para a sociedade. Neste item

também identifica o trabalho docente. Posteriormente, no terceiro capítulo demonstra a caracterização dos docentes idosos da Rede Municipal de Ensino de Ponta Grossa – Paraná, especificando a população idosa e os docentes idosos.

No quarto capítulo se discorre o percurso metodológico seguida. Analisando a problemática do presente estudo com uma abordagem do método misto (quantitativo e qualitativo) e em relação aos objetivos uma análise descritiva. Destaca-se também, a perspectiva interdisciplinar da pesquisa. Neste item, apresenta o processo de construção e a validação do instrumento de avaliação da qualidade de vida no trabalho, o TQWL-42 (*Total Quality of Work Life* - Qualidade de Vida no Trabalho Total), desenvolvido por Pedroso *et al.*

Finalizando, no quinto capítulo, demonstra os resultados obtidos com a aplicação do instrumento de avaliação de qualidade de vida no trabalho, TQWL-42, nos docentes idosos, na Rede Municipal de Ensino de Ponta Grossa – Paraná, destacando a seleção dos indicadores, levantamento teórico e análise dos dados. Bem como é apresentado as respostas dadas pelos docentes idosos a questão: quando eu falo a expressão “qualidade de vida no trabalho”, quais são as cinco primeiras palavras que lhe-vêm à mente, bem como, justificar a escolha da primeira palavra.

CAPÍTULO 1

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Talvez nenhum conceito seja mais antigo, antes mesmo de ser definido, do que "qualidade de vida". Talvez nenhum seja mais moderno do que a busca de qualidade de vida. [...]

Cristovam Buarque (1993, p.157)

A fundamentação teórica caracteriza a articulação entre os problemas de pesquisa apontados e a análise das obras; é a apresentação discursiva daquilo que os autores têm escrito a respeito do tema, para atingir os objetivos da pesquisa; ou seja, os itens relevantes para a sua compreensão.

1.1 A ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE E A QUALIDADE DE VIDA

A Organização Mundial da Saúde (OMS), existe desde 1948, sendo subordinada a Organização das Nações Unidas (ONU), sendo composta por cento e noventa e quatro Estados membros e tendo como missão elevar os padrões sanitários e de bem-estar da população mundial, coordenando os esforços internacionais para a prevenção, o controle e o tratamento de doenças, supervisionando o intercâmbio entre os países-membros de informações epidemiológicas e realizando pesquisas em diversos campos da área de saúde. Neste ínterim é que esta agência especializada em saúde, preocupou-se em conceituar a qualidade de vida, visto que a mesma está interligada com a saúde:

Ainda que saúde e qualidade de vida já tenham sido enxergadas como sinônimos, ressalta-se que a saúde é um domínio da qualidade de vida. Assim, a saúde está associada à qualidade de vida, havendo diversos pontos de intersecção entre ambas as variáveis. (PEDROSO, 2013, p.24)

Assim, a Qualidade de Vida (QV), para a OMS é “a percepção do indivíduo de sua inserção na vida no contexto da cultura e sistemas de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações”. (WHOQOL GROUP, 1995, p. 1405).

Observando a multidimensionalidade deste conceito é que a OMS inicia em 1994 o desenvolvimento de um instrumento de avaliação da qualidade de vida, sendo realizado simultaneamente em quinze centros, em quatorze países.

A metodologia de desenvolvimento do WHOQOL (*the world health organization quality of life*) foi seccionada em quatro grandes etapas: clarificação do conceito de qualidade de vida; estudo-piloto qualitativo; desenvolvimento de um piloto; e uma aplicação de campo. Para os centros integrados após a conclusão da elaboração do instrumento, foi estabelecida uma metodologia que consistia na sua tradução, preparação do teste-piloto, desenvolvimento das escalas de respostas e administração do piloto (GRUPO WHOQOL, 1998, *apud* PEDROSO, 2013, p. 34).

Neste contexto, a OMS desenvolveu a construção dos instrumentos que avaliam a qualidade de vida tanto de forma global (WHOQOL-100, WHOQOL-bref e WHOQOL-8) como também em função de grupos específicos (WHOQOL-HIV, WHOQOL-HIV-bref, WHOQOL-OLD, WHOQOL-SRPB, WHOQOL-DIS, WHOQOL-Children e WHOQOL-Pain). Sendo assim especificados:

- a. WHOQOL-100 - 100 questões, seccionadas em 24 facetas. As facetas foram agrupadas em seis grandes domínios, acrescido de uma faceta independente, não pertencente a nenhum domínio.
- b. WHOQOL-bref - versão abreviada do instrumento WHOQOL-100, com o objetivo de disponibilizar um instrumento que demande menor tempo para preenchimento e com características psicométricas satisfatórias;
- c. WHOQOL-8 - versão abreviada do WHOQOL-bref direcionada para grandes populações;
- d. WHOQOL-HIV - é a versão do WHOQOL-100 com um módulo adicional direcionado para portadores do Vírus da Imunodeficiência Humana (HIV);
- e. WHOQOL-HIV-bref - uma versão abreviada do WHOQOL-HIV;
- f. WHOQOL-OLD - é um módulo complementar ao WHOQOL-100, direcionado às pessoas idosas;
- g. WHOQOL-SRPB - é uma versão do WHOQOL-100 com o domínio Espiritualidade/Religião/Crenças Pessoais ampliado.
- h. WHOQOL-DIS - que é um módulo complementar ao WHOQOL-100 ou WHOQOL-bref com direcionamento para adultos com deficiência física e intelectual;
- i. WHOQOL-Children - versão do WHOQOL-100 direcionado para crianças;
- j. WHOQOL-Pain - modulo complementar ao WHOQOL-100 direcionado para pessoas que convivem com dor crônica.

A OMS galgou para a construção dos diversos instrumentos de qualidade de vida, direcionando para a singularidade de aspectos específicos. Até a presente data tais instrumentos são utilizados para avaliar a qualidade de vida, visando contribuir para a consecução da sua garantia.

1.2 A QUALIDADE DE VIDA

Ao utilizar o termo qualidade de vida, comumente percebe-se a sua utilização no vocabulário cotidiano, com a mais variada conotação. É visto que este termo está associado a algo positivo, para resumir melhorias ou até mesmo um melhor padrão de vida ou bem estar individual, sendo elas de ordem pessoal, emocional, social ou econômica. O termo está intimamente relacionado a clínicas de estética, academias de ginástica, escolas e empresas, entre outros segmentos.

No entanto, saindo da esfera do senso comum, na esfera científica, deve-se haver um aprofundamento teórico. Neste intuito, pode-se destacar que a qualidade de vida está “[...] relacionada à saúde acrescida de determinantes do ambiente interno (individual) e ambiente externo (social e cultural).” (PEDROSO, 2010, p.09). No mesmo sentido, corrobora Fleck: “É um conceito amplo que abrange a complexidade do construto e inter-relaciona o meio ambiente com aspectos físicos, psicológicos, nível de independência, relações sociais e crenças pessoais.” (2000, p.34).

Com este conceito, observa-se que qualidade de vida vai além dos aspectos ligados à saúde. Ele abrange muito mais do que simplesmente não estar acometido por alguma doença. Ao observar a população, tem-se pessoas que não estão doentes, mas mesmo assim, não poderão ter qualidade de vida, levando em consideração os conceitos citados acima, pela abrangência dos outros aspectos levados em consideração.

Historicamente o conceito de Qualidade de Vida surgiu na década de 1960, em que prevalecia uma notória valorização da economia como forma de análise do desenvolvimento das sociedades, sendo assim, a Qualidade de Vida era medida inicialmente pelo indicador da riqueza produzida e distribuída dentro de um espaço, o Produto Interno Bruto (PIB), que apesar de traduzir globalmente o crescimento

econômico, não abrangia diversos aspectos que permitissem verdadeiramente a análise do desenvolvimento de uma sociedade (FELIPE *et al.*, 2019, p. 08).

No entanto, não é tão simples assim: ter ou não ter qualidade de vida, de acordo apenas com um aspecto, sendo ele físico, econômico, social, etc. Como observado no item anterior, a OMS caracteriza a qualidade de vida como um conceito multidimensional, ou seja, tem múltiplos aspectos a serem observados.

Assim, o conceito de Qualidade de Vida, abrangendo a diversidade de aspectos, carece de consenso, devido a sua enorme complexidade. De acordo com Alberto Ogata e Sâmia Simurro, no Livro Guia Prático de Qualidade de Vida (2019, p.05):

A qualidade de vida depende da percepção individual de cada um. Uma boa qualidade de vida seria o resultado de uma complexa interação, percebida de forma positiva, entre fatores como: estado psicológico, expectativas, crenças, valores, relações sociais e o meio ambiente.

Neste contexto, o Centro de Promoção da Saúde da Universidade de Toronto desenvolveu um modelo a respeito da qualidade de vida, contemplando os componentes e dimensões de saúde e bem estar, englobando a saúde física, psicológica e espiritual, e também a interação com o meio ambiente e as oportunidades de desenvolvimento intelectual. (OGATA; SIMURRO, 2019, p.05). Assim, esta abordagem conceitual, a respeito da qualidade de vida, traz as seguintes implicações (CALMAN, 1987, *apud* OGATA, SIMURRO, 2019, p. 05):

1. Só pode ser descrita pelo próprio indivíduo.
2. Precisa levar em conta vários aspectos da vida.
3. Está relacionado aos objetivos e às metas de cada indivíduo.
4. A melhora está relacionada à capacidade de identificar e de atingir esses objetivos.
5. A doença e seu respectivo tratamento podem modificar esses objetivos.
6. Os objetivos necessariamente precisam ser realistas, já que o indivíduo precisa manter a esperança de poder atingi-los.
7. A ação é necessária para diminuir o hiato entre a realização dos objetivos e as expectativas. Essa ação pode se dar através do crescimento pessoal ou da ajuda dos outros.
8. O hiato entre as expectativas e a realidade pode ser, justamente, a força motora de alguns indivíduos.

Assim, a qualidade de vida abrangendo uma diversidade de fatores, acaba por depender de características individuais para ser identificada. Logo, ter qualidade de vida para uma pessoa, muitas vezes poderá não significar ter para outro indivíduo.

Tendo assim uma definição mais abrangente a respeito da qualidade de vida, vislumbra-se que a mesma acabou dando origem a ramificações, abordando novos ramos, contudo preservando as suas características primordiais e a direcionando para áreas específicas, dentre elas, Pedroso destaca: “As principais áreas de estudo derivadas da qualidade de vida são a qualidade de vida relacionada à saúde (*health related quality of life*) e a qualidade de vida no trabalho (*quality of work life*).” (2013, p. 24). Assim, o referido autor ainda ratifica:

[...] o termo “qualidade de vida no trabalho” conquistou uma maior popularidade. Em contraste à qualidade de vida relacionada à saúde, utilizada especificamente por profissionais da área da saúde, a qualidade de vida no trabalho tem se apresentado como uma área de pesquisa multidisciplinar, englobando pesquisadores de diferentes áreas do conhecimento. (PEDROSO, 2013, p. 25)

Assim, a qualidade de vida é o gênero da espécie qualidade de vida no trabalho.

1.3 A CONCEITUAÇÃO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Observado as delimitações conceituais a respeito de qualidade de vida, destaca-se que esta não haverá de se confundir como sinônimo de qualidade de vida no trabalho. É pertinente destacar que ambas são conceitos multidisciplinares, contudo deferem na sua aplicabilidade. Neste sentido, “Qualidade de vida no trabalho é um canal essencial das relações entre os sistemas de trabalho de alto desempenho e os comportamentos de trabalho dos funcionários.”⁶ (BALUYOS, 2019, p.208-209, tradução nossa), complementando o significado, tem-se que:

É evidente que QVT sofre influências de diversas variáveis, como reações interpessoais no ambiente de trabalho, satisfação com a remuneração, reconhecimento e valorização da atividade exercida. Da mesma forma, fatores externos ao ambiente de trabalho como vida pessoal, saúde, lazer e estado emocional também estão relacionados com a QVT. (DIAS, *et al.*, 2017, p.160)

Na perspectiva histórica, no início da década de 50, na Inglaterra, Eric Trist e colaboradores estudaram um modelo macro para agrupar: indivíduo-trabalho-organização, e esta técnica recebeu a denominação de Qualidade de Vida no

⁶ Quality of working life is an essential conduit of the relationships between high-performance work systems and employee’s work behaviors. (BALUYOS, 2019, p.208-209)

Trabalho (QVT). Trist afirma que a QVT é de fundamental importância para as organizações, tanto dos países desenvolvidos, como dos países em desenvolvimento, voltada para facilitar ou trazer a satisfação e bem estar ao trabalhador na execução da sua atividade. (RODRIGUES, 2001). Ainda, referente ao contexto histórico Rodrigues enfatiza:

Não podemos desprezar, por exemplo, os ensinamentos de Euclides de Alexandria sobre princípios de geometria, a 300 a.C., e que foram aplicados para melhorar o método de trabalho dos agricultores à margem do Nilo, ou a "Lei das Alavancas", de Arquimedes, que, em 287 anos a.C., veio diminuir o esforço físico de muitos trabalhadores. Estes são alguns fatos históricos que vieram alterar a forma de execução da tarefa, trazendo intrinsecamente uma melhoria nas condições de trabalho e bem-estar do trabalhador. [...] Somente com a sistematização dos métodos de produção, nos séculos XVIII e XIX, as preocupações com as condições de trabalho e a influência destas na produção e moral do trabalhador vieram a ser estudadas de forma científica. (2001, p.76)

A preocupação com o trabalho e o seu bem estar no ambiente laboral, fizeram com que em 1950, em Londres, no "*Tavistock Institute*", Eric Trist e seus colaboradores desenvolveram estudos, que deram origem a uma abordagem sócio-técnica, em relação à organização do trabalho, tendo como base a satisfação do trabalhador no trabalho e em relação a ele. (RODRIGUES, 2001)

Neste mesmo período, nos Estados Unidos (EUA), Louis Davis e seus colaboradores, desenvolveram pesquisas para modificar as linhas de montagem, na intenção de tornar a vida dos operários no trabalho mais satisfatória e agradável. (RODRIGUES, 2001). Com este contexto,

[...] o conceito de qualidade de vida tomou um impulso, quando a conscientização dos trabalhadores e o aumento das responsabilidades sociais da empresa contribuíram decisivamente que cientistas e dirigentes organizacionais pesquisassem melhores formas de realizar o trabalho. (FAGUNDES, *et al.*, 2017, p.112)

Assim, na década de sessenta, à preocupação com a Qualidade de Vida no Trabalho foi impulsionado pela criação da "*National Commission on Productivity*", que objetivou analisar as causas da baixa produtividade nas indústrias americanas, seguindo a criação pelo congresso do "National Center for "*Productivity and Quality of Working Life*", com o intuito de realizar estudos e servir de laboratório sobre produtividade e a qualidade de vida do trabalhador. (FERNANDES, 1996)

No entanto, apesar deste processo evolutivo nesta década, Rodrigues (2001, p.78) destaca: "A crise energética e alta inflação que aconteceram as grandes

potências do Ocidente e, em particular, os Estados Unidos, no início dos anos 70, desaceleraram e mudaram os rumos da QVT.” Neste íterim, as mudanças em relação a aplicabilidade da QVT tiveram alterações até o fim desta década: “[...] tivemos uma paralização no desenvolvimento e preocupações com a QVT. As organizações preocupavam-se e tinham suas atenções desviadas para a alta inflação e a substituição do petróleo, que até 1974 era uma fonte de energia de baixo custo. ”

Neste contexto, Nadler e Lawler (1983, p. 22-24 *apud* RODRIGUES, 2001, p.81), traz o seguinte quadro da perspectiva histórica de QVT:

QUADRO 02 - Perspectiva histórica de QVT

PERÍODO	FOCO PRINCIPAL	DEFINIÇÃO
1959/1972	Variável	A QVT foi tratada como reação individual ao trabalho ou às consequências pessoais de experiência do trabalho
1969/1975	Abordagem	A QVT dava ênfase ao indivíduo antes de dar ênfase aos resultados organizacionais, mas ao mesmo tempo era vista como um elo dos projetos cooperativos de trabalho gerencial.
1972/1975	Método	A QVT foi o meio para o engrandecimento do ambiente de trabalho e a execução de maior produtividade e satisfação.
1975/1980	Movimento	A QVT, como movimento, visa a utilização dos termos “gerenciamento participativo” e “democracia industrial” com bastante frequência, invocador como ideais do movimento.
1979/1983	Tudo	A QVT é vista como um conceito global e como uma forma de enfrentar os problemas de qualidade e produtividade.
Previsão futura	Nada	A globalização da definição trará como consequência inevitável a descrença de alguns setores sobre o termo QVT. E para estes QVT nada representará.

Fonte: Nadler e Lawler (1983, p. 22-24 *apud* RODRIGUES, 2001, p.81)

O interesse a respeito da QVT teve uma renovação em 1979, com a competição dos mercados internacionais, principalmente com a participação do Japão, com as técnicas de administrar nas organizações, um exemplo são os Ciclos de Controle de Qualidade:

No atual momento, a QVT está ganhando espaço dentro das organizações a partir da reestruturação do trabalho, uma vez que solicita cada vez mais que o trabalhador se identifique com a organização e trabalhe em equipe. Ao mesmo tempo, percebe-se que têm sido incorporados novos conceitos e perspectivas aos estudos de QVT, ampliando a forma como o indivíduo, a organização e o trabalho são vistos sob esta corrente teórica. (FAGUNDES, *et al.*, 2017, p.113)

De tal modo, observa-se que de acordo com a informação trazida pelos autores, não haveria de se pensar em perspectivas positivas para o futuro da QVT, devido a globalização. Contudo o que tem-se no cenário atual, é um olhar diferenciado e valorizado para a QVT.

Hodiernamente, a Qualidade de Vida no Trabalho é a “ciência comportamental que trata os aspectos ligados ao bem-estar das pessoas em situação de trabalho.” (FAGUNDES, *et al.*, 2017, p.114). As pesquisas atuais a respeito do tema buscam investigar as respostas dos questionamentos de como os cargos demonstrem ser mais produtivos, e assim, empregador e empregado almejem a satisfação.

O alcance do bem estar para todos os envolvidos no ambiente de trabalho, é o que gera a complexidade de implantar e gerenciar um programa de QVT, pois ambos os lados trabalhador e gestores possuem objetivos distintos, conforme corrobora Chiavenato:

A QVT assimila duas posições antagônicas: de um lado, a reivindicação dos colaboradores quanto ao bem-estar e à satisfação no trabalho; de outro, o interesse das organizações quanto aos seus efeitos positivos e potenciadores sobre a produtividade e a qualidade no trabalho. (2014, p.214)

Com isso, ratifica-se a importância de todos os envolvidos no trabalho, também compartilharem da QVT, pois, por mais que os objetivos sejam diversos, todos almejam o bem estar; pois, a QVT não é apenas determinada pelas características individuais ou situacionais (estrutura organizacional, tecnologia, sistemas de recompensas, políticas internas), mas sobretudo pela atuação harmônica dessas. Por este motivo, vários autores desenvolveram modelos e

enfoques diversos QVT, sendo: Walton (1973), Hackman e Oldham (1974), Westley (1979), Werther e Davis (1983) e Nadler e Lawler (1983).

1.4 AS BASES TEÓRICAS DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Em uma nova realidade social do século XXI, com o aumento da expectativa de vida, maior tempo trabalhando, maior consciência do direito à saúde, novos hábitos e estilo de vida, a responsabilidade social e o desenvolvimento sustentável como compromisso, observa-se que o ambiente organizacional está rediscutindo burocracia, tempos, relações humanas e ética. Assim, a Qualidade de Vida no Trabalho faz parte destas alterações, pelas quais passam as relações de trabalho na sociedade moderna. (LIMONGI FRANÇA, 2014)

Nesta perspectiva, na última década do século XX, temas como envelhecimento da população e responsabilidade social, vislumbraram novos paradigmas para as abordagens da QVT. De acordo com Ana Cristina Limongi França (2014, p. 23) alguns desencadeadores de QVT, típicos da sociedade pós industrial, são assim denominados:

- vínculos e estrutura da vida pessoal: família, atividades de lazer e esporte, hábitos de vida, expectativa de vida, cuidados com a saúde, alimentação, combate à vida sedentária, grupos de afinidade e apoio;
- fatores socioeconômicos: globalização, tecnologia, informação, desemprego, políticas de governo, organizações de classe, privatização de serviços públicos, expansão do mercado de seguro saúde, padrões de consumo mais sofisticados;
- metas empresariais: competitividade, qualidade do produto, velocidade, custos, imagem corporativa;
- pressões organizacionais: novas estruturas de poder, informação, agilidade, co-responsabilidade, remuneração variável, transitoriedade no emprego, investimento em projetos sociais.

Diante das colocações feitas pela autora, observa-se que falar em QVT neste século está ainda mais complexo, pois são diversos os fatores que a influenciam. Chiavenato (2014, p.420) destaca que:

QVT é um conjunto de ações de uma empresa envolvendo diagnóstico e implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais dentro e fora do ambiente de trabalho, visando a propiciar condições plenas de desenvolvimento humano para e durante a realização do trabalho. QVT representa a percepção do indivíduo sobre sua posição na vida, no contexto cultural, sistema de valores em que vive e em relação com objetivos, expectativas, padrões e conceitos. Trata-se de um conceito amplo, que inclui saúde física, estado psicológico, crenças pessoais, relações sociais e suas relações com o ambiente.

Assim, hoje a QVT vai muito além das percepções de saúde, salário ou implantação de tecnologia apenas. É algo amplo que atinge o indivíduo na sua singularidade, como ele se insere na sociedade, bem como as relações sociais; é decorrência da combinação de várias dimensões do desempenho das atividades laborais e outras não vinculadas ao trabalho. Para Chiavenato (2014, p.420):

Independente das percepções que os funcionários possam ter a respeito do que é QVT, esta deve envolver:

- Trabalho que valha a pena ser feito;
- Condições de trabalho seguras.
- Remuneração justa e adequada.
- Segurança no emprego.
- Supervisão competente.
- Retroação quanto ao desempenho no trabalho.
- Oportunidades de crescimento intelectual e profissional.
- Possibilidades de promoção e avanço na carreira.
- Excelente clima social e justiça.

Observado a complexidade que abrange o tema, há questionamentos que como poder avaliar a QVT, qual o indicador adequado para a realidade brasileira e como chegar a um resultado satisfatório na avaliação e apontar as falhas existentes para assim poder sanar as dificuldades e se almejar uma melhor qualidade de vida no trabalho. Neste sentido o autor Pedroso, explicita:

A necessidade de um indicador para avaliar a Qualidade de Vida no Trabalho suscitou a criação de diversos modelos teóricos quantitativos e qualitativos para mensurar o nível com o qual um trabalho pode proporcionar motivação ao colaborador. Dentre os principais instrumentos de avaliação da qualidade de vida no trabalho podem ser elencados: Walton (1973), Hackman e Oldham (1974), Westley (1979), Werther e Davis (1983) e Nadler e Lawler (1983). (2010, p. 39)

De acordo com o referido autor, será explicitado cada um, destes principais modelos, as suas devidas conceituações e suas ponderações a respeito da QVT. Vale ressaltar que o primeiro modelo surgiu em 1973 e o último a ser analisado em 1983. Assim, até a presente data, com toda a evolução da sociedade ainda utiliza-se muito, os mesmos instrumentos de avaliação do século passado.

Assim, no primeiro modelo a ser analisado, de Richard Walton, a qualidade de vida no trabalho está “constituído pelo maior número de dimensões (oito). O modelo de Walton enfatiza o trabalho como um todo, não se limitando a abordar somente o ambiente de trabalho em si, fazendo menção, inclusive, a aspectos presentes na vida de não-trabalho.” (PEDROSO, 2010, p.39). O autor contribui com

alguns questionamentos, relevantes para o embasamento dos oito critérios para a QVT:

Como deveria a Qualidade de Vida no Trabalho ser conceituada e como ela poderia ser medida?; Quais são os critérios apropriados e como eles são inter-relacionados? Como cada um é relacionado à produtividade?, São estes critérios uniformemente destacados em todos os grupos de trabalho? (RODRIGUES, 2001, p. 82)

Walton observa estas questões como centrais para a pesquisa de QVT nas organizações. As oito categorias conceituais, incluindo critérios de QVT, estão elencadas no quadro abaixo:

QUADRO 03 - Categorias conceituais e critérios de QVT segundo Walton

CRITÉRIOS	INDICADORES DE QVT
1. COMPENSAÇÃO JUSTA E ADEQUADA	equidade interna e externa justiça na compensação partilha dos ganhos de produtividade proporcionalidade entre salários
2. CONDIÇÕES DE TRABALHO	jornada de trabalho razoável ambiente físico seguro e saudável ausência de insalubridade
3. USO E DESENVOLVIMENTO DE CAPACIDADES	autonomia autocontrole relativo qualidades múltiplas informações sobre o processo total do trabalho
4. OPORTUNIDADE DE CRESCIMENTO E SEGURANÇA	possibilidade de carreira crescimento pessoal perspectiva de avanço salarial segurança de emprego
5. CONSTITUCIONALISMO	ausência de preconceitos igualdade mobilidade relacionamento senso comunitário
6. O TRABALHO E O ESPAÇO TOTAL DE VIDA	direitos de proteção do trabalhador privacidade pessoal liberdade de expressão tratamento imparcial direitos trabalhistas
7. O TRABALHO E O ESPAÇO TOTAL DE VIDA	papel balanceado no trabalho estabilidade de horários poucas mudanças geográficas tempo para lazer da família
8. RELEVÂNCIA SOCIAL DO TRABALHO NA VIDA	imagem da empresa responsabilidade social da empresa responsabilidade pelos produtos práticas de emprego

Fonte: Fernandes (1996, p.48)

Diante do modelo apresentado a autora Fernandes (1996, p.52) destaca que: “embora não se desconheçam a diversidade das preferências e às diferenças individuais ligadas à cultura, classe social, educação, formação e personalidade, tais fatores são intervenientes, de modo geral, na qualidade de vida do trabalho na maioria das pessoas. ” Neste contexto, o modelo de Walton é considerado ainda o mais utilizado por estudiosos de recursos humanos e da psicologia organizacional. (PEDROSO, 2013)

Apesar deste modelo ser amplamente difundido, o mesmo ainda possui algumas fragilidades, conforme aponta Pedroso (2013, p.101):

As dimensões propostas por Walton são bastante heterogêneas e fazem menção a diferentes aspectos de ordem política, econômica, social, psicológica e jurídica. No entanto, os aspectos fisiológicos/biológicos são pouco explorados, não havendo um balanceamento adequado entre estes aspectos junto aos demais. Isso caracteriza uma fragilidade em relação ao modelo em questão.

Outro modelo apontado pela literatura é o de Hackman e Oldham que teve a sua base atrelada ao modelo teórico de Hackman e Lawler, publicado em 1971, sendo ampliado com os indicadores de operacionalização, sendo este publicado em 1974. Este modelo se apoia em características objetivas do trabalho:

QUADRO 04 - Modelo de instrumento de avaliação de QVT de Hackman e Lawer

DIMENSÕES DA TAREFA	ESTADOS PSICOLÓGICOS CRÍTICOS	RESULTADOS PESSOAIS E DE TRABALHO
Variedade de habilidades (VH)	Percepção da significância do trabalho (PST)	Satisfação geral com o trabalho (SG)
Identidade da Tarefa (IT)		
Significado da Tarefa (ST)		
Inter-relacionamento (IR)	Percepção da responsabilidade pelos resultados (PRT)	Motivação interna para o trabalho (MIT)
Autonomia (AU)		
Feedback do próprio trabalho (FT)	Conhecimento dos reais Resultados do trabalho (CRT)	Produção de trabalho de alta Qualidade (PTQ)
Feedback Extrínseco (FE)		
		Absenteísmo e rotatividade baixas

Fonte: Fernandes (1996, p.56)

As questões possuem enfoque nas cinco Dimensões Essenciais do Trabalho propostas por Hackman e Oldham: Variedade da Tarefa, Identidade da Tarefa,

Significado da Tarefa, Autonomia, Feedback. É um instrumento com questões objetivas, o instrumento proposto possui quinze questões.

Em relação a análise deste modelo, Pedroso (2013, p. 115) destaca ser:

Uma exclusividade do modelo de qualidade de vida no trabalho de Hackman e Oldham é a estruturação da teoria em um instrumento de avaliação quantitativo. [...] Não houve, por parte de Hackman e Oldham, nenhuma intenção de estudar o ambiente laboral em si, mas apenas a abordagem comportamental do trabalho propriamente dito.

No tocante ao próximo modelo, publicado em 1979, com uma abordagem sociotécnica, Westley “realiza uma retrospectiva histórica do ambiente laboral, inserindo as dimensões abordadas em seu modelo no contexto do trabalho, articulando-as paralelamente à qualidade de vida no trabalho.” (PEDROSO, 2013, p.116). De acordo com este autor, os problemas políticos trazem insegurança, o econômico, a injustiça; o psicológico, a alienação, e o sociológico, a ausência de leis. (FERNANDES, 1996). Westley associa quatro problemáticas originadas na sociedade industrial e discute a forma como interferem no labor dos colaboradores, apresentando a seguinte configuração:

QUADRO 05 - Modelo de instrumento de avaliação de QVT de Westley

Tipos de reivindicação	Problemática	Agente resolvente	Consequências	Formas de reversão
Econômica (1850-1950)	Injustiça	Sindicatos	Insatisfação	Descentralização do poder
			Greves	Compensação justa
			Queda da produtividade	Participação nos lucros e resultados
Política (1850-1950)	Insegurança	Partidos políticos	Insatisfação Greves	Autonomia
		II Guerra Mundial	Queda da produtividade	Feedback
Psicológica (1950-?)	Alienação	Agentes de mudança	Descompromisso Absentéismo Rotatividade	Enriquecimento do trabalho
Sociológica (1950-?)	Anomia	Equipes de alta performance	Sentimento de insignificância Absentéismo Rotatividade	Grupos de trabalho fundamentados na abordagem sociotécnica

Fonte: Westley (1979, *apud* PEDROSO, 2013, p.120)

Assim, o modelo construído com base nos referidos fatores chave, oferece possibilidade de atendimento tanto das necessidades do indivíduo como da organização, vindo ao encontro das expectativas do empregado. A respeito deste modelo, Pedroso (2013, p. 124) aponta que:

[...] os indicadores levantados e a abordagem realizada pelo autor apontam para um cenário onde é subentendido que a qualidade de vida no trabalho não é medida ou mensurada.
 [...] a qualidade de vida no trabalho trata-se de indicador dissociável dos indivíduos.

O modelo subsequente refere-se a Werther e Davis, publicado no ano de 1981. Para os autores “A qualidade de vida no trabalho é afetada por muitos fatores: supervisão, condições de trabalho, pagamento, benefícios e projeto do cargo. Porém, é a natureza do cargo que envolve mais intimamente o trabalhador.” (WERTHER E DAVIS, 1983, p.71). Assim, o quadro de qualidade de vida do trabalho fica assim disposto:

QUADRO 06 - Modelo de instrumento de avaliação de QVT de Werther e Davis

Ambientais
Sociais
Culturais
Históricos
Competitivos
Econômicos
Governamentais
Tecnológicos
Organizacionais
Propósito
Objetivos
Organização
Departamentos
Cargos
Atividades
Comportamentais
Necessidades de recursos humanos
Motivação
Satisfação

Fonte: Werther e Davis (1983, p.72)

O autor Pedroso traz os seguintes pontos a respeito do modelo de Werther e Davis:

Por mais que se tenha valorizado, ou procurado valorizar, o bem-estar do trabalhador, a premissa de um programa de qualidade de vida no trabalho é concebida em associação com o aumento da produtividade. Seguindo essa linha de raciocínio, Werther e Davis valorizam, para a avaliação da qualidade de vida no trabalho, os elementos organizacionais. [...] Com relação aos elementos ambientais abordados por Werther e Davis, cabe ressaltar que estes são muito escassos. [...] No que diz respeito aos elementos comportamentais, percebe-se que fazem apologia à motivação proveniente do trabalho. (2013, p.135)

Já no que diz respeito ao modelo Nadler e Lawler (1983), os indicadores da qualidade de vida no trabalho devem contemplar o bem-estar do indivíduo e a melhoria da produtividade. Assim, nesta teoria os autores elencam quatro indicadores, abarcados pelas esferas psicológica, organizacional, econômica e ambiental. Mesmo tendo contemplados as esferas do contexto laboral, a ausência de fatores relacionados ao ambiente físico do trabalho, constitui um fator limitador deste modelo. (PEDROSO, 2013)

Neste sentido, observa-se que “mais do que tudo, a QVT representa um intenso movimento em direção ao profundo respeito pelo bem-estar das pessoas do ponto de vista biológico, psicológico e social. E é isso o que vale.” (CHIAVENATO, 2014, p.219), assim, qualquer programa que verifique a QVT, deverá verificar o trabalho e o seu ambiente satisfazendo às necessidades pessoais e deixar o local agradável e atraente para o seu desenvolvimento.

CAPÍTULO 2

O SIGNIFICADO DO TRABALHO

[...] o futuro pertence a quem souber libertar-se da ideia tradicional do trabalho como obrigação ou dever e for capaz de apostar num sistema de atividades, onde o trabalho se confundirá com tempo livre, com estudo e com o jogo, enfim, com o ócio criativo.

(MASI, 2000, p.07)

O significado de trabalho possui uma diversidade conceitual, não sendo este o foco deste estudo, qual seja, o seu aprofundamento teórico, traz-se a definição constante no dicionário Aurélio: “[...]treinar ou exercitar para melhorar ou desenvolver. Estar em funcionamento. Exercer uma atividade profissional. ” Mas o significado da palavra trabalho vai além do seu sentido denotativo:

[...] em nossa língua a palavra trabalho se origina do latim *tripalium*, embora outras hipóteses a associem a *trabaculum*. *Tripalium* era um instrumento feito de três paus aguçados, algumas vezes ainda munidos de ponta de ferro, no qual os agricultores bateriam o trigo, as espigas de milho, o linho, para rasga-los e esfiapá-los. [...] A *tripalium* se liga ao verbo do latim vulgar *tripaliare*, que significa justamente torturar.

[...]

Deste conteúdo semântico de sofrer passou-se ao de esforçar-se, laborar e obrar. O primeiro sentido teria perdurado até inícios do século XV (ALBORNOZ, 2017, p.10)

O significado da palavra trabalho, além da aplicabilidade semântica, também pode ser analisado no seu contexto histórico. Na Antiguidade (4.000 a.C até 476), tem-se notícia de povos dedicados ao comércio, como os fenícios. Na Idade Média, o comércio e as manufaturas proporcionam uma fonte de riqueza não totalmente dependente da propriedade da terra. Assim, desenvolve-se a burguesia, onde os comerciantes empregavam trabalhadores, e paulatinamente estabelece uma hierarquia baseada no dinheiro.

Passados alguns séculos, já no século XX, “em que a colonização dos novos mundos descobertos carreara para a Europa riquezas consideráveis, e com a aplicação da ciência à produção, a expansão capitalista gerou o que se chamou de Revolução Industrial. ” (ALBORNOZ, 2017, p.20). O regime de oito horas de trabalho e direitos coletivos do trabalho se ampliaram, com a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1919:

O preâmbulo de 1919 elenca, de maneira não exaustiva, matérias e questões sobre o trabalho e os trabalhadores que deveriam ser objeto da ação da OIT (regulamentação das horas de trabalho; proteção dos trabalhadores contra doenças gerais ou profissionais e contra acidentes de trabalho; pensões de velhice e de invalidez; afirmação do princípio "a trabalho igual, salário igual"; afirmação do princípio da liberdade sindical; etc.). (LEITÃO, 2016, p.09)

Com a criação da OIT, observou-se que o trabalho estava em foco e o trabalhador conquistaria direitos antes não vistos, entre as diferentes nações do mundo, dentre estes: o do pleno emprego e da elevação do nível de vida; de um salário mínimo vital para todos os que têm um emprego e necessitam dessa proteção; do reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva e da cooperação entre empregadores e os trabalhadores; da extensão das medidas de segurança social com vista a assegurar um rendimento de base a todos os que precisem de tal proteção, assim como uma assistência médica completa; de uma proteção adequada da vida e da saúde dos trabalhadores em todas as ocupações; da proteção da infância e da maternidade. (LEITÃO, 2016)

A história institucional da economia mundial desde o século XIX é, basicamente, uma história das organizações intergovernamentais de cunho cooperativo nos terrenos da regulação industrial (patentes, normas técnicas, pesos e medidas), dos transportes e comunicações (uniões telegráfica, postal, de ferrovias), do comércio (tarifas, direito comercial), bem como no campo das questões sociais (liga contra o trabalho escravo, oficina internacional do trabalho), jurídicas (corte permanente de arbitragem, tribunal internacional de justiça), de higiene pública, de direitos humanos ou da educação e pesquisa. (ALMEIDA, 2015, p. 140)

A partir do fim do século XIX, no entanto, o Brasil passa por transformações fundamentais. A primeira e mais importante delas é a abolição formal da escravidão. Ela instaura um mercado formal competitivo do trabalho com base no contrato que significa uma importante mudança, ainda que com continuidades fundamentais sob outras roupagens, em relação ao período anterior. (SOUZA, 2019 p.78)

Assim com o advento do capitalismo, nas regiões aparentemente marginais, dos países em desenvolvimento, a partir da segunda metade do século XX, observa-se que o colonialismo deu lugar a um imperialismo econômico. As multinacionais se fazem presentes, vê-se a dependência das grandes empresas para o trabalho. É neste momento que observa o crescimento das cidades, a produção em série com o

auxílio de máquinas; o homem do campo se dirige aos grandes centros na busca do emprego.

Com o passar do tempo o trabalho abrange diferentes formas dentro da sociedade. As mudanças são constantes e o tempo acaba sendo o bem mais precioso para o emprego do trabalho. Hoje as empresas estão fragmentadas, há a descentralização dos modos de organização e gerenciamento da força de trabalho, fusão de grandes companhias, competição internacional, abertura de novos mercados, avanços tecnológicos e da informatização; transformações demográficas, ingresso massivo de mulheres no mercado de trabalho, alterações na estrutura familiar, etc.

É comum ter a sensação de que o tempo passa muito rápido e que muitas mudanças ocorrem em determinado momento, comparando com os demais; contudo não é simplesmente um fator histórico que altera, mas sim a alteração de um paradigma. Isso vai acontecer no momento em que três inovações diversas ocorrerem: novas fontes energéticas, novas divisões de trabalho e novas divisões de poder. Quando estas alterações acontecerem ao mesmo tempo, tem-se uma mudança de época. (MASI, 2000)

Os avanços ocorridos na ciência e na tecnologia a partir da Revolução Industrial foram de suma importância para a transformação do trabalho e do trabalhador na sociedade. Assim, a diversidade é considerada uma característica significativa para esta coletividade, baseada na informação e no conhecimento. Observa-se que “o trabalho pós industrial: caracterizado pela desestruturação. O trabalho físico, é delegado as máquinas, e o trabalho ideativo, aos homens.” (MASI, 2000, p. 248)

Neste contexto, as pessoas deixaram de geradores de custos ou recursos para se tornarem geradores de receitas. Assim, observa-se que com o passar da história, o trabalho tornou-se humanizado. A jornada do laboro diminuiu, as condições de trabalho melhoraram e o ser humano passa a ser destaque nesta relação. No entanto, ainda com estas evoluções presentes, o trabalhador se depara com exigências impostas ao trabalhador do conhecimento.

2.1 O CONTEXTO HISTÓRICO DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

O trabalho é muito dinâmico e vive em constante evolução, devido as condições sócio econômicas em que os indivíduos estão inseridos, considerado a evolução mundial das formas de trabalho e o amparo *jus* trabalhista, o qual necessita de um embasamento histórico da sua evolução.

Em um segundo momento da origem do trabalho, surge a servidão, que era a época do feudalismo, em que os senhores feudais davam toda a proteção militar e política aos seus servos, os quais não eram livres, porém, ao contrário, tinham que prestar serviços braçais e entregar parte de sua produção rural aos seus senhores feudais, isso como pagamento do uso da terra e proteção que tinham, pois, os nobres não trabalhavam e o trabalho era considerado um castigo (MARTINS, 2001).

Posteriormente, no século XIV surgem as corporações de ofício, da qual existiam três personagens: os mestres, os companheiros e os aprendizes. Os mestres eram os proprietários das oficinas, os companheiros eram os trabalhadores que recebiam salários e os aprendizes, que eram os menores que recebiam os ensinamentos profissionais ou de ofício dos mestres da oficina. Tais corporações tinham jornadas exaustivas, chegando até quatorze horas por dia, com a utilização de lampião a gás na jornada de trabalho.

Com o passar dos anos o trabalho foi evoluindo e passa por diversos marcos históricos mundiais, tais como: Revolução Francesa em 1789, que considerava determinadas formas de trabalho incompatíveis com o ideal de liberdade do homem; a Revolução Industrial que transforma o trabalho em emprego; o final da Primeira Guerra Mundial que inclui nas constituições os preceitos relativos a defesa social da pessoa e de normas de garantias dos direitos fundamentais, inclusive o direito do trabalho; em 1919 o tratado de Versalhes, que previa a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que trataria das relações internacionais do direito do trabalho e a Declaração Universal do Direito dos Homens em 1948, que vem limitar algumas situações particulares do trabalho. Portanto, segundo Delgado (2014, p.211):

Em país de formação colonial, de economia essencialmente agrícola, com um sistema econômico construído em torno da relação de escravista de trabalho – como o Brasil até fins do século XIX –, não cabe se pesquisar a existência desse novo ramo jurídico enquanto não consolidadas as premissas mínimas para a afirmação socioeconômica da categoria básica

do ramo justrabalhista, a relação de emprego. Se a existência do trabalho livre (juridicamente livre) é pressuposto histórico-material para o surgimento do trabalho subordinado (e, conseqüentemente, da relação de empregatícia), não há que se falar em ramo jurídico normatizador da relação de emprego sem que o próprio pressuposto dessa relação seja estruturalmente permitido na sociedade enfocada. Desse modo, apenas a contar da extinção da escravatura (1888) é que se pode iniciar uma pesquisa consistente sobre a formação e consolidação histórica do Direito do Trabalho no Brasil.

Desta forma, cabe destacar que as evoluções históricas do direito do trabalho são posteriores ao fim da escravatura no Brasil, que se deu em 1888 após a promulgação da Lei Áurea, assinada pela Princesa Izabel, a qual aboliu o regime de escravos no território nacional.

Com o fim da escravidão, entende-se que o primeiro período significativo na evolução do Direito do Trabalho no Brasil estende-se de 1888 a 1930, identificando-se sob o epíteto de fase de manifestações incipientes ou esparsas (GODINHO, 2014).

Neste contexto, observa-se que a história do direito do trabalho é diversa ao histórico do trabalho, em virtude do objeto de ambos serem diversos. Enquanto na história do trabalho é a infraestrutura social e o modo como o trabalho se desenvolveu; na história do direito do trabalho o objeto é a estrutura normativa e o seu fim. (NASCIMENTO, 2017).

Assim, em relação a cronologia, para a história do direito do trabalho pode-se determinar da seguinte forma: fins de 1800 a 1917 o período inicial; de 1917 a 1927 o período da constitucionalização; de 1927 a 1945 o período pós corporativista; de 1945 a 1970 o período pós corporativista e de 1970 aos dias de hoje, o período de flexibilização.

Nestes períodos destaca-se, inicialmente, o progresso do maquinismo, a partir de 1880, juntamente com a eletricidade, que foi utilizada como fonte de energia ao lado do vapor. Com o emprego da máquina, algumas dificuldades, antes não existentes, começaram a aparecer; principalmente no tocante a prevenção e a reparação de acidentes, a proteção a um grupo de trabalhadores antes não observados: mulheres e crianças.

Outro ponto significativo foi o desemprego rural e a mobilidade do trabalhador, do campo para a cidade. O contrato de trabalho, imposto pelo empregador, retratava o poder de supremacia que este tinha em relação aos seus subordinados. Neste período ainda era possível a venda de trabalhadores, crianças

trabalhando, más condições sanitárias e períodos longos de laboro, chegando a dezesseis horas diárias de árduo trabalho. Vislumbra-se a precariedade das condições de trabalho no período do desenvolvimento do processo industrial.

Já no Brasil, o período significativo para o direito do trabalho foi a Abolição da Escravidão, em 1888. Em 1891, a Constituição Federal da República, não está voltada para uma questão social, bem como não há menção da questão trabalhista. Esta lacuna só vem ser preenchida com a Emenda Constitucional de 7 de setembro de 1926, cujo o artigo 54, n.º 28, enuncia: “Compete privativamente ao Congresso Nacional [...] legislar sobre o trabalho.” Contudo há menção nesta Constituição à liberdade de associação e à liberdade profissional.

Nesta fase houve uma grande imigração de europeus no Brasil: “No relatório do Departamento Estadual do Trabalho de São Paulo, de 1912, consta que nas 31 fábricas de tecido da capital trabalhavam 10.204 operários, dos quais 1.843 brasileiros (18%), 6.044 italianos (59%), 824 portugueses (8%) e 3% espanhóis.” (NASCIMENTO, 2017, p.61). É relevante ressaltar que, o país teve forte influência da legislação europeia para a estruturação das futuras normas sobre o tema.

A primeira Constituição do Brasil que trata especificadamente do direito do trabalho é promulgada em 1834, que versa sobre a garantia da liberdade sindical, isonomia salarial, salário mínimo, jornada de oito horas de trabalho, proteção ao trabalho de menores e mulheres, repouso semanal e férias anuais remuneradas.

A partir da Constituição Federal de 1834, veio o advento do Código Civil - lei n.º 3.071 de 1º de janeiro de 1916 (BRASIL, 1916), discorrendo a respeito da locação de serviços; a enumeração de alguns tipos de justa causa para a rescisão do contrato, o aviso prévio de oito dias para mensalistas, de quatro dias para semanalistas e quinzenalistas e de véspera. Em 1923, surge a lei n.º 4.682, denominada Lei Elói Chaves (BRASIL, 1923a), que criou a caixa de aposentadoria e pensões para ferroviários e o Decreto n.º 16.027 (BRASIL, 1923b), do mesmo ano, que cria o Conselho Nacional do Trabalho, que de acordo com seu artigo 1º “órgão consultivo dos poderes públicos em assuntos referentes à organização do trabalho e da previdência social. ” Já em 1925, a lei n.º 4.982 (BRASIL, 1925), vem estabelecer o direito a férias, dispondo assim:

Aos empregados e operários de estabelecimentos comerciais, industriais e bancários e de instituições de caridade e beneficência do Distrito Federal e

Estados, serão anualmente concedidos 15 dias de férias, sem prejuízos dos respectivos ordenados, diárias, vencimentos e gratificações.

Posteriormente, em 1927, o Código de Menores, definiu medidas de assistência e proteção aos menores de dezoito anos e determinou a proibição do trabalho para menores de doze anos.

Mas, foi em 1930, que observa-se a extensão do direito do trabalho no país. É neste momento que vincula a política trabalhista de Getúlio Vargas. Neste período foi criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio - Decreto n.º 19.433 (BRASIL, 1930). É salutar destacar alguns direitos adquiridos nesta fase: instituiu-se a Carteira Profissional - Decreto n.º 21.175 de 1932, o trabalho das mulheres nos estabelecimentos industriais e comerciais foi institucionalizado - Decreto n.º 21.417 – A de 1932, tendo o mesmo olhar aos menores - Decreto n.º 22.042 de 1932; o direito a convenções coletivas de trabalho (Decreto n.º 21.761 de 1932).

Neste cenário foi promulgada a Constituição Federal de 1934, prevendo o sistema de pluralidade sindical. Já a Carta Magna de 1937 instituiu a Justiça do Trabalho. Entre estas Constituições é relutante especificar a lei n.º 185, de 1936 (BRASIL, 1936), que instituiu o salário mínimo.

As legislações que versavam a respeito do trabalho, eram esparsas, cada profissão tinha a sua normatização, não existia sistema único. Assim, objetivou-se reunir as leis que versavam sobre o direito individual do trabalho, o direito coletivo do trabalho e o direito processual do trabalho, promulgando em 1º de maio de 1943, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (BRASIL, 1943). Na época, uma comissão presidida pelo Ministro Alexandre Marcondes Filho, encaminhou ao presidente da República o seguinte relatório: (NASCIMENTO, 2017, p.75)

A Consolidação representa, portanto, em sua substância normativa e em seu título, neste ano de 1943, não um ponto de partida, nem uma adesão recente a uma doutrina, mas a maturidade de uma ordem social há mais de decênio instituída, que já se consagrou pelos benefícios distribuídos, como também pelo julgamento da opinião pública consciente, e sob cujo espírito de equidade confraternizaram as classes na vida econômica, instaurando nesse ambiente, antes instável e certo, os mesmos sentimentos de humanismo cristão que encheram de generosidade e de nobreza os anais da nossa vida pública e social.

Não obstante a consolidação dos Direitos Trabalhistas, outras legislações sucederam dispendo a respeito do repouso semanal remunerado e feriados - Lei n.º 605 de 1949 (BRASIL, 1949); a regulamentação do menor aprendiz - Decreto n.º 31.549 de 1952 (BRASIL, 1952), a instituição do décimo terceiro salário (Lei n.º

4.090 de 1962); a implantação do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS – Lei n.º 5.107 de 1966 (BRASIL, 1966) etc.

Houveram tentativas de reformulações na CLT, mas sem êxito. A partir da vigência da Constituição Federal de 1988, algumas modificações foram implantadas no país no tocante as relações de trabalho, principalmente em relação aos direitos sindicais, direito de greve, redução da jornada de trabalho (quarenta e oito horas semanais para quarenta e quatro horas semanais), a criação de uma indenização prevista para o caso de dispensa arbitrária, a ampliação da licença gestação para cento e vinte dias, dentre outros (NASCIMENTO, 2017).

Com a globalização, algumas transformações ocorreram em relação a algumas regulamentações trabalhistas, dentre elas pode-se elencar: o contrato por prazo determinado - lei n.º 9.601 de 1998 (BRASIL, 1998); a justificção da falta ao serviço nos dias em que o empregado estiver, realizando prova de vestibular - lei n.º 9.471 de 1997 (BRASIL, 1997a); a obrigatoriedade de concurso público para a readmissão nas empresas estatais após a extinção do contrato de trabalho por aposentadoria espontânea - Lei n.º 9.528 de 1997 (BRASIL, 1997b); normas gerais a respeito do desporto - Lei n.º 9.615 de 1998 (BRASIL, 1998); pisos estaduais salariais - Lei Complementar n.º 103 de 2000 (BRASIL, 2000); direito a mãe adotiva à licença-maternidade - Lei n.º 10.421 de 2002 (BRASIL, 2002b); o Estatuto do Idoso, que protege maiores de 60 anos de discriminação no trabalho - Lei n.º 10.741 de 2003 (BRASIL, 2003); Lei do Estágio - Lei n.º 11.788 de 2008 (BRASIL, 2008). (NASCIMENTO, 2017)

Com uma visão do Estado Mínimo, em 13 de julho de 2017, é aprovada a Lei n.º 13.467 (BRASIL, 2017), que implementou várias medidas de desregulamentação e de flexibilizações trabalhistas, sendo a mesma conceituada como a Reforma Trabalhista, tendo como um dos objetivos o combate do desemprego e da crise econômica (GODINHO, 2019). O direito do trabalho se faz necessário para os cidadãos, de acordo com Antunes (2009, p.175-176):

o direito ao trabalho é uma reivindicação necessária não porque se preze e se cultue o trabalho assalariado, heterodeterminado, estranhado e fetichizado (que deve ser radicalmente eliminado com o fim do capital), mas porque estar fora do trabalho, no universo do capitalismo vigente, particularmente para a massa de trabalhadores e trabalhadoras (que totalizam mais de dois terços da humanidade) que vivem no chamado Terceiro Mundo, desprovidos completamente de instrumentos verdadeiros de seguridade social, significa uma desefetivação, desrealização e

brutalização ainda maiores do que aquelas já vivenciadas pela classe-que-vive-do-trabalho.

A atualização da legislação trabalhista se fazia necessário, principalmente no tocante as suas atualizações. No entanto, tal reforma foi alvo de críticas pela Central Única dos Trabalhadores e outros sindicatos, pelo Ministério Público do Trabalho, pela Organização Internacional do Trabalho, entre outros. Foi defendida por economistas, empresários e pelo presidente do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

2.2 O TRABALHO NA SOCIEDADE

Conforme já demonstrado, a questão social do trabalho antecede a Revolução Industrial do século XVIII e da reação humanista que teve como proposta a garantia da dignidade humana, no trabalho das indústrias. Assim, de acordo com Antunes (2009, p.142): “O trabalho tem, portanto, quer em sua gênese, quer em seu desenvolvimento, em seu ir-sendo e em seu vir-a-ser, uma intenção ontologicamente voltada para o processo de humanização do homem em seu sentido amplo. ” É possível vislumbrar que desde o mundo antigo o trabalho é observado como uma atividade essencial e escravidão, uma felicidade social e servidão, como expressão de vida e degradação também.

Estar trabalhando para uma pessoa adulta faz parte da sua realização enquanto ser humano, traz a sua emancipação. No entanto este trabalho deve dignificar e trazer um sentido para a sua existência; não ser apenas uma moeda de troca. No entanto, atualmente há divergências no papel que o trabalho exerce na vida das pessoas: “[...] o mundo vive hoje uma crise sem precedentes na história. Essa crise se manifesta, sobretudo, no empobrecimento material e espiritual dos trabalhadores, condicionados cada vez mais a empregos precarizados e ao desemprego crescente, igualmente estruturais. ” (NAVARRO *et al.*, 2017, p.336). Assim torna-se inviável pensar, no atual momento, em um emprego estável e pleno, da mesma forma ocorrida durante o Estado de bem-estar social (NAVARRO *et al.*, 2017)

Dizer que uma vida cheia de sentido encontra na esfera do trabalho seu primeiro momento de realização é totalmente diferente de dizer que uma vida cheia de sentido se resume exclusivamente ao trabalho, o que seria um completo absurdo. Na busca de uma vida cheia de sentido, a arte, a poesia, a pintura, a literatura, a música, o momento de criação, o tempo de liberdade, têm um significado muito especial. Se o trabalho se torna

autodeterminado, autônomo e livre, e por isso dotado de sentido, será também (e decisivamente) por meio da arte, da poesia, da pintura, da literatura, da música, do uso autônomo do tempo livre e da liberdade que o ser social poderá se humanizar e se emancipar em seu sentido mais profundo. (ANTUNES, 2009, p.143)

O trabalho no contexto do capitalismo, interliga-se a tendências e processos econômicos e sociais, estando unido a globalização dos meios de produção e mercado, associado a fenômenos da terceirização e precarização do trabalho. Esta conduta está intimamente ligada a evolução tecnológica, a competição da economia mundial e a entrada das mulheres no mercado de trabalho. Observa-se a extinção de algumas funções no mercado de trabalho, contudo a inovação em outras áreas. O trabalhador tem que se reinventar juntamente com a evolução do mundo moderno.

Não obstante a renovação do mercado do trabalho, o trabalhador também recria o seu espaço e as suas funções e outras situações deverão ter um olhar diferenciado, para a sua saúde: “Os estudos sobre os efeitos das transformações da produção capitalista sobre a saúde dos trabalhadores têm revelado novas doenças profissionais mesmo no contexto supostamente mais limpo dos ambientes fabris das grandes empresas. ” (BRAGA *et al.*, 2017, p.31). Constata-se, por exemplo, que entre os anos de 1930 e 1940, houveram pandemias de LER (lesão por esforço repetitivo) e de tuberculose, pois ocorreu o fechamento das fábricas na época e, a precarização do trabalho, havendo reorganização na produção e intensificando o trabalho, assim as novas condições do trabalho agravaram e impulsionaram as doenças profissionais.

Vale-se ressaltar outro momento significativo foi o início das privatizações no país, na década de noventa. Este momento causou um enorme *stress* para todos os trabalhadores envolvidos (BRAGA *et al.*, 2017). O trabalho é importante para o ser humano, mas o ambiente ao qual ele existe também é. O desenvolvimento da doença do trabalho ocorre por um meio complexo e dinâmico, se faz necessário um olhar especial para que isso não ocorra.

Acima de tudo ressalta-se a importância do ser humano, seja ele dentro ou fora do ambiente do trabalho. Deve-se ressaltar a importância que cada um exerce na sociedade. Observa a evolução do mundo em diversos aspectos, seja ele econômico, social ou no desenvolvimento do trabalho, mas o que não se deve esquecer é do principal ator deste processo, o homem. Este deve ser valorizado e

cuidado. Todos, dentro das suas atribuições funcionais, devem ser tratados com respeito.

2.3 O TRABALHO DO DOCENTE

Ao ingressar na vida estudantil, almeja-se por uma profissão que ofereça além de um salário digno a satisfação pessoal. Ao escolher a profissão docente há uma certa dicotomia em relação a estes preceitos, observa-se a não relação entre realização profissional, remuneração e docência. Corrobora neste sentido Mendonça *et al.*: “O trabalho docente traz na sua história, estigmas de aceitação, não aceitação, desvalorização do profissional, feminização e tantos outros, desde o surgimento dos primeiros grupos escolares, na história da educação brasileira. Contudo, tem papel fundamental, dentro do sistema [...]” (2017, p.04)

O papel das aulas do professor, na Antiguidade, era compreendido com os diálogos entre mestre e aprendiz, em que aquele era o detentor único do conhecimento. Já na Idade Média, os filósofos cristãos tinham a educação como exclusivamente relacionada aos legados da igreja, com fundamentação em Deus. Na Modernidade tem-se a mudança da educação teocêntrica para a antropocêntrica. O professor era o centro do processo de ensino, o ensino era compreendido como transmissão de conteúdo, a aprendizagem mecânica. Este processo teve seu rompimento na primeira metade do século XX, com a escola nova. Aqui o processo de ensino a criança é o centro, onde o bom professor é o orientador da aprendizagem, pautado no interesse do aluno. (BAGIO *et al.*, 2019)

Na década de sessenta, o processo de ensino é caracterizado pela pedagogia tecnicista, fundamentada na eficiência e eficácia, com a finalidade de estabelecer a racionalização do trabalho. A partir de 1979, surge uma oposição a este método, com a pedagogia histórico crítica, que problematiza a sistematização coletiva do conhecimento e o professor é o mediador entre o saber sistematizado e a prática social:

O professor é responsável por planejar (objetivos, conteúdos, metodologias e avaliação) e estruturar a aula de modo a contextualizá-la no processo de ensino a partir dos múltiplos contextos (culturais, sociais, ambientais etc.) que envolvem alunos e professores, na perspectiva de uma aprendizagem significativa. Isso certamente contribui para a composição do conceito de bom professor. (BAGIO *et al.*, 2019, p.04)

No século XXI, as visões da escola tradicional, escolanovista, tecnicista e crítica estão incorporadas no contexto das escolas, com maior ou menor influência. Assim, o ato de educar deverá ir além da questão temporal e sim buscar o real sentido da docência e para quem ela será direcionada. De acordo com o mestre Paulo Freire (1987, p.40): “[...] o educador já não é o que apenas educa, mas o que, enquanto educa, é educado, em diálogo com o educando que, ao ser educado, também educa. Ambos, assim, se tornam sujeitos do processo em que crescem juntos [...]”. Este processo deve ser apaixonante, a aprendizagem deve instigar e enaltecer a vontade de sempre querer aprender mais, o professor é o responsável por demonstrar e percorrer este caminho junto ao seu aluno, por isso o ato de educar torna-se um diálogo entre os envolvidos no processo e não um monólogo, onde a aprendizagem é solitária. O conhecimento só é válido quando compartilhado.

Com isso, buscar o sentido da profissão professor tem um significado muito maior que apenas a sua palavra traz: “ser professor é uma das profissões mais importantes que existem e que às vezes é preciso lembrar a quem escolheu esse nobre caminho que há um exército de cidadãos escolarizados e agradecidos que os apoiam.” (MALI, 2013, p.12). É uma função que se constrói no dia a dia, com a sua prática docente e com a sua constante formação, de acordo com Bagio, *et al.*, atuar como professor, significa dizer que: “A pessoa e o profissional são inseparáveis e o trabalho de formação para a docência tem a ver com o desenvolvimento pessoal e profissional do professor.” (2019, p. 06).

O contexto atual fez este profissional ser reinventado e atualizado. Há questionamentos constantes a respeito da evolução da sociedade e do ensino. É uma geração de mudanças e adaptações:

Vivemos a 3ª revolução na história da humanidade. Seria o fim do modelo escolar? Espaço, tempo, organização do trabalho do professor, ensino simultâneo. Essa escola acabou? Pensamos que não, mas sua continuação exige uma profunda superação. Esse é o grande desafio. O que vamos fazer nesse mundo digital? Nossas crianças não utilizam o cérebro como nós. Sua relação com o conhecimento é diferente. É urgente repensar o modelo de 200 anos em todo o mundo. Hoje repensar a profissão é urgente: uma nova maneira de estar na escola. Aprendizagem com autonomia, com diferenciação pedagógica, com personalização da aprendizagem. Há 100 anos surgiu o movimento chamado Escola Nova. É preciso mudar a estrutura da sala de aula. Vem aí a Escola Novíssima. (BAGIO *et al.*, 2019, p.08)

Assim, tem-se a visão do professor inovador e coletivo, pois o desenvolvimento do seu trabalho está além dos bancos escolares: “Os professores que estão satisfeitos com o trabalho também estão comprometidos em trabalhar na organização.”⁷ (BALUYOS, *et al.*, 2019, p. 206, tradução nossa). Ele precisa viver a educação, sendo este o maior desafio da profissão docente, para que as escolas continuem sendo espaços atuais e vivos. Estimular os alunos para o conhecimento diário, buscar a excelência “os melhores professores são aqueles para quem você vai estudar e se esforçar como louco porque quer que eles o admirem como aluno. ” (MALI, 2013, p.13).

O trabalho docente não é tão somente ensinar, é estimular o conhecimento, fazer com que o aluno sinta-se capaz e curioso das novas possibilidades que a educação pode lhe trazer. Através dos ensinamentos do educador Paulo Freire, pode-se ratificar este pensamento:

Saber que ensinar não é transferir conhecimento, mas criar as possibilidades para a sua própria produção ou a sua construção. Quando entro em uma sala de aula devo estar sendo um ser aberto a indagações, à curiosidade, às perguntas dos alunos, a suas inibições; um ser crítico e inquiridor, inquieto em face da tarefa que tenho — a de ensinar e não a de transferir conhecimento. (2011, p.31)

Ser professor é uma profissão que enobrece, encanta e todos os dias traz alegria de poder compartilhar o conhecimento. Diariamente se aprende e se reflete sobre a prática docente. Não existe o professor ideal, mas existe o professor dedicado, estudioso, reflexivo, que ama a sua profissão, independentemente do tempo, do aluno, do lugar, dos recursos, enfim, o professor que atua com vocação e amor. Neste sentido:

A docência nos dias contemporâneos não é mais uma profissão com função de transmissão de conhecimentos, como fora antes. A docência hoje se dá na relação, na interação, na convivência, na cultura do contexto, na heterogeneidade do sujeito e, para tanto, o docente precisa de formação para estar sintonizado com essas novas mudanças. Nessa perspectiva, é necessário que a formação proporcione ao docente o exercício da reflexão que possibilite a capacidade de enfrentamento da convivência em tempos de mudanças e incertezas.(OLIVEIRA, *et.al.*, 2019, p.84-85)

⁷ Teachers who are satisfied with the job are also committed to work in the organization. (BALUYOS, *et al.*, 2019, p. 206)

Assim é possível acreditar que ser professor é se renovar constantemente, é se adequar a novas realidades que o dia a dia proporciona. É uma transformação contínua:

[...] a busca por mudanças e o amadurecimento ao longo da carreira conduzem ao desenvolvimento profissional. A construção da identidade docente é formada pelos valores de cada indivíduo, de suas experiências vividas ao longo da sua vida profissional, construídas e transformadas num processo contínuo. (OLIVEIRA, *et.al.*, 2019, p.86)

As escolas se inovam, os professores também caminham neste mesmo sentido. Ensinar é gratificante, garantir o conhecimento para um aluno enobrece o docente, fazendo com que, com certeza ele persista no propósito da docência. Ser professor é uma vocação e uma dádiva.

CAPÍTULO 3

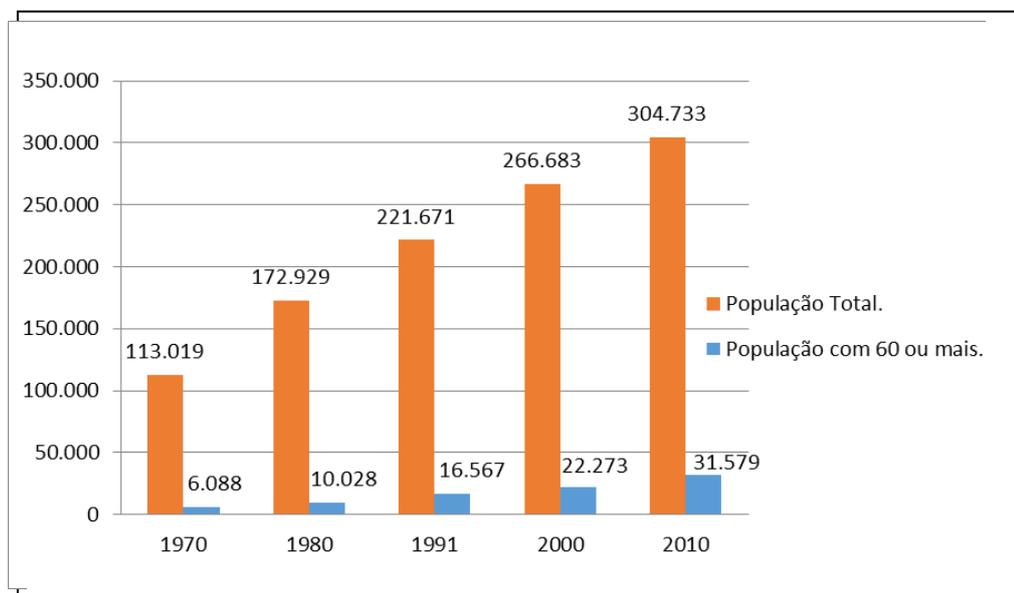
A CARACTERIZAÇÃO DOS DOCENTES IDOSOS DA REDE MUNICIPAL DE ENSINO DE PONTA GROSSA – PR

Devemos aprender durante toda a vida, sem imaginar que a sabedoria vem com a velhice.

Platão (427 – 348 a.C.)

Atualmente a cidade de Ponta Grossa está localizada no Estado do Paraná, situando a 97 km Norte-Oeste de Curitiba, capital do estado. De acordo com os dados do Censo 2010⁸, do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) o município é o quarto colocado, em número de habitantes, sendo 311.611, sendo que 10,4% desta população representam as pessoas com sessenta anos de idade ou mais, sendo característico o aumento desta parcela da população, conforme demonstra o gráfico abaixo:

GRÁFICO 1 - População total e população com sessenta anos ou mais em Ponta Grossa - Paraná

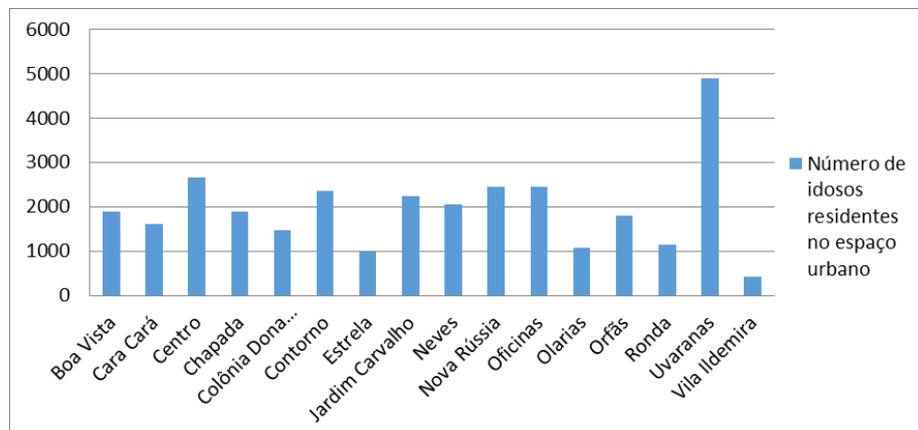


Fonte: IBGE (2020)

⁸ Os Censos Demográficos ocorrem decenalmente e os Censos Econômicos a cada cinco anos, de acordo com o artigo 1º da lei n.º 8.184 de 10 de maio de 1991 (BRASIL, 1991) .

Os idosos estão distribuídos nos bairros de Ponta Grossa, da seguinte forma: Uvaranas com 4.904 pessoas, o que significa treze por cento do total de idosos. O Centro da cidade com 2.648 idosos, o que equivale oito por cento. Os bairros Estrela com 985 idosos, representando 3% e o Idelmira com 425 idosos, sendo 1,3%, representando os menores valores em relação ao número de idosos, demonstrados no gráfico abaixo:

GRÁFICO 2 - Número de idosos residentes no espaço urbano em Ponta Grossa - Paraná



Fonte: DA SILVA; PEREIRA (2019)

Neste contexto se insere a Prefeitura Municipal de Ponta Grossa, com seus respectivos órgãos, fazendo parte da Administração Direta. Na sua divisão institucional encontra-se a Secretaria Municipal de Educação, com a função de organizar, difundir, administrar, orientar, acompanhar, controlar e avaliar o desempenho da rede educacional municipal, em consonância com os Sistemas Federal e Estadual de Educação.

Em relação a sua estrutura interna tem-se 4.477 (quatro mil, quatrocentos e setenta e sete) contratos de trabalhos, representando 3.782 (três mil, setecentos e oitenta e duas) pessoas, sendo distribuídas em sessenta e um Centros Municipais de Educação Infantil (CMEI), oitenta e cinco escolas e na estrutura administrativa da própria secretaria⁹. Ratifica-se que dentre estes servidores públicos encontra-se 3.240 (três mil, duzentos e quarenta) contratos de trabalho de docentes,

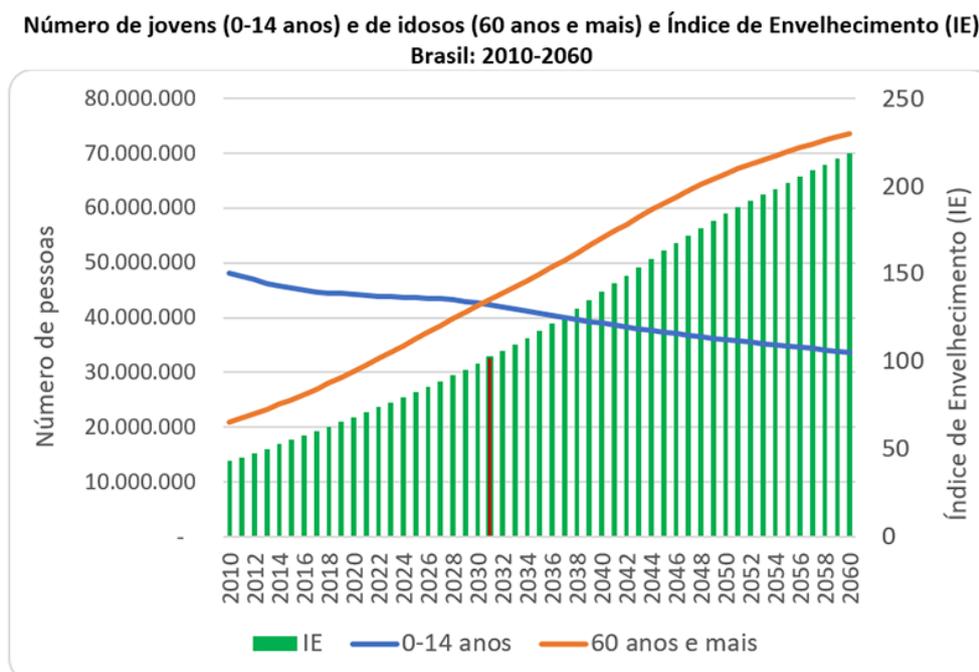
⁹ Contratos de professores efetivos e temporários. Dados fornecidos pela Gestão de Recursos Humanos da Secretaria Municipal de Educação.

representando 2.545 (duas mil, quinhentos e quarenta e cinco) docentes.¹⁰ Dentre este número, encontram-se quarenta e oito docentes idosos, com idade igual ou superior a sessenta anos, completados até trinta e um de julho de 2019.

3.1 OS DOCENTES IDOSOS

A população passa por várias transformações, os meios de comunicação e as tecnologias avançam a cada dia nos dados e fatos. A expectativa de vida do brasileiro está crescendo paulatinamente, segundo informações demonstradas pelo IBGE descritas no gráfico abaixo:

GRÁFICO 3 - Índice de envelhecimento da população de 2010 a 2060 (projeção)



Fonte: IBGE (2020)

De acordo com as informações da Nações Unidas, a população com sessenta anos ou mais (idosos) está crescendo a uma taxa de cerca de 3% por ano. No mundo, a população com esta faixa etária está crescendo mais rápido que todos

¹⁰ O número de contratos de trabalho é diverso do número de pessoas, pois um professor pode ter dois contratos de trabalho de 20 horas semanais.

os grupos etários mais jovens. Hoje, a Europa tem a maior porcentagem desta população com 25%. O número global de pessoas idosas está projetado para aumentar de 962 milhões em 2017, para 1,4 bilhão em 2030 e 2,1 bilhões em 2050 e em 2100, o número de pessoas idosas pode alcançar 3,1 bilhões.¹¹

Assim, o idoso é uma realidade presente no contexto atual, contudo com divergências na sua classificação, diante da legalidade brasileira vigente.

Pelo Código Civil - lei 10.406/2002 (BRASIL, 2002a), em determinados atos legais, considera-se idoso aquele maior de setenta anos, assim entendido em seu artigo 1.641, Inciso II, que trata do regime de casamento, “É obrigatório o regime da separação de bens no casamento, da pessoa maior de 70 (setenta) anos”.

O Código Penal considera o idoso o maior de sessenta anos, conforme disposto no artigo 244, destacado no Capítulo III, dos crimes contra a assistência familiar:

Art. 244 - Deixar, sem justa causa, de prover a subsistência do cônjuge, ou de filho menor de 18 (dezoito) anos ou inapto para o trabalho, ou de ascendente inválido ou maior de 60 (sessenta) anos.

A Constituição Federal de 1988 não define o idoso em seus dispositivos de forma igualitária, contemplando o seu conceito em seu artigo 14 § 1º, II, b (não obrigatoriedade do voto para maiores de setenta anos), artigo 40 (aposentadoria compulsória para servidores públicos com setenta e três anos), artigo 201 (aposentadoria para homens com sessenta e cinco anos e mulheres com sessenta anos), artigo 203 (assistência social ao idoso), artigo 229 (os filhos maiores têm o dever de ajudar e amparar os pais na velhice) e artigo 230 (a família, a sociedade e o Estado têm o dever de amparar as pessoas idosas). Assim, não há clareza na identificação da idade do idoso.

Segundo o IBGE, idoso é a pessoa com sessenta anos ou mais. De acordo com a Organização Mundial de Saúde - OMS, idoso, é a pessoa de idade avançada, classificada cronologicamente como pessoas com mais de 65 anos de idade em países desenvolvidos e com mais de 60 anos de idade em países em desenvolvimento.

¹¹ Dados estatísticos retirados no site das Nações Unidas.

Envelhecer faz parte do ciclo da vida, é um processo natural de qualquer ser humano, caracterizado por alterações físicas e psicológicas. É um período o qual, refletindo acerca da própria vida, o idoso entende que atingiram muitas metas, bem como teve muitas perdas, cujo se destaca a sua saúde, que é um dos pontos mais atingidos.

O conceito de idoso está relacionado a várias questões não bem definidas, não existe uma idade real para identificar uma pessoa idosa propriamente dita, ser idoso não está relacionado ao envelhecimento do ser humano, e sim em algumas limitações que vem no decorrer dele.

O envelhecimento é um processo natural, e nos dias de hoje a questão do envelhecimento e longevidade estão sendo discutidos cada dia mais, a velhice está sendo tratada não mais como uma etapa próxima ao fim da vida, pelo contrário, está sendo tratada como uma nova faixa etária no ciclo de vida da população. Segundo Silva (2012, p. 27):

Na peregrinação do homem pela Terra, seu envelhecimento pode ser vislumbrado como o apogeu de um processo contínuo iniciado pela concepção da vida e que culmina com a morte. Tal processo pode ser precedido de estádios de desenvolvimento, puberdade e maturidade, identificáveis por marcos de transição biopsicofisiológicos e sociais que se prestam a assinalar aquelas fases sem, todavia, delimitá-las de modo categórico e tampouco imputar a um único fator a passagem para o estágio posterior. Dado o caráter dinâmico e progressivo das fases mencionadas, não é possível afirmar com precisão quando se inicia o estágio do envelhecimento: as alterações de órgãos e sistemas do organismo humano não se dão de forma uniforme e tampouco paralela, variando de indivíduo a indivíduo. É dizer: cambiando em suas subjetividades. Daí ser possível a ocorrência, por exemplo, da deterioração da função auditiva na puberdade, sem que isto sinalize a velhice, sequer seu início. Similar mutação ocorre, e também sem paralelismo fatorial, no âmbito psicossocial, impactando no desenvolvimento da personalidade, no comportamento da pessoa, na sua ambiência, e na sua capacidade de se relacionar. Na dicção freudiana⁸, na velhice o patológico advém da confluência de três causas basilares: da decadência corporal, uma vez que a premência dos sinais da proximidade da dissolução do organismo inflige angústia; do mundo externo, posto que a natureza possa ter um impacto devastador; e, do Outro, tanto do social e profissional, quanto dos intimamente relacionados, porque podem ser altamente destrutivos da autoestima.

Mesmo com a visão de que não existe uma definição exata de quando o ser humano se torna idoso, precisava ser feito algo para a parte da sociedade mais limitada, como a preferência em certas situações onde exige esforço físico, ou em casos de limitações como exemplo auditivas, enfim, várias questões onde pode se perceber que devido à idade avançada, está atingindo de forma com que a pessoa

não consegue mais fazer com a mesma habilidade coisas que tinha facilidade. Assim surgiu necessidade de criar leis que favorecessem essa parte da população. Uma conquista do social que favorece idoso:

Toda pessoa tem direito a um padrão de vida capaz de assegurar a si e a sua família saúde e bem-estar, inclusive alimentação, vestuário, habitação, cuidados médicos e os serviços sociais indispensáveis, e direito à segurança, em caso de desemprego, doença, invalidez, viuvez, velhice ou outros casos de perda dos meios de subsistência em circunstâncias fora de seu controle. (ONU, 1948).

Verificando estas necessidades, o Congresso Nacional sancionou a Lei nº 8.842 em 4 de janeiro de 1994 (BRASIL, 1994), Política Nacional do Idoso, com objetivo de assegurar os direitos sociais dos idosos, concebendo condições para proporcionar sua participação, autonomia e integração na sociedade, desta forma enuncia:

Art. 1º A política nacional do idoso tem por objetivo assegurar os direitos sociais do idoso, criando condições para promover sua autonomia, integração e participação efetiva na sociedade.

Art. 2º Considera-se idoso, para os efeitos desta lei, a pessoa maior de sessenta anos de idade.

E, em outubro de 2003 foi sancionado o Estatuto do Idoso, uma lei relacionada a população da terceira idade, instituída pela Lei nº 10.741 (BRASIL, 2003), com objetivo de assegurar os direitos sociais dos idosos, concebendo condições para proporcionar sua participação, autonomia e integração na sociedade:

Art. 1º É instituído o Estatuto do Idoso, destinado a regular os direitos assegurados às pessoas com idade igual ou superior a 60 (sessenta) anos.

Art. 2º O idoso goza de todos os direitos fundamentais inerentes à pessoa humana, sem prejuízo da proteção integral de que trata esta Lei, assegurando-se-lhe, por lei ou por outros meios, todas as oportunidades e facilidades, para preservação de sua saúde física e mental e seu aperfeiçoamento moral, intelectual, espiritual e social, em condições de liberdade e dignidade.

Art. 3º É obrigação da família, da comunidade, da sociedade e do Poder Público assegurar ao idoso, com absoluta prioridade, a efetivação do direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, à cultura, ao esporte, ao lazer, ao trabalho, à cidadania, à liberdade, à dignidade, ao respeito e à convivência familiar e comunitária.

A referida lei assegura aos idosos direitos e prioridades relacionados a família, comunidade e sociedade, prezando a inserção dele em qualquer âmbito, bem como sua saúde física e mental, sendo assim um cidadão como qualquer outro

apenas com algumas limitações. É obrigação de todos priorizarem qualquer pessoa acima de sessenta anos (idoso).

Diante do exposto, considerou o docente idoso, aquele que completou até 31 de julho de 2019 sessenta anos ou mais, tendo como base conceitual o referido Estatuto do Idoso.

CAPÍTULO 4

O PERCURSO METODOLÓGICO

O conhecimento emerge apenas através da invenção e da reinvenção, através da inquietante, impaciente, contínua e esperançosa investigação que os seres humanos buscam no mundo, com o mundo e uns com os outros.

Paulo Freire (1987)

Toda a atividade, sendo ela teórica ou prática, necessita de um procedimento adequado para ser percorrido e almejado os objetivos iniciais propostos para a sua efetivação. Dentro da ciência, este processo deve ir ao encontro da metodologia adequada, seguindo parâmetros coerentes. A palavra ciência tem sua origem no latim *scientia* e significa conhecimento. O autor Demerval Saviani (2005, p. 14-15), contextualiza a palavra conhecimento de acordo com os gregos:

[...] em grego temos três palavras referentes ao fenômeno do conhecimento: *doxa, sofia e episteme*. *Doxa* significa opinião, isto é, o saber próprio do senso comum, o conhecimento espontâneo ligado diretamente à experiência cotidiana, um claro-escuro, misto de verdade e de erro. *Sofia* é a sabedoria fundada numa longa experiência da vida. É nesse sentido que se diz que os velhos são sábios e que os jovens devem ouvir seus conselhos. Finalmente, *episteme* significa ciência, isto é, o conhecimento metódico e sistematizado. Conseqüentemente, se do ponto de vista da *sofia* um velho é sempre mais sábio que um jovem, do ponto de vista da *episteme* um jovem pode ser mais sábio do que um velho.

Assim, o conhecimento está relacionado a um produto humano, a apreensão de determinadas realidades. São relações dinâmicas. Existem diversos tipos de conhecimento, mas o que será aprofundado neste estudo, diz respeito ao conhecimento científico, ou seja, o sistematizado: “A produção do conhecimento sempre está apoiada em procedimentos metodologicamente estruturados, o que chamamos de método científico, ou seja, o caminho adotado para o alcance dos objetivos propostos. ” (COSTA, 2015, p.14). Com isso, observa que a ciência, compreendida como atividade humana, gera o conhecimento e este é desenvolvido através de métodos, técnicas e critérios apropriados.

Além disso, para que o conhecimento possa ser construído, se faz necessário uma pesquisa; para Gil (2019, p.01): “a pesquisa é desenvolvida mediante o concurso de conhecimentos disponíveis e a utilização cuidadosa de

métodos e técnicas de investigação científica”. Assim, destaca-se a sua relevância para a construção do conhecimento.

O trabalho de pesquisa necessita de organização e escolha do método adequado para descrever de forma sistemática o objeto a ser estudado. Os procedimentos devem estar convergentes com o método científico, assim, este processo deve ser planejado e executado de acordo com as regras determinadas por cada método de investigação.

Neste contexto, o papel do pesquisador passa a ser o de um intérprete da realidade pesquisada, segundo os instrumentos conferidos pela sua postura teórico epistemológica. Não se espera, hoje, que ele estabeleça a veracidade das suas constatações. Espera-se, sim, que ele seja capaz de demonstrar – segundo critérios públicos e convincentes – que o conhecimento que ele produz é fidedigno e relevante teórica e/ou socialmente. (LUNA, 2019, p.15)

A pesquisa assim, preenche uma lacuna no conhecimento disponível e o estudo elaborado deverá transformar a realidade pesquisada, sendo pela intervenção direta ou pelas implicações sociais do conhecimento a ser produzido.

É neste cenário, na construção do conhecimento, que será demonstrado o processo de efetivação para que o mesmo ocorra, através do percurso metodológico. Assim, de acordo com os objetivos propostos, a pesquisa demonstra ser descritiva, pois delinea as características da qualidade de vida do trabalho, de uma parcela determinada da população, qual seja, as professoras idosas, do município de Ponta Grossa. De acordo com Gil (2019, p.26):

As pesquisas descritivas têm como objetivo a descrição das características de determinada população ou fenômeno. [...] salientam-se aquelas que têm por objetivo estudar as características de um grupo: sua distribuição por idade, sexo, procedência, nível de escolaridade, estado de saúde física e mental, etc. Outras pesquisas deste tipo são as que se propõem a estudar o nível de atendimento dos órgãos públicos de uma comunidade, as condições de habitação de seus habitantes, o índice de criminalidade que aí se registra, etc.

Assim, de acordo com o método adotado, para a obtenção dos dados e os procedimentos utilizados em sua análise e interpretação, delineou-se uma pesquisa bibliográfica; sendo feita a leitura de materiais já publicados a respeito do tema, analisando o estágio atual deste conhecimento. Visto que o estudo obteve dados quantitativos (apresentando os termos numéricos) e qualitativos (mediante as descrições verbais) a abordagem do problema é configurada pelo método misto. De acordo com Richardson (2008, p.70):

Adotando uma classificação bastante ampla, podemos dizer que há dois grandes métodos: o quantitativo e o qualitativo. Estes métodos se diferenciam não só pela sistemática pertinente a cada um deles, mas sobretudo pela forma de abordagem do problema. Com isso, faz-se necessário enfatizar que o método precisa estar apropriado ao tipo de estudo que se deseja realizar, mas é a natureza do problema ou seu nível de aprofundamento que, de fato, determina a escolha do método.

Vale-se ressaltar que para a obtenção dos dados quantitativos utilizou-se como instrumento de avaliação da qualidade de vida no trabalho o TQWL-42 (*Total Quality of Work Life* - Qualidade de Vida no Trabalho Total).

4.1 O MÉTODO MISTO

O método misto busca integrar os métodos quantitativos e qualitativos em uma mesma investigação; tendo como objetivo, um olhar para as novas maneiras de pensar e produzir pesquisa, especialmente no percurso metodológico e à produção de dados empíricos da pesquisa, aliando as duas abordagens em uma análise a ser estudada. Neste contexto tem-se como método misto a:

Coleta e análise de modo persuasivo e rigoroso tanto os dados qualitativos quanto aos quantitativos (tendo por base as questões de pesquisa);
 Mistura (ou integra ou vincula) as duas formas de dados concomitantemente, combinando-os (ou misturando-os) de modo sequencial fazendo um construir o outro ou incorporando um no outro;
 Da prioridade a uma a ambas as formas de dados (em termos do que a pesquisa enfatiza);
 Usa estes procedimentos em um único estudo ou em múltiplas fases de um programa de estudo;
 Estrutura estes procedimentos de acordo com visões de mundo filosóficas e lentes teóricas; e
 Combina os procedimentos em projetos de pesquisa específicos que direcionam o plano para a condução do estudo. (CRESWELL; CLARK, 2013, p. 22)

Assim, a presente pesquisa integra as abordagens qualitativas, analisando os sujeitos envolvidos, no caso, os professores idosos, da Secretaria Municipal de Educação de Ponta Grossa, e verificando, através de dados quantitativos (entrevistas e pesquisas com dados mensuráveis) como está a qualidade de vida no trabalho dos mesmos. Nesta mesma conjuntura:

A pesquisa de métodos mistos é um projeto de pesquisa com suposições filosóficas e também com métodos de investigação. Com uma metodologia, ela envolve suposições filosóficas que guiam a direção da coleta e da análise e a mistura das abordagens qualitativa e quantitativa em muitas fases do processo de pesquisa. Como um método, ela se concentra em

coletar, analisar e misturar dados quantitativos e qualitativos em um único estudo ou uma série de estudos. Em combinação, proporciona um melhor entendimento dos problemas de pesquisa do que cada uma das abordagens isoladamente. (CRESWELL; CLARK, 2013, p. 22)

Diante do exposto, a pesquisa através dos métodos mistos consegue enriquecer o conhecimento, pois com ele, há um melhor entendimento de uma questão de pesquisa, do que uma pesquisa quantitativa ou qualitativa de forma isolada. Ressalta-se que, os dados coletados, estão elaborados em fases sequenciais e/ou concomitantes. Neste íterim:

Quando os dados são coletados em fases, a definição de quais vem primeiro depende da intenção inicial do pesquisador. Dados qualitativos são coletados primeiramente quando a intenção é explorar o tópico com os participantes. Depois, o pesquisador amplia o entendimento por meio de uma coleta com uma população ou amostra representativa da mesma. Quando dados quantitativos e qualitativos são coletados simultaneamente a implementação é simultânea. (SANTOS; ERDMANN, *et al.*, 2017, p. 03)

Assim, a incorporação dos dados quantitativos e qualitativos estão interligados, se apoiando concomitantemente. Vale ressaltar que, a utilização de um método misto não significa a condução de dois estudos separados, que abordam questões singulares, mas sim, um estudo que proporcione métodos diferentes para responder uma questão de pesquisa específica, almejando que estas informações se complementem entre si.

Revelado a escolha do método misto, para a pesquisa, a abordagem da problemática demonstra a intrínseca relação com o referido método, destacando:

Os problemas de pesquisa adequados aos métodos mistos são aqueles em que uma fonte de dados pode ser insuficiente, os resultados precisam ser explicados, os achados exploratórios precisam ser generalizados, um segundo método é necessário para melhorar um método primário, uma postura teórica necessita ser empregada e um objetivo geral da pesquisa pode ser mais bem tratado com fases ou projetos múltiplos. (CRESWELL; CLARK, 2013, p. 24)

Assim, a problemática aqui exposta: Qual a maneira para verificar a qualidade de vida no trabalho dos docentes idosos, lotados na Rede Municipal de Ensino de Ponta Grossa, Paraná?, contextualizada no tempo e articulada com o objetivo geral da presente pesquisa desdobrou-se com outros questionamentos: Qual a fundamentação teórica da qualidade de vida no trabalhos? Qual o significado do trabalho do docente? Como está caracterizado o docente idoso da Rede Municipal de Ensino de Ponta Grossa-Paraná? Qual é, como aplicar e como verificar o instrumento de avaliação de qualidade de vida no trabalho?,

Assim, a investigação destes questionamentos, se apoiam tanto nas técnicas quantitativas, quanto as qualitativas, para que através da sua integração, almejar as respostas pretendidas. “A vantagem fundamental da integração é maximizar a quantidade de informações incorporadas ao desenho de pesquisa, favorecendo o seu aprimoramento e elevando a qualidade das conclusões do trabalho.” (PARANHOS; RANULFO *et al.* 2016, p.389). Assim, a pesquisa quantitativa e qualitativa se complementam, de acordo com a abordagem que as diferenciam:

Os resultados quantitativos podem gerar explicações gerais para os relacionamentos entre as variáveis, mas fica faltando o entendimento mais detalhado do que os testes estatísticos ou as dimensões do efeito realmente significam. Os dados e resultados qualitativos podem ajudar a gerar esse entendimento. (CRESWELL; CLARK, 2013, p. 25)

Neste diapasão, de um lado a pesquisa qualitativa “é vista como deficiente devido às interpretações pessoais feitas pelo pesquisador, o viés subsequente criado por isto, e a dificuldade em generalizar os achados para um grupo grande devido ao número limitado de participantes estudados. ” (CRESWELL; CLARK, 2013, p. 28) e a pesquisa quantitativa “é fraca no entendimento do contexto ou do local em que as pessoas falam. E as vozes dos participantes não são diretamente ouvidas na pesquisa quantitativa. [...]” (CRESWELL; CLARK, 2013, p. 28)

Neste sentido, o método misto demonstra estar adequado para pesquisa, analisando a qualidade de vida no trabalho, dos docentes idosos, da Secretaria Municipal de Ponta Grossa (Paraná), enquanto sujeitos na pesquisa e verificado, através da mensuração de dados, com a aplicação do instrumento de avaliação do TQWL – 42 (*Total Quality of Work Life* - Qualidade de Vida no Trabalho Total) para estes profissionais e da questão subjetiva: “Quando eu falo a expressão “qualidade de vida no trabalho”, quais são as cinco (5) primeiras palavras que lhe-vêm à mente? Agora, por favor, justifique a escolha da palavra 01 como a mais importante.” Assim, as extensões dos resultados qualitativos cooperam para elucidar os resultados quantitativos.

4.2 A ABORDAGEM QUALITATIVA

O método qualitativo em um trabalho científico identifica-se por entender um fenômeno social, podendo descrevê-lo, analisando a interação de certas variáveis,

compreendendo e classificando processo dinâmicos vividos por grupos sociais, contribuindo no processo de mudança de determinado grupo e possibilitando, o entendimento das particularidades do comportamento dos indivíduos. (RICHARDSON, 2008).

Assim, a pesquisa qualitativa pode ser definida como um método de investigação científica que tem como finalidade analisar o objeto de estudo no seu caráter subjetivo, aprofundando as suas particularidades e as experiências individuais. Aqui, o intuito não é contabilizar quantidades como resultado, mas, compreender o objeto de estudo como um todo. A escolha do método qualitativo se justifica quando se busca compreender os porquês de certos resultados, escolhas e definições. Neste contexto, Chizzotti (2014, p.26) disserta: “O termo qualitativo implica uma partilha densa com pessoas, fatos e locais que constituem objetos de pesquisa, para extrair desse convívio os significados visíveis e latentes que somente são perceptíveis a uma atenção sensível.” Na pesquisa haverá esta partilha com os sujeitos envolvidos, fatos ocorridos na docência, no interior das unidades escolares. Neste sentido, aponta Fernando González Rey (2005, p.81):

A pesquisa qualitativa também envolve a imersão do pesquisador no campo de pesquisa, considerando este como o cenário social em que tem lugar o fenômeno estudado em todo o conjunto de elementos que o constitui, e que, por sua vez, está constituído por ele. O pesquisador vai construindo, de forma progressiva e sem seguir nenhum outro critério que não seja o de sua própria reflexão teórica, os distintos elementos relevantes que irão se configurar no modelo do problema estudado.

Em relação ao objeto de pesquisa, de cunho qualitativo, destaca-se que a mesma explora as razões que levam um indivíduo a fazer determinada ação ou acreditar em algo. Neste sentido:

Uma das características da pesquisa qualitativa é seu acesso a temas que são íntimos e muito sensíveis para as pessoas pesquisadas, como por exemplo, o abuso sexual, as drogas, a violência familiar, a identidade dos doentes crônicos, entre muitos outros. Esses tipos de temas também necessitam, em um maior grau, da criação de um vínculo com o pesquisador como condição para desenvolver a pesquisa. A melhor forma de ganhar a confiança e a segurança na relação como participantes é, nesse caso, estabelecer um diálogo que leve os sujeitos a sentirem a necessidade de participar. (REY, 2005, p.85).

Assim, o método qualitativo abrange pesquisas que aprofundem questões subjetivas do objeto de estudo, sem levar em consideração as quantidades e os

números por si só. O estudo aprofunda questões mais íntimas, não relevadas por questões tão somente numéricas.

A pesquisa especifica conceitos, características a respeito da qualidade de vida no trabalho, norteado pelos principais autores na área. Também aborda a caracterização do idoso, segundo a legalidade vigente, assim como a identificação dos docentes idosos da Secretaria Municipal de Ponta Grossa (Paraná); demonstrando uma descrição detalhada do objeto investigado a partir do contexto em que é instanciado.

Contudo, para complementação da pesquisa, utiliza a abordagem quantitativa, para almejar na totalidade os objetivos propostos.

4.3 A ABORDAGEM QUANTITATIVA

Em contrapartida ao método qualitativo, o método quantitativo representa, inicialmente, a precisão nos resultados, evitando deturpações de interpretações e análises, almejando um limite de certezas quanto as interferências. Ele usualmente é aplicado em estudos descritivos, que procuram classificar a relação entre variáveis, como também investigam a relação de causalidade entre fenômenos. (RICHARDSON, 2008, p.70).

Assim, a pesquisa com abordagem quantitativa tem como foco a dimensão mensurável dos fenômenos, buscando traduzir em números, opiniões e informações. É utilizada quando se sabe precisamente o que deve ser perguntado para atingir os objetivos da pesquisa. A pesquisa quantitativa é apropriada para medir tanto opiniões, atitudes e preferências como comportamentos.

A abordagem quantitativa é necessária para a análise da aplicação do instrumento de avaliação da qualidade de vida no trabalho, TQWL-42, analisando o resultado obtido, através das planilhas elaboradas e assim explicados os dados adquiridos:

Com base nos resultados obtidos na etapa quantitativa, procede-se à determinação dos resultados a serem explicados. Isso implica identificar: 1) resultados significativos; 2) resultados não significativos; 3) resultados discrepantes; 4) resultados surpreendentes; ou 5) diferenças entre grupos que compõe o universo da pesquisa. Esses resultados serão utilizados para formular as questões de pesquisa qualitativa, determinar participantes para compor a amostra [...] (GIL, 2019, P.148)

Após a análise dos dados, demonstra-se na pesquisa a sintetização e a interpretação dos dados obtidos; assim destaca-se que com a análise qualitativa objetivou-se a concretização das informações trazidas quantitativamente e assim demonstrar que os resultados quantitativos ratificam os resultados qualitativos.

4.4 A INTERDISCIPLINARIDADE

O trabalho se desenvolve através de uma análise interdisciplinar, visto que há uma convergência entre áreas do conhecimento. Ressalta-se que a interdisciplinaridade é um processo e não um método, com flexibilidade metodológica, para demonstrar uma síntese integradora entre os diferentes saberes. Neste sentido tem-se a seguinte conceituação:

A abordagem simplista, didática, técnica e, às vezes, dicionarista demonstra que o vocábulo “interdisciplinar” (como adjetivo) é composto pelo prefixo “inter” acrescido da palavra “disciplinar”. Nesse caso, o prefixo “inter” é a parte conectora, idealizando o que interliga, está entre, dentro ou em meio ao e com o “disciplinar”. O vocábulo “disciplinar”, por sua vez, significa seguir regras, preceitos, padrões, diretrizes, tino, etc., o qual, somado com o prefixo “inter”, forma o substantivo “interdisciplinar”, indicando as partes comuns ou as interligações entre as várias searas do conhecimento que podem e devem ser seguidas ou trabalhadas interativamente na busca de uma compreensão mais ampla, na qual seja possível perceber as interconexões pertinentes a um objeto de estudo com outros. (XAVIER, *et al.*, 2018, p.74)

Acrescentando, Japiassu (1976, p.72) destaca que o termo disciplinariedade significa a “[...] exploração científica especializada de determinado domínio homogêneo de estudo, isto é, o conjunto sistemático e organizado de conhecimentos que apresentam características próprias nos planos de ensino, da formação, dos métodos [...]”, ratificando que o termo explorar abrange o aparecimento de conhecimentos novos, suprimindo os anteriores. Assim, quando utilizado o termo interdisciplinar, tem-se a incorporação dos resultados de várias especialidades, denota “tomar de empréstimo a outras disciplinas certos instrumentos e técnicas metodológicas, fazendo uso de esquemas conceituais e das análises que se encontram nos diversos ramos do saber, afim de fazê-los integrarem e convergirem [...]” (JAPIASSU, 1976, p.74). Complementando a CAPES (Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior) define como interdisciplinaridade:

a convergência de duas ou mais áreas do conhecimento, não pertencentes à mesma classe, que contribua para o avanço das fronteiras da ciência e tecnologia, transfira métodos de uma para outra, gerando novos conhecimentos ou disciplinas, e faça surgir um novo profissional com um perfil distinto dos existentes, com formação básica sólida e integradora. (2016, p.12).

Assim a interdisciplinaridade pode representar a ponte, que ligará os extremos das disciplinas, que antes isoladas não supriam o conhecimento que se almejava conquistar, é “[...] buscar adquirir conhecimento das outras disciplinas, e integrar esses saberes.” (PEREIRA, *et al.*,2016, p.212)

Destacado o significado do termo interdisciplinar, há de se complementar com o entendimento da integração metodológica das disciplinas, fazendo a reflexão do conteúdo, demonstrando o interesse cognitivo entre elas, não apenas de disciplinas próximas, dentro da mesma área do conhecimento, mas entre disciplinas com saberes distintos, disciplinares ou não, aproximar as culturas, sociedade e conhecimento. É estabelecer um diálogo, estabelecendo um espaço de inovação. Vislumbra-se assim, que a área Interdisciplinar apresenta grandes embates epistemológicos, teóricos e metodológicos, que necessitam que se estabeleça uma relação entre saberes, propondo o encontro entre o teórico e o prático. (CAPES, 2016).

Neste íterim, que se integra a presente pesquisa, em consonância com o Programa de Pós Graduação em Ciências Sociais Aplicadas, alinhado com a sua proposta, qual seja considerar a pesquisa em uma perspectiva holística nas ciências sociais e humanas, estabelecendo o diálogo metodológico e conceitual com diversos ramos do conhecimento, assim priorizando um entendimento interdisciplinar na composição do saber científico. Com isso, desenvolve o diálogo entre a diversidade das disciplinas.

No contexto apresentado, também se integra na linha de pesquisa História, Cultura e Cidadania, objetivando o estudo do desenvolvimento histórico e cultural da sociedade brasileira e do espaço regional, realizando a análise da relação entre a estrutura social e expressões da cultura popular, identidades, linguagem, mídia e cidadania, investigando, através da interdisciplinaridade as práticas dos sujeitos, dentro de uma sociedade plural, levando em consideração as suas diversidades.

Diante do exposto, vislumbra que analisar a qualidade de vida no trabalho, dos professores idosos, da Secretaria Municipal de Ponta Grossa, se enquadra nos parâmetros ora elencados, principalmente no tocante a interdisciplinaridade, visto

que a pesquisadora tem sua formação acadêmica em pedagogia e direito e o seu orientador em Educação Física, havendo um diálogo de saberes, conceituações e compreensões a respeito do tema.

A riqueza do conhecimento está em compartilhar as informações para a criação de novas perspectivas do saber, podendo abrir novos horizontes e possibilitar para a sociedade uma nova maneira de se observar o mundo em que vive. Neste diapasão, acrescenta-se:

O estudo sobre a Área Interdisciplinar é importante porque apresenta um crescimento considerável diante das demandas por pesquisa brasileira, e também por ter uma dialogicidade e interação com outras áreas de conhecimento. Existem questões complexas onde é necessário um diálogo não só com áreas de conhecimentos próximas, mas de diferentes áreas. A interação com outras áreas do conhecimento enriquece e amplia o campo da ciência. (BRASIL *et al.*, 2019, p.379).

Com isso, observa-se que estudar qualidade de vida no trabalho, possibilita-se novos horizontes para diversas áreas do conhecimento. Não é viável esgotar-se a compreensão do tema apenas sob um olhar, ou sob um viés dos saberes. É possível identificar na pesquisa os diferentes autores pesquisados e a multiplicidade da formação de cada um deles, comprovando a importância da interdisciplinaridade na pesquisa.

Diante disso, certifica-se que a pesquisa é interdisciplinar e que a mesma demonstra ser de suma importância para o enriquecimento do conhecimento. Falar em interdisciplinaridade significa ir além de significado formal, mas sim de constituir uma mudança na sociedade através do conhecimento constituído; é “[...]de dar conta de novos problemas que emergem no mundo contemporâneo, de diferentes naturezas e de várias complexidades, decorrentes dos avanços dos conhecimentos científicos e tecnológicos. (BRASIL *et al.*, 2019, p.379) ”, assim demonstrar que a pesquisa realizada irá proporcionar uma mudança na realidade vivida.

4.5 A CONSTRUÇÃO E VALIDAÇÃO DO TQWL-42: UM INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A construção e validação do TQWL-42, como um instrumento de avaliação da qualidade de vida no trabalho, foi construído pelos professores universitários Pedroso, Pillatti, Gutierrez e Picinin, publicado no ano de 2014, na Revista Salud Pública.

Tal instrumento tem como objetivo avaliar a qualidade de vida no trabalho de forma global (principalmente pela ausência de instrumentos que a avaliem como um todo), embasados nos instrumentos de avaliação da qualidade de vida da Organização Mundial de Saúde o WHOQOL (suas propriedades psicométricas são mundialmente aceitas) e fundamentado nos autores e modelos clássicos de qualidade de vida no trabalho, guiado para o contexto da sociedade brasileira. O referido instrumento é assim nomeado, devido a seguinte justificativa:

TQWL-42 é a abreviatura de *Total Quality of Work Life* (Qualidade de Vida no Trabalho Total) e o sufixo 42 significa o número de questões relacionadas a QVT do instrumento. A palavra 'Total' no nome do instrumento enfatiza que este avalia a QVT de forma global, sem enfoque em um aspecto específico. (PEDROSO, *et al.*, 2014, p.890)

Assim, o instrumento é composto de 47 (quarenta e sete) questões, sendo distribuídos da seguinte forma: 05 (cinco) destinadas ao conhecimento da amostra e as 42 (quarenta e duas) restantes são divididas em cinco grandes esferas – Biológica/Fisiológica, Psicológica/Comportamental, Sociológica/Relacional, Econômica/Política e Ambiental/Organizacional. E estas esferas possuem sub esferas denominadas aspectos, dentro dos quais foram agrupadas as questões.

Cada esfera é constituída por 04 (quatro) aspectos, possuindo 02 (duas) questões cada, finalizando 40 (quarenta) questões. São acrescentadas mais 02 (duas) questões, abordando a autoavaliação da QVT, sob a perspectiva do avaliado. Ainda, em relação as questões os autores responsáveis pelo instrumento destacam:

Com relação às questões pertencentes a cada aspecto, foi desenvolvido um padrão, no qual uma questão objetiva diagnosticar o nível com o qual a variável abordada no aspecto está presente na vida do colaborador e a outra questão avaliar o nível de satisfação do colaborador com relação a tal variável. (PEDROSO, *et al.*, 2014, p.890)

Neste contexto, observa-se que as questões estão agrupadas por esfera e por aspecto, assim as questões relativas a um mesmo grupo, serão respondidas continuamente; havendo exceção para as questões que envolvem autoavaliação, sendo estas a inicial e a final. Vale ressaltar que todas as questões são fechadas, utilizando “a escala de respostas do tipo Likert, compostas por cinco elementos, variando entre 1 e 5. Esses extremos representam 0% e 100% respectivamente. As escalas de respostas usadas são as presentes nos instrumentos WHOQOL”

(PEDROSO, *et al.*, 2014, p.891). A estrutura das esferas e aspectos do instrumento, está assim disposto:

QUADRO 7 - Aspectos das esferas biológica/fisiológica, psicológica/comportamental, sociológica/relacional, econômica/política e ambiental/organizacional.

ESFERAS	ASPECTOS
Biológica e Fisiológica	Disposição física e mental Capacidade de trabalho Serviços de saúde e assistência social Tempo de repouso
Psicológica e Comportamental	Autoestima Significância da tarefa Feedback Desenvolvimento pessoal e profissional
Sociológica e Relacional	Liberdade de expressão Relações interpessoais Autonomia Tempo de lazer
Econômica e Política	Recursos financeiros Benefícios extras Jornada de trabalho Segurança de emprego
Ambiental e Organizacional	Condições de trabalho Oportunidade de crescimento Variedade da tarefa Identidade da tarefa
Autoavaliação da qualidade de vida no trabalho	

Fonte: PEDROSO, *et al.* (2014, p.891)

Nota: informações organizadas pela autora

O presente instrumento foi utilizado para a avaliação da qualidade de vida no trabalho dos professores idosos, lotados na Secretaria Municipal de Educação de Ponta Grossa (PR). Inicialmente, vale ressaltar que o presente estudo foi submetido e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Universidade Estadual de Ponta Grossa (UEPG), respeitando todas as orientações e preceitos éticos, relacionadas a seres humanos, pelo parecer n.º 3.591.165. Todos os envolvidos assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

O processo teve seu início com a obtenção da listagem, junto a Coordenadoria de Gestão de Pessoas, da Secretaria Municipal de Educação, de Ponta Grossa (PR), com o número de professores idosos, lotados neste órgão e atuantes nas funções docentes. Considerando pessoa idosa, aquela com sessenta anos ou mais, até a data de 31 (trinta e um) de julho de 2019. Totalizando, inicialmente cinquenta e cinco pessoas. Contudo, até a efetivação da aplicação do

instrumento (meses de outubro e novembro de 2019), almejou-se 48 (quarenta e oito) participantes, pois sete professores obtiveram a aposentaria do trabalho, solicitando a exoneração do emprego público.

A coleta de dados foi entregue para as diretoras das instituições escolares, para que as mesmas encaminhassem para os professores participantes. Destaca-se que foi impresso o TCLE, bem como o instrumento de avaliação e inserido em um envelope nominal a cada um dos participantes. Foi estabelecido o prazo de um mês para a sua conclusão (dezenove de outubro a vinte de novembro). Não teve interação entre os participantes e a pesquisadora, todavia, em caso de dúvida, a pesquisadora ficou à disposição dos respondentes, contudo, não houve contato de nenhum docente. Assim, a interpretação e as respostas foram de responsabilidade dos professores. As diretoras das instituições escolares devolveram os envelopes lacrados e respondidos até a data limite estabelecida.

Ratifica-se que a pesquisadora desenvolve suas funções laborais na Secretaria Municipal de Educação, na função de chefe da sessão de assuntos jurídicos, neste íterim, justifica-se a não aplicação de forma direta do instrumento de avaliação. Os envolvidos na pesquisa estão ligados diretamente ou indiretamente no contexto do laboro e a função de chefia desenvolvida poderia interferir nas respostas apresentadas.

É importante destacar que na apresentação do instrumento, solicitou-se para que o professor levasse em consideração os vários aspectos do seu trabalho, sem a determinação de um lapso temporal. Houve adaptação do texto inicial do TQWL-42, que solicitava que o entrevistado levasse em consideração apenas as últimas duas semanas trabalhadas. Justifica-se a alteração, devido a verificação das semanas que antecederam a aplicação da coleta de dados terem feriados, bem como, no contexto escolar e laboral, existirem atividades comemorativas, especialmente no mês de outubro, que alteram a rotina de trabalho do professor, fazendo com que a realidade a ser descrita não correspondesse ao objeto a ser pesquisado, qual seja, qualidade de vida no trabalho.

Vale ressaltar que todos os professores que receberam o instrumento de avaliação de qualidade de vida no trabalho responderam adequadamente, seguindo as instruções contidas nele.

4.6 O CÁLCULO DOS RESULTADOS DO INSTRUMENTO TQWL-42

Para os cálculos dos resultados, os autores Pedroso, Pillatti, Gutierrez e Picinin (2014) desenvolveram um software SPSS a sintaxe do TQWL-42, bem como, uma ferramenta a partir do software Microsoft Excel para a realização de tais cálculos. Esta ferramenta realiza automaticamente todos os cálculos dos escores e estatística. Assim, basta preencher as respostas concedidas pelos sujeitos pesquisados, nas células especificadas.

Os dados pessoais dos participantes, também através do software Microsoft Excel para a realização das médias almejadas em cada um dos itens.

As questões propostas do TQWL-42 são fechadas, utilizando como escala de respostas tipo *Likert*¹², compostas de cinco elementos, com variação entre 1 a 5. Os extremos são representados por 0% e 100%, respectivamente. A escala fundamentou-se no modelo de respostas utilizada no WHOQOL, qual seja, a escala invertida nas respostas, objetivando padronizar as respostas do instrumento, assim, quanto mais positiva a resposta, esta se aproximará do número cinco. Por consequência, quanto mais negativa a resposta, estará próxima ao número um. Neste contexto, as questões do instrumento são convertidas em uma mesma escala de respostas, e no momento da sua padronização, o maior valor representará o resultado mais positivo. (PEDROSO, *et al.*, 2014).

Após o lançamento dos valores na tabela do Microsoft Excel, o software processará os dados da seguinte forma: (PEDROSO, *et al.*, 2014, p.892 - 893)

O escore dos aspectos é calculado a partir da média aritmética simples das respostas das duas questões pertencentes a tal aspecto. Se somente uma das duas questões que compõem um aspecto tenha sido respondida corretamente, o escore do aspecto será o valor da resposta da questão respondida. Obviamente, se ambas as questões pertencentes ao mesmo aspecto não forem respondidas ou tenham sido respondidas com um valor que não conste no intervalo de 1 a 5, o escore de tal aspecto não é calculado;

O escore das esferas é calculado a partir da média aritmética simples entre os escores dos aspectos pertencentes a cada esfera. Se o escore de um aspecto não tiver sido calculado (em virtude do item anterior),

¹² As chamadas "escalas de Likert" são instrumentos psicométricos em que o respondente deve indicar sua concordância ou discordância sobre uma afirmação, item ou item, que é feito através de uma escala ordenada e unidimensional. [...] esse tipo de escala surgiu em 1932, quando Rensis Likert (1903-1981) publicou um relatório descrevendo como usar um tipo de instrumento para medir atitudes. (MATAS, 2018, p.38)

O escore da esfera será calculado a partir da média aritmética simples dos escores dos três aspectos não nulos. O escore das esferas não será calculado se dois ou mais aspectos pertencentes à mesma esfera não tiverem sido pontuados;

É calculado um escore "Total" do respondente. Tal escore consiste no cálculo da média aritmética simples dos escores dos 21 aspectos do TQWL-42;

A estatística descritiva de cada questão, aspecto, esfera e "Total" são calculados. Os valores apresentados na estatística descritiva são: média, desvio padrão, valor máximo, valor mínimo, coeficiente de variação e amplitude;

As médias dos escores dos aspectos e esferas são convertidas em uma escala de 0 a 100, e são exibidas em um gráfico de barras.

Ratifica-se que os dados lançados no software não foram alterados, estes foram reais, correspondentes a cada respondente. O download da ferramenta pode ser realizado através da URL: <http://www.brunopedroso.com.br/tqwl42.html> (PEDROSO, 2010).

4.7 A CARACTERIZAÇÃO DA POPULAÇÃO IDOSA

Com o envelhecimento da população, torna-se um desafio para a sociedade a adaptação, pois há um aumento das demandas sociais e econômicas para o país. O texto constitucional de 1988 e o Estatuto do Idoso - Lei n.º 10.741/2003 (BRASIL, 2003), se consagraram como marcos jurídicos importantes para a conquista dos direitos dos idosos.

A Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988), marca uma fase dos direitos e garantias fundamentais do país, almejando a garantia de igualdade entre todos os cidadãos, independentemente de cor, raça, sexo e idade. Assim, a dignidade da pessoa humana torna-se um fundamento imprescindível (art.1º, III CF/88), observado o tratamento igualitário a todos, especialmente a uma parcela da população mais vulnerável.

Em seu disposto do artigo 3º da CF/88 (BRASIL, 1988), explicita: "Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: [...] IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. " Assim, o princípio da dignidade da pessoa humana deverá estar elencado com todos os demais preceitos contidos na Lei Maior. Desse modo, de acordo com Moraes: "[...] o absoluto respeito aos direitos humanos fundamentais dos idosos, tanto em seu aspecto individual como comunitário, espiritual e social, relaciona-se diretamente com a previsão

constitucional de consagração da dignidade da pessoa humana” (2012, p.890, *apud* MIRANDA; RIVA 2014, p. 125).

Neste ínterim, o país, sendo um Estado Democrático de Direito e tendo a Constituição Federal (BRASIL, 1988), em seu artigo 5º, estabelecido a igualdade de todos perante a lei, os idosos não poderão ser discriminados e terão como garantia (art. 5º) a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade.

Já em relação aos direitos sociais, a CF/88 (BRASIL, 1988), no tocante ao direito do trabalhador, o idoso também, foi igualado a todos, e o fator idade, não deverá ser estabelecido como caráter discriminatório, demonstrado no art. 7º, XXX a “proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil. ”

Com isso, observa-se que o trabalhador idoso possui todos os seus direitos e deveres garantidos em situação de igualdade com os demais trabalhadores, sem quaisquer distinções, assegurados pela Constituição Federal. No entanto, a legislação brasileira ainda contemplou outras normas para assegurar todos os direitos dos idosos: a Política Nacional do Idoso - Lei n.º 8.842/ 1994 (BRASIL, 1994) e o Estatuto do Idoso - Lei n.º 10.741/2003 (BRASIL, 2003).

Assim, o Estatuto do Idoso estabelece que a pessoa idosa é aquela que possui idade igual ou superior a sessenta anos e esta norma é dirigida a este público alvo. E, no que diz respeito ao trabalho e a profissionalização, o Capítulo VI, ratifica o contido na Constituição Federal, em seu artigo 26 (BRASIL, 1988): “O idoso tem direito ao exercício de atividade profissional, respeitadas suas condições físicas, intelectuais e psíquicas” e o artigo 27 disciplina:

Na admissão do idoso em qualquer trabalho ou emprego, é vedada a discriminação e a fixação de limite máximo de idade, inclusive para concursos, ressalvados os casos em que a natureza do cargo o exigir. Parágrafo único. O primeiro critério de desempate em concurso público será a idade, dando-se preferência ao de idade mais elevada.

Neste contexto, ao idoso fica assegurado todos os direitos em relação ao laboro e as suas condições de ingresso. Vale destacar, a relevância do surgimento de legislação específica para a proteção ao idoso, garantindo segurança e dignidade para aqueles que já cooperaram para o progresso e construção do país. Dar oportunidade de trabalho aos idosos é contribuir para uma sociedade sem exclusão e discriminação.

CAPÍTULO 5

A APRESENTAÇÃO E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS

A plenitude da atividade humana é alcançada somente quando nela coincidem, se acumulam, se exaltam e se mesclam o trabalho, o estudo e o jogo; isto é, quando nós trabalhamos, aprendemos e nos divertimos, tudo ao mesmo tempo.

MASI (2000, p.178)

O instrumento TQWL-42 foi aplicado na Rede Municipal de Ensino de Ponta Grossa, para os professores idosos, para assim almejar o objetivo do presente trabalho.

5.1 COLETA DE DADOS

No presente estudo, ratifica-se que os questionários foram autoadministrados, ou seja, sem a interação direta entre pesquisadora e pesquisados, contudo, se houvessem questionamentos, a pesquisadora estaria à disposição dos respondentes. Ressalta-se que não houveram questões a respeito da interpretação do instrumento de avaliação TQWL-42. O prazo para o encaminhamento do questionário foi um mês (dezenove de outubro a vinte de novembro).

A pesquisa desenvolveu-se apenas com os professores idosos atuantes na Secretaria Municipal de Educação. Foram excluídos os professores que estavam afastados devido a algum tipo de licença do trabalho (licenças médicas, por interesse particular, férias, etc.) e com reabilitação profissional. Incluiu-se neste rol professores que atuam na função de direção e coordenação pedagógica. Neste contexto tem-se 48 (quarenta e oito) participantes, com idade igual ou superior a 60 (sessenta) anos de idade, completados até a data de 31 (trinta e um) de julho de 2019. Ratifica-se que os dados a serem apresentados são subjetivos, ou seja, é a percepção individual acerca da QVT, neste sentido:

É importante destacar que a percepção do indivíduo de QVT é subjetiva. Quantificar algo subjetivo é possível com a construção de um modelo racional do pensamento que, em sua forma pura, não existe numa realidade permeada de irracionalidades, que é a realidade concreta. (TIMOSSI, *et al.*, 2009, p.401)

Diante do exposto, destaca-se que a idade média almejada foi 64,15 anos. Do número total de professores tem-se 93,75% do sexo feminino e 6,25% do sexo masculino e a média de tempo de serviço foi de 26,17 anos (correspondente a aproximadamente trezentos e doze meses)¹³. Em relação ao tempo de trabalho, é possível destacar que de acordo com o Regime Geral da Previdência Social, o professor da educação infantil e ensino fundamental (de acordo com a Emenda Constitucional n.º 20 de 1998, art. 9º § 2º) tem seu direito a aposentar-se com vinte e cinco anos de contribuição (mulheres e homens), e idade mínima de 57 anos (mulher) e 60 anos (homens) de acordo com a Emenda Constitucional 103/2019 (Reforma da Previdência), assim observa-se que existem professores aposentados, contudo continuam a laborar. A aposentadoria compulsória se dá aos setenta e cinco anos de idade (LC n.º 152/2015). Vale ressaltar que a partir da vigência da reforma da previdência o servidor público celetista que requerer a aposentadoria acarretará o rompimento do vínculo empregatício. (Art.37, §14 CF/88).

5.2 APRESENTAÇÃO E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS

No tocante ao estado civil dos entrevistados, obteve-se o seguinte quadro:

TABELA 1 - Estado civil dos entrevistados

ESTADO CIVIL	TOTAL	PERCENTUAL
CASADO	27	56,25%
SOLTEIRO	5	10,42%
SEPARADO	9	18,75%
VIÚVO	7	14,58%

Fonte: a autora (2020)

No que diz respeito a escolaridade, observa-se um dado peculiar em relação a formação docente, que existem dois professores com ensino médio completo e dois professores com formação superior incompleta. Mesmo trabalhando com a educação, estes professores não se sentiram estimulados para dar continuidade aos estudos. A maioria dos professores possui o curso pós graduação *lato sensu* completo (72,92%), lembrando que existe um estímulo para a continuidade dos

¹³ Os professores colocaram o tempo de serviço em anos. O instrumento solicita que se coloque em meses.

estudos, qual seja a progressão de nível de carreira, através da formação continuada, que acresce a remuneração almejada, previsto no Plano de Carreira do magistério municipal, vinculado a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (BRASIL, 1996) (art. 67 da Lei n. ° 9.394/1996). Segue o quadro demonstrativo:

TABELA 2 - Nível de escolaridade dos entrevistados

ESCOLARIDADE	TOTAL	PERCENTUAL
PÓS COMPLETO	36	72,92%
ENS.SUPERIOR	8	16,67%
SUPERIOR INC.	2	4,17%
ENS. MÉDIO	2	4,17%

Fonte: a autora (2020)

Apresentado os dados de conhecimento da amostra, que foram compostos de cinco questões, quais sejam:

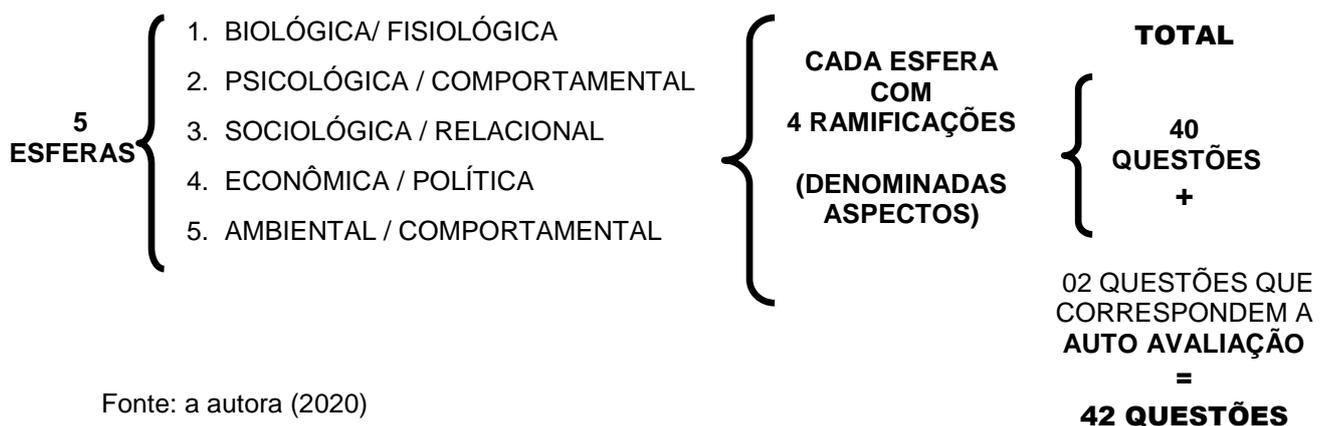
QUADRO 8 - Dados de conhecimento da amostra

01.	IDADE
02.	SEXO
03.	ESTADO CIVIL
04.	ESCOLARIDADE
05.	TEMPO DE SERVIÇO (EM ANOS)

Fonte: a autora (2020)

No tocante as questões compostas no instrumento, tem-se a seguinte disposição dos 42 (quarenta e dois) questionamentos:

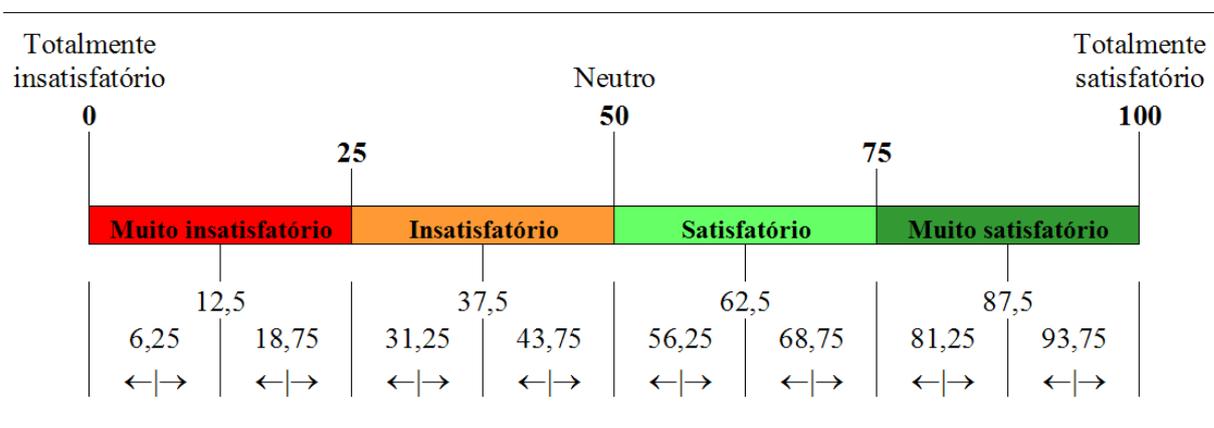
QUADRO 9 - Distribuição das questões do instrumento TQWL - 42



Fonte: a autora (2020)

Para a análise dos resultados do instrumento do TQWL-42, utiliza-se a escala de classificação da QVT, onde o valor 50, é compreendido como valor intermediário, e os valores abaixo e acima deste, no intervalo entre 25 e 75, são apontados como insatisfação e satisfação, respectivamente. Aqueles valores não compreendidos entre 25-75, pendenciam à insatisfação total e satisfação total, sendo que os limites totais são, inexistentes (PEDROSO, *et al.*, 2014). Tal explanação pode ser assim expressa:

TABELA 3 – Escala de classificação dos resultados da qualidade de vida no trabalho



Fonte: TIMOSSO *et al.* (2009).

Assim, o quadro a seguir demonstra, de forma mais detalhada as possibilidades de classificações da QVT e os seus intervalos:

TABELA 4 - Escala de níveis de satisfação de qualidade de vida no trabalho

(Continua)

Intervalo	Resultado	Tendência
0 a 6,25	Muito insatisfatório	Tendência para totalmente insatisfatório
6,26 a 18,75		Tendência neutra
18,76 a 25		Tendência para insatisfatório
25,01 a 31,25	Insatisfatório	Tendência para muito insatisfatório
31,26 a 43,75		Tendência neutra
43,76 a 50		Tendência para neutro/satisfatório
50,01 a 56,25	Satisfatório	Tendência para neutro/insatisfatório
56,26 a 68,75		Tendência neutra
68,76 a 75		Tendência para muito satisfatório

TABELA 4 - Escala de níveis de satisfação de qualidade de vida no trabalho

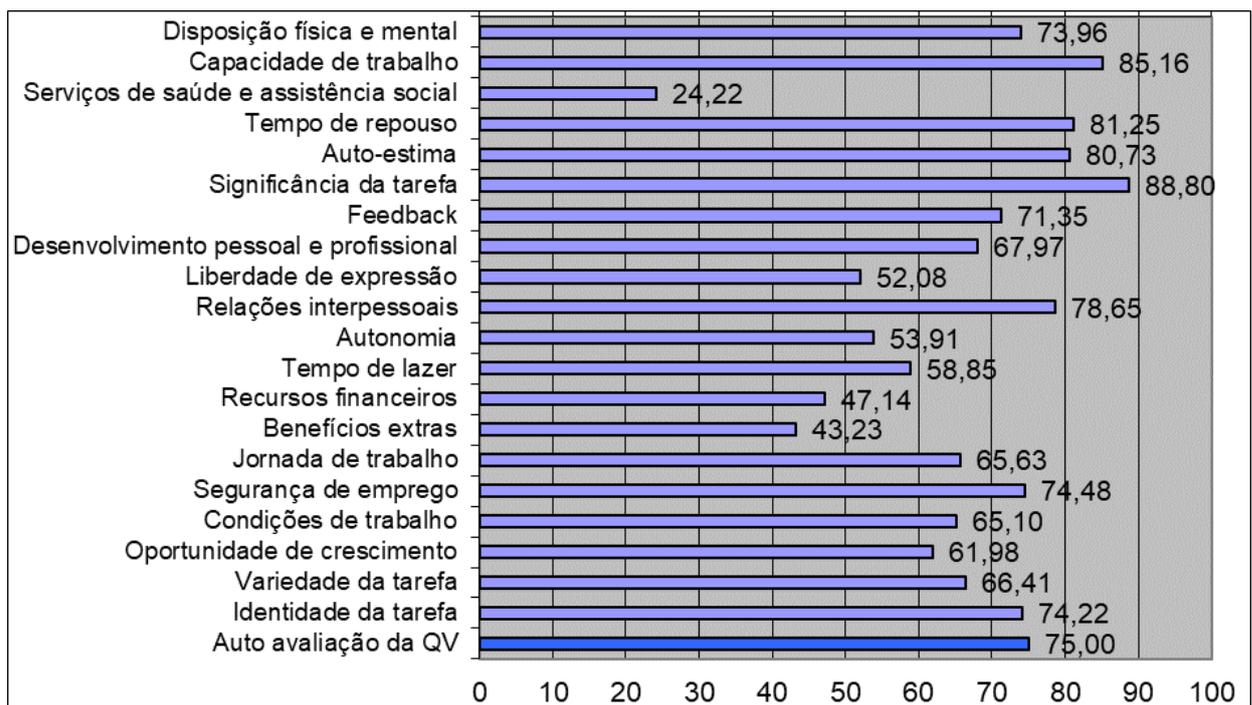
(Conclusão)

Intervalo	Resultado	Tendência
75,01 a 81,25	Muito satisfatório	Tendência para satisfatório
81,26 a 93,75		Tendência neutra
93,76 a 100		Tendência para totalmente satisfatório

Fonte: TIMOSSI *et al.* (2009).

Assim, verificada as possibilidades numéricas a serem almeçadas e a sua classificação, para que assim possa demonstrar os resultados obtidos na aplicação do instrumento TQWL-42. No primeiro gráfico apresenta os escores das questões correspondentes a cada faceta do instrumento de avaliação, obtidos através das repostadas apresentadas pelas amostras:

GRÁFICO 4 - Facetas do TQWL-42



Fonte: a autora (2020)

Primeiramente observa-se, que, de acordo com a escala de Timossi *et al.* (2009), foram consideradas muito satisfatórias as seguintes facetas: Capacidade de trabalho (85,16); Tempo de repouso (81,25), Significância da Tarefa (88,80), autoestima (80,73) e Relações interpessoais (78,65). No extremo, como muito insatisfatória tem-se: Serviços de saúde e assistência social (24,22) apenas,

observando que esta foi a única faceta que teve o escore abaixo do limiar de satisfação. Nesta perspectiva tem-se o seguinte resultado, levando em consideração as porcentagens obtidas da menor para a maior:

QUADRO 10 - Classificação das facetas de acordo com o nível de satisfação

CLASSIFICAÇÃO	ASPECTOS
Muito Insatisfatório	Serviços de saúde e assistência social (24,22)
Insatisfatório	Benefícios extras (43,23) Recursos financeiros (47,14)
Satisfatório	Liberdade de expressão (52,08) Autonomia (53,91) Tempo de lazer (58,85) Oportunidade de crescimento (61,98) Condições de trabalho (65,10) Jornada de trabalho (65,63) Variedade da tarefa (66,41) Desenvolvimento pessoal e profissional (67,97) Feedback (71,35) Disposição física e mental (73,96) Identidade da tarefa (74,22) Segurança de emprego (74,48) Autoavaliação da qualidade de vida no trabalho (75,00)
Muito satisfatório	Relações Interpessoais (78,65) Autoestima (80,73) Tempo de repouso (81,25) Capacidade de trabalho (85,16) Significância da tarefa (88,80)

Fonte: a autora (2020)

Analisando o único escore obtido como muito insatisfeito, serviço de saúde e assistência social, ressalta-se que a Secretaria Municipal de Educação não dispõe

de assistência médica exclusivo para os servidores públicos lotados no órgão. Existe um convênio com o Sindicato dos Servidores Públicos Municipais e com a Associação dos Servidores Públicos Municipais, contudo apenas para os membros associados, que necessitam pagar para associar-se, bem como custear o plano de saúde oferecido por estes. Outra opção é o Sistema Único de Saúde, ou ainda, pagamento de plano de saúde individual. Nota-se que este aspecto integra a esfera biológica/fisiológica, correspondente aos serviços médicos, odontológicos e psicológicos disponibilizados ao trabalhador. Os benefícios ofertados através do serviço de saúde e assistência social se caracterizam como 'remuneração indireta'. Este tipo de remuneração pode ser utilizado pela empresa como uma estratégia (mas não única) para gerar satisfação e, por conseguinte, motivação no trabalho (CHIAVENATO, 2014). Neste sentido, em relação a assistência médica, Gouvêa pondera:

[...] quando se focaliza as lutas pela saúde no contexto restrito da reivindicação de planos de saúde, desarticulada a melhoria das condições de trabalho e das políticas de saúde e segurança, os trabalhadores perdem de vista a saúde como direito social a ser garantido mediante políticas públicas e, assim, tornam-se vulneráveis ao movimento do mercado de trabalho, que os faz oscilarem na sua condição de empregados e desempregados. Para o funcionalismo público, a tendência desse tipo de reivindicação é acarretar a diferenciação da assistência à saúde de acordo com as regras de cada convênio de saúde, restringindo o acesso a exames diagnósticos e tratamentos necessários. (2016, p.212-213)

Neste diapasão, o fomento para a implantação de serviços da saúde do professor, melhorará não apenas o aspecto pessoal dele, mas todo o contexto escolar: “a perspectiva do cuidado docente diz respeito, ainda, a mudanças nas formas dos profissionais da saúde lidarem com a promoção da saúde e a qualidade de vida docente”. (PENTEADO, 2018, p.247).

Verificando escores observados com avaliação insuficiente, tem-se o benefício extra e recurso financeiro e recurso financeiro, aspecto da esfera econômica/política, referente às vantagens disponibilizadas pelo empregador (como incentivos remuneratórios, subsídios para transporte e refeições, etc.). Neste sentido Gouvêa destaca:

[...] a situação do aumento no número de casos de adoecimento dos professores decorre não só da falta de políticas em saúde e segurança do trabalhador no que tange à prevenção ou até ao atendimento médico-assistencial, mas, antes de tudo, é um problema relacionado à falta de política de valorização dos profissionais da educação, o que toca,

necessariamente, na questão salarial e de infraestrutura nos ambientes de trabalho, incluindo-se a grande problemática da gestão educacional. (2016, p.212)

Esta insatisfação, no tocante aos proventos e incentivos financeiros, muitas vezes desestimula o professor a investir no trabalho, com dedicação, esforço pessoal e conhecimentos, pois ao fim do seu esforço, não tem a garantia de uma retribuição adequada (CHIAVENATO, 2014).

Assim, é possível identificar o quanto é significativo ter o recurso financeiro e o benefício extra correlato com a prestação do trabalho do trabalho, ele é um dos componentes para corroborar com a sua qualidade de vida. Neste sentido Hamidi *et al.*, (2019, p.25, tradução nossa) “Escolas com boa qualidade de vida no trabalho são escolas com boa supervisão, boas condições de trabalho, folha de pagamento e remuneração satisfatória, e tornam o trabalho interessante, desafiador e cheio de recompensas.”¹⁴ Chiavenato também pondera:

A remuneração não visa apenas a recompensar os colaboradores pelo trabalho e dedicação, mas tornar a sua vida mais fácil e agradável. Uma das maneiras de facilitar a vida dos colaboradores está em oferecer benefícios e serviços que, se a organização não o fizesse, teriam de ser comprados no mercado com o salário recebido. Os benefícios e serviços aos funcionários são formas indiretas da compensação total. O salário pago – em relação ao cargo ocupado ou às competências – representa apenas uma parcela do pacote de recompensas que as organizações oferecem ao seu pessoal. Considerável parte da remuneração é feita pela oferta de benefícios e serviços sociais. A oferta de benefícios e serviços prestados pela organização aos seus colaboradores influencia poderosamente o grau de qualidade de vida na organização. (2014, p.289)

Os aspectos satisfatórios somaram o maior número, com dezesseis facetas, com variação entre 52,08 a 75 seus escores. Assim, no aspecto da esfera biológico e fisiológico, tem-se a faceta disposição física e mental, no aspecto psicológico e comportamental, tem-se as facetas desenvolvimento pessoal e profissional e o feedback, no aspecto sociológico e relacional, tem-se as facetas liberdade de expressão, autonomia e tempo de lazer, no aspecto econômico e político, tem-se as facetas jornada de trabalho e segurança de emprego e no aspecto ambiental e organizacional, tem-se as facetas oportunidade e crescimento, condições de trabalho, variedade da tarefa e identidade da tarefa.

¹⁴ Schools that have a good quality of work life are schools that have good supervision, good working conditions, payroll and satisfactory compensation, and make work interesting, challenging and full of rewards. (HAMIDI *et al.*, 2019, p.25)

É salutar lembrar que o estudo desenvolveu-se com professores idosos, por isso chama a atenção que há satisfação nas facetas disposição física e mental, tempo de lazer e jornada de trabalho, ratificando que “o engajamento em atividades de lazer propicia aumento do senso de autoeficácia referente ao julgamento sobre habilidades de desempenhar uma atividade e o comportamento com êxito na busca de um objetivo, [...]” (SILVA, *et al.*, 2017, p.170). Observa-se que a idade não demonstra ser impeditivo para o desempenho das atividades laborais e de lazer, pelo contrário, é caráter satisfatório.

No tocante a faceta, segurança de emprego, todas os professores são concursados, com estabilidade na função e demissões não ocorrem com frequência, o que condiciona a satisfação.

Observando o aspecto ambiental e organizacional, tem-se as facetas oportunidade e crescimento, condições de trabalho, variedade da tarefa e identidade da tarefa, ressalta-se que os professores desempenham diversas atribuições no cotidiano escolar, excluindo a monotonia da atividade. Assim, é possível identificar a variedade da tarefa, bem como a sua identidade. Os professores da rede municipal de ensino possuem progressão salarial na carreira do magistério, proporcionando oportunidade e crescimento. No que se refere às condições de trabalho (ambientais e ergonômicas), os participantes indicam satisfação, demonstrando que o ambiente ao qual estão desempenhando as suas funções possuem condições adequadas.

Em relação a faceta desenvolvimento pessoal e profissional, destaca-se que a atividade docente exige atualização e aperfeiçoamento constante, através da formação continuada. Corroborar neste sentido a confiança e a segurança dos docentes, capacitando-os para que assumam funções de gestão. O feedback também aparece como satisfatório, principalmente porque as informações no tocante ao desempenho do trabalho executado existe, por ser uma exigência legal da função docente da rede municipal de ensino.

A respeito da faceta liberdade de expressão e autonomia, a educação proporciona que estas facetas sejam satisfatórias. A sala de aula, o dia a dia do professor exige que a sua função seja pautada na autonomia e na sua liberdade de expressão. Assim, também ficou demonstrada na pesquisa de Jager, *et al.* (2013) com professores de uma instituição de ensino superior privada, bem como no estudo com professores de língua inglesa, no estudo de Gerheim (2016).

Visualizando as facetas avaliadas como muito satisfeitas tem-se no aspecto biológico e psicológico: o tempo de repouso e a capacidade para o trabalho; no aspecto psicológico e comportamental: a autoestima e a significância da tarefa; no aspecto sociológico e relacional: as relações interpessoais.

Ao contrário do que aponta outras pesquisas relacionadas a QVT de professores (Jager, *et al.*, 2013 e Gerheim 2016), onde destacam como insatisfatório o tempo de repouso, devido à sobrecarga de trabalho, no presente estudo, esta faceta destaca-se como muito satisfatória. Já no tocante a capacidade para o trabalho, os professores avaliam de maneira positiva o seu desempenho docente, sendo capazes para a realização das suas atividades laborais.

É salutar mencionar que a faceta autoestima, os professores indicam muita satisfação. Tavares destaca: “Autoestima pode ser caracterizada como o sentimento, o apreço e a consideração que uma pessoa sente por si própria, ou seja, o quanto ela gosta de si própria, como ela se vê e o que pensa sobre si mesma”. (2016, p.3558). A autoestima do professor promove impactos no comportamento e no processo cognitivo, conseqüentemente há um acréscimo do nível de satisfação no trabalho. (Jader, *et al.*, 2013). Além disso, “A sensação de felicidade e de alegria, o sentimento de estar de bem com a vida e consigo é salutar no envelhecimento. ” (TAVARES, 2016, p.3558). Vale ressaltar que em pesquisa realizada com idosos na capital do Paraná (Curitiba), também observou que pessoas com esta faixa etária possuem elevados níveis de autoestima, condizente com outros estudos realizados no Brasil (TAVARES, 2016).

Atrelada a este bem estar, a faceta significância da tarefa também teve uma satisfação alta, destacando o significado deste como: “significado da tarefa: a importância do trabalho tal como é percebida pelo funcionário. ” (CHIAVENATO, 2014, p.424); neste contexto os professores demonstram conhecer o quanto significativo é a função que desenvolvem. No mesmo sentido, estudos de Gerheim (2016) e Jager, *et al.* (2013) perpetuam o mesmo resultado apontado.

Finalizando esta perspectiva de satisfação, tem-se a faceta da relação interpessoal. Neste sentido:

A relação interpessoal no trabalho é decorrente do processo de interação de uma ou mais pessoas para que os objetivos organizacionais sejam atendidos. Ao relacionarem-se surgem sentimentos positivos e negativos que influenciam as interações e as atividades. Isto pode fazer com que a aproximação, cooperação e comunicação aumentem ou diminuam,

influenciando na realização das atividades e, conseqüentemente, na produtividade. (JAGER, *et al.*, 2013, p.29)

As relações entre os professores, dentro do ambiente laboral, contribuem para o processo do trabalho. Afinal, a atividade docente não ocorre de maneira isolada, o conhecimento ocorre com interação, assim se comunicar, se relacionar, ter empatia nas relações sociais, no trato com as pessoas, se relacionar de maneira positiva e obter cooperação entre os colegas de trabalho, faz com que o dia a dia do trabalho torne-se mais prazeroso. (CHIAVENATO, 2014)

No que concerne a autoavaliação (75,00), ou seja, como cada professor avalia a sua autopercepção a respeito da qualidade de vida no trabalho, obteve-se como satisfatório, com tendência para muito satisfatório, de acordo com a proposta de Timossi *et al.* (2009). Murgiwati (2019, p.298, tradução nossa) destaca: “Qualidade de vida no trabalho tem um efeito direto positivo na motivação do professor para o trabalho.”¹⁵ Corroborando neste sentido a pesquisa realizada com professores da área das ciências humanas, realizada por Jager, *et al.* (2013, p.33):

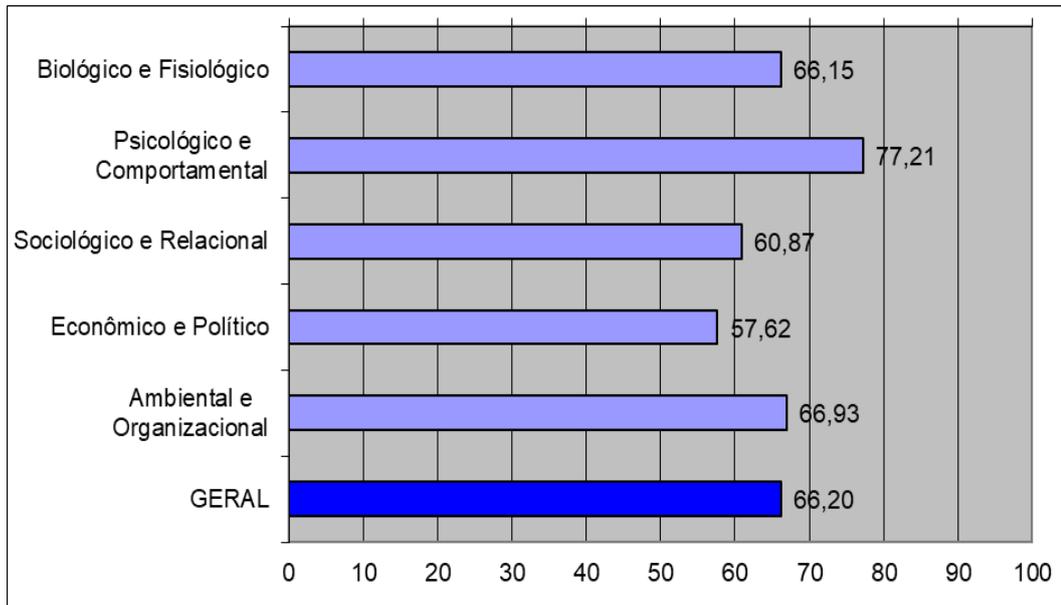
O resultado encontrado indica que os professores da área das ciências humanas da IES pesquisada, no geral, possuem uma percepção positiva (satisfação) em relação à sua QVT e as variáveis que a perpassam. Esta satisfação pode estar relacionada a características de estrutura de gestão que favorecem tais indicadores, como por exemplo: investimento no ambiente estrutural e físico, valorização do ensino, do professor e da qualidade no processo de ensino-aprendizagem, valorização do ensino, do professor e da qualidade no processo de ensino-aprendizagem.

Além disso, um estudo feito por Sanchez demonstrou que “a maior idade está associada a melhores escores de QV nos docentes universitários. ” (2019, p.4121), ratificando que são estudos diversos, QV e QVT, mas que podem estar associados, em relação a idade. Ratificando que a qualidade de vida no trabalho é uma espécie do gênero qualidade de vida, assim, a possibilidade de associar o estudo feito pelo referido autor.

O próximo gráfico representa os domínios e o escore global da qualidade de vida no trabalho do TQWL-42, realizado com os professores idosos da rede municipal de ensino, através do desempenho das esferas e resultado geral do instrumento TQWL-42:

¹⁵ Quality of Work Life has a positive direct effect on teacher work motivation. (MURGIWATI, 2019, p.298)

GRÁFICO 5 - Desempenho das esferas e resultado geral do instrumento TQWL-42



Fonte: a autora (2020)

Observa-se que o domínio com maior escore foi o Psicológico e Comportamental (77,21), considerado muito satisfatório, seguido do Ambiental e Organizacional (66,93), Biológico e Fisiológico (66,15), Sociológico e Relacional (60,87) e com o menor escore o Econômico e Político (57,62) considerados como satisfatórios, assim como o escore geral (66,20). Vale-se destacar o maior escore apresentado, em relação ao aspecto Psicológico e Comportamental, também foi apontado pelo estudo de Dias, *et al.* (2018), com professores universitários:

A satisfação no trabalho exerce influência direta sobre o estado emocional do indivíduo e sua qualidade de vida. Pode-se considerar que existem três elementos envolvidos no processo de avaliação que o indivíduo faz de seu trabalho: percepção de algum aspecto do trabalho; padrão de valores implícitos ou explícitos; julgamento consciente ou inconsciente entre percepções e valores do indivíduo. Assim, os fatores psicossociais são centrais na determinação da satisfação no trabalho, pela maneira como o indivíduo percebe, valoriza e julga esses aspectos (p. 3028)

Ainda mencionando o aspecto geral a respeito da qualidade de vida no trabalho, os professores idosos, da rede municipal de ensino, consideram satisfeitos. O interessante é que tal fato também foi apontado em outros estudos já mencionados Dias *et al.* (2018), Gerheim (2016) e Gomes *et al.* (2016) todos utilizando como instrumento de avaliação o TQWL-42 com professores. Também observou-se no artigo de Ishak (2018, p.02, tradução nossa), em que foi analisado a

QVT de professores da Inglaterra, com realidade distinta da brasileira, contudo, foi analisado que estes também estão satisfeitos com o trabalho:

Investigou a qualidade de vida no trabalho entre professores. As amostras eram de 100 escolas secundárias e 200 escolas primárias, foram selecionadas como parte de escolas aleatórias na Inglaterra. As descobertas para os estudados foram que os professores têm mais satisfação no trabalho do que outros trabalhadores, mas são neutros quanto ao comprometimento no trabalho, os professores sentem-se bem apoiados no trabalho e têm relações positivas de trabalho com os colegas.¹⁶

No mesmo sentido ocorreu o estudo com professores do Paquistão, que também declaram estarem honrados com a profissão:

A pontuação mais alta dos professores paquistaneses em subescala de condições de trabalho decentes e saudáveis demonstrou que a maioria dos professores se sentia saudável e honrada em seus empregos; eles trabalhavam livremente e achavam seu trabalho interessante e agradável.¹⁷ (AKRAM, 2017, p. 261, tradução nossa)

Assim, ressalta-se que o profissional que atua na docência se sente satisfeito com o trabalho que desenvolve, o que verificou-se foi a questão de incentivo financeiro que torna-se falho na profissão. A remuneração também foi apontada em estudos internacionais como uma questão a ser melhorada:

Para aumentar a motivação do trabalho do professor, ele pode ser feito pessoalmente pelo próprio professor, com base nas necessidades a serem alcançadas e de acordo com os objetivos de aprendizagem a serem alcançados. Por outro lado, a administração da escola pode aumentar a motivação através da atratividade da folha de pagamento, promoção, prêmios e reconhecimento, etc. (MURGIWATI, 2019, p.292, tradução nossa.)¹⁸

O local do trabalho deve proporcionar uma boa qualidade de vida no trabalho para os professores, isso foi possível constatar através da aplicação do instrumento,

¹⁶ Investigated of quality of working life amongst teachers. The samples were from 100 secondary schools and 200 primary schools were selected as part of random schools in England. The findings for these studied was teachers have more job satisfaction than other workers, but are neutral about job commitment, teachers feel well supported at work and have positive working relationships with colleagues. (ISHAK, 2018, p.02)

¹⁷ Pakistani teachers' highest score on healthy and decent work conditions subscale demonstrated that the majority of the teachers felt healthy and honoured at their jobs; they worked freely and had found their job interesting and pleasant. (AKRAM, 2017, p. 261)

¹⁸ To grow the motivation of teacher work can be done by the teacher himself personally based on the needs to be achieved and according to the learning objectives to be achieved. On the other hand motivation can be grown by the school management through the attractiveness of payroll, promotion, awards, and recognition, etc. (MURGIWATI, 2019, p.292)

contudo professores necessitam de estímulos além dos pessoais e estruturais para o desempenho no laboro, como a remuneração. Precisa de Políticas Públicas que apoiem o professor, investindo e incentivando a carreira docente.

Em relação a questão subjetiva que foi aplicada: “Quando eu falo a expressão “qualidade de vida no trabalho”, quais são as cinco (5) primeiras palavras que lhe vêm à mente? Agora, por favor, justifique a escolha da palavra 01 como a mais importante.”, destaca-se que estava junto no envelope entregue aos docentes, logo, solicitou-se que os quarenta e oito docentes respondessem o questionamento.

Ratifica-se que um docente não respondeu a questão, um docente apontou apenas três palavras; assim, obteve-se um total de duzentas e noventa e cinco palavras para representar o questionamento feito.

Destaca-se que a palavra que foi citada mais vezes foi saúde (37,50%), seguida por respeito (29,17%) e Segurança (16,67)¹⁹. E, ainda se considerar o termo saúde mental e física (10,42%) como sinônimo da palavra saúde, tem-se que a saúde (47,92%) teve uma incidência significativa nas respostas.

Com a análise das respostas é possível observar que os docentes consideram a saúde como um aliado para a qualidade de vida no trabalho. Associando com as respostas contidas no instrumento de avaliação, onde a faceta Saúde foi avaliada como insatisfeita, observa-se que este é um quesito significativo para que se tenha um investimento, pois de acordo com as respostas apresentadas pelos docentes, a saúde é um elemento primordial para que se possa ter qualidade de vida no trabalho.

No tocante ao respeito, permeiam as relações interpessoais, apontadas como essenciais para que o trabalho ocorra da melhor maneira, assim como a segurança, que foi destacada no docente se sentir seguro para a transmissão do conhecimento.

Diante do exposto, é possível vislumbrar que a qualidade de vida no trabalho deve-se observar não apenas a pessoa, o ambiente laboral, mas todos os fatores que envolvem o ser humano e o mundo em que ele está inserido.

¹⁹ A listagem com todas as palavras citadas e respostas estão no Apêndice C.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Há duas épocas na vida, infância e velhice, em que a felicidade está numa caixa de bombons.

Carlos Drummond de Andrade

O trabalho é algo essencial para o ser humano. Desde a infância há uma exigência em uma formação educacional específica para que se tenha sucesso na vida profissional e prospere para se ter uma boa aposentadoria, trabalhando muito durante a vida adulta, para descansar na velhice. O século XXI está presente, com toda a sua modernidade e com toda a sua capacidade de se reinventar, mudando estas perspectivas que se tinham, principalmente no trabalho. Mas, mesmo com este cenário que intensifica a produtividade, a lucratividade e a necessidade de se trabalhar além da aposentadoria, não há de se esquecer que este mundo é formado por seres humanos e que estes precisam de condições dignas para trabalhar.

Neste contexto, muitos setores do trabalho evoluíram, com surgimento de máquinas, robôs, informatização. Acreditava-se que com isso, os trabalhadores teriam mais tempo disponível, para atividades que lhes proporcionassem maior bem estar. Isso não ocorre, principalmente em um setor específico, o da educação.

As unidades educacionais continuam organizadas com sua equipe docente e discente, contudo, com maiores apoios tecnológicos para auxiliar no processo ensino e aprendizagem. Tem-se uma exigência ainda maior do profissional da educação, pois a escola precisa se adequar com toda esta nova realidade, formando um cidadão para o mundo.

Assim, as escolas estão se adequando a estas novas cobranças do cotidiano, em relação aos alunos, buscando a qualidade de ensino. No entanto, verificando os trabalhadores que fazem parte deste cenário, em específico, para os professores idosos, questiona-se se esta qualidade também lhes é oportunizada no ambiente de trabalho.

Neste ambiente é que se inseriu a pesquisa. Um país em que se tem uma maior expectativa de vida dos brasileiros, logo tem-se uma população que está envelhecendo e que precisa se adequar a esta nova realidade. É um momento com alterações legislativas, no tocante aos direitos dos trabalhadores. E, estes dois pontos específicos se unem ao fato da pesquisadora laborar na Rede Municipal de

Ensino de Ponta Grossa e visualizar que a classe dos professores apresenta problemas de saúde, oriundos da profissão, de forma reiterada. Assim, tratou-se nesta pesquisa a problemática que foi investigada: Qual a maneira para verificar a qualidade de vida no trabalho dos docentes idosos na Rede Municipal de Ensino de Ponta Grossa – Paraná?

A partir do problema de pesquisa, o estudo buscou diferenciar qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho. Primeiramente buscando o seu alicerce na Organização Mundial de Saúde e posteriormente analisando a sua fundamentação teórica.

Nas bases teóricas de qualidade de vida no trabalho, encontraram-se os modelos clássicos de Walton (1973), Hackman e Oldham (1974), Westley (1979), Werther e Davis (1983) e Nadler e Lawler (1983). Como o intuito do trabalho era quantificar a qualidade de vida no trabalho, observou-se que modelo trazido por Walton aborda de forma global a qualidade de vida no trabalho, contudo não avalia a esfera biológica e fisiológica do trabalhador. Hackman e Oldham traz o único modelo que possui um instrumento de avaliação quantitativo de QVT, contudo afere a motivação do ambiente de trabalho, apenas. Westley aponta quatro relevantes esferas da vida, destacando apenas um indicador maior, para avaliar cada uma destas esferas. Werther e Davis valorizam os elementos organizacionais e os elementos ambientais são escassos. E, Naler e Lawler contemplam os indicadores de qualidade de vida no trabalho a respeito do bem estar do indivíduo e a melhoria da produtividade.

Após o estudo a respeito das bases teóricas da qualidade da vida do trabalho, houve a necessidade de compreender o significado do trabalho, qual o contexto histórico e legal ele está inserido, bem como, caracterizar o trabalho docente. Neste capítulo foi possível observar o trabalho está precarizado atualmente, principalmente em relação aos direitos que foram conquistados e aos poucos estão sendo tolhidos. Evidenciou-se a profissão docente, destacou-se a sua importância para a sociedade como um todo e enfatizou-se a necessidade da sua valorização.

Nesta perspectiva, da análise da profissão docente, especificou-se o olhar para o professor idoso, lotado na Rede Municipal de Ensino de Ponta Grossa. Utilizou-se como critério para designação, o Estatuto do Idoso, que identifica a pessoa idosa a partir de sessenta anos de idade. Assim, até o dia trinta e um de julho de 2019, a Rede Municipal de Ensino contava com quarenta e oito docentes idosos. Observou-

se que a população de docentes idosos está aumentando paulatinamente e se faz necessário adaptações para assegurar seus direitos, principalmente relacionado ao seu bem estar no ambiente laboral.

Partindo desta realidade, objetivou-se analisar a qualidade de vida no trabalho dos docentes idosos, lotados na Rede Municipal de Ensino de Ponta Grossa – Paraná, e para que isso fosse efetivado, além do aporte teórico, buscou-se um instrumento de avaliação, que pudesse aferir de forma global a qualidade de vida no trabalho, qual seja, o TQWL-42.

O instrumento de avaliação de qualidade de vida no trabalho, TQWL-42, foi construído pelos professores Pedroso, Pillatti, Gutierrez e Picinin, sendo embasado nos instrumentos de avaliação da qualidade de vida da Organização Mundial de Saúde o WHOQOL e fundamentado nos autores e modelos clássicos de qualidade de vida no trabalho, guiado para o contexto da sociedade brasileira. O instrumento é composto de 47 (quarenta e sete) questões, sendo distribuídos da seguinte forma: 05 (cinco) destinadas ao conhecimento da amostra e as 42 (quarenta e duas) restantes são divididas em cinco grandes esferas – Biológica/Fisiológica, Psicológica/Comportamental, Sociológica/Relacional, Econômica/Política e Ambiental/Organizacional. E estas esferas possuem sub esferas denominadas aspectos, dentro dos quais foram agrupadas as questões.

Após a aplicação, todas as respostas foram inseridas em uma planilha do software Microsoft Excel, ferramenta disponibilizada pelos autores responsáveis pelo instrumento de avaliação, para a obtenção dos resultados.

Na análise dos resultados expostos, concluiu-se que os docentes idosos da Rede Municipal de Ensino de Ponta Grossa – Paraná estão satisfeitos com a sua qualidade de vida no trabalho, a partir de uma análise geral. Contudo, destaca-se que na análise específicas das facetas avaliadas, o aspecto Serviços de Saúde e assistência social foi classificado como muito insatisfatório e os aspectos benefícios extras e recursos financeiros, classificados como insatisfatórios.

Ratifica-se que estas facetas classificadas como insatisfatórias também foram apontadas em outros estudos com professores com a mesma avaliação. Não obstante considerações em casos específicos nacionais, chama a atenção localidades internacionais com professores que também apontam a remuneração como um fator de insatisfação na profissão docente, contudo estes mesmos estudos destacam que ser professor lhes trazem satisfação.

Neste aspecto também irá corroborar com a resposta do questionamento feito: quando eu falo a expressão “qualidade de vida no trabalho”, quais são as cinco primeiras palavras que lhe-vêm à mente, bem como, justificar a escolha da primeira palavra. A palavra saúde foi a mais citada pelos docentes (37,50%), destacando que esta palavra é a primeira que a mente quando se fala qualidade de vida no trabalho. Nas respostas subjetivas que justificam a escolha desta, ratificam que a saúde é primordial e essencial para o bom desenvolvimento do trabalho e da vida como um todo.

Neste contexto, como os docentes pontuam a saúde como essencial para a qualidade de vida no trabalho é compreensível que a faceta Serviços de Saúde tenha sido apontada como insatisfeita, pois na Rede Municipal de Ensino não há oferta de serviços ou programas específicos para a promoção da saúde do docente. Este item vai ao encontro da pesquisa apresentada no início do estudo, que professores estão adoecendo cada vez mais.

Por fim, ao verificar a qualidade de vida do trabalho dos docentes idosos na Rede Municipal de Ensino de Ponta Grossa – Paraná, sendo este o objetivo primordial do estudo, constatou-se que esta parcela de docentes, se sentem satisfeitos com a sua qualidade de vida no trabalho. Observa-se que, os profissionais que escolheram a carreira docente e que permaneceram nesta profissão pelo passar dos anos, é porque realmente se encontram satisfeitos com docência, apesar de ainda permanecerem na luta pela valorização remuneratória.

A partir dos resultados obtidos, surge para a pesquisadora a possibilidade de novos estudos, que permeiam a análise do cuidado com a saúde dos docentes, ponto ressaltado pelos mesmos como insatisfatório na pesquisa. Verificar se os professores que ensinam, aprenderam a cuidar de si próprio, sua saúde física e mental.

REFERÊNCIAS

AKRAM, Muhammad et al. Quality of School Work Life of Public School Teachers: Cases from Turkey and Pakistan. **Journal of Education and Educational Development**, v. 4, n. 2, p. 244-269, 2017.

ALBORNOZ, Suzana. **O que é trabalho**. São Paulo. Brasiliense, 2017.

ALMEIDA, Paulo Roberto de. Transformações da ordem econômica mundial, do final do século 19 à Segunda Guerra Mundial. **Revista Brasileira de Política Internacional**, v. 58, n. 1, p. 127-141, 2015.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do Trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2^o ed. São Paulo Boitempo. 2009.

BAGIO, Viviane Aparecida et al. Ser bom professor: quem, quando, como e para quem. **Acta Scientiarum. Human and Social Sciences**, v. 41, n. 2, p. e46570-e46570, 2019.

BALUYOS, Genelyn R.; RIVERA, Helen L.; BALUYOS, Esther L. Teachers' Job Satisfaction and Work Performance. **Open Journal of Social Sciences**, v. 7, n. 8, p. 206-221, 2019.

BRAGA, Ialê Falleiros *et al* (Org.). **O trabalho no mundo contemporâneo**: contradições e desafios para a saúde. Rio de Janeiro: EPSJV, 2016.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 1990.

BRASIL, Decreto n.º 4.682, de 24 de janeiro de 1923a. Cria, em cada uma das empresas de estradas de ferro existentes no país, uma caixa de aposentadoria e pensões para os respectivos empregados. **Diário Oficial da União**. Rio de Janeiro, 24 de janeiro de 1923. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/historicos/dpl/DPL4682-1923.htm Acesso em: 01 maio 2019.

BRASIL, Decreto n.º 16.027, de 30 de abril de 1923b. Cria o Conselho Nacional do Trabalho. **Diário Oficial da União**. Rio de Janeiro, 30 de abril de 1923. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1910-1929/D16027.html Acesso em: 01 maio 2019.

BRASIL, Decreto n.º 4.982, de 24 de dezembro de 1925. Manda conceder, anualmente, 15 dias de férias aos empregados e operários de estabelecimentos comerciais, industriais e bancários, sem prejuízo de ordenado, vencimentos ou diárias e dá outras providências. **Diário Oficial da União**. Rio de Janeiro, 24 de dezembro de 1925. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1920-1929/decreto-4982-24-dezembro-1925-776548-publicacaooriginal-140498-pl.html> Acesso em: 01 maio 2019.

BRASIL, Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**. Rio de Janeiro, 1 de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm Acesso em: 01 maio 2019.

BRASIL. Emenda Constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019. Altera o sistema de previdência social e estabelece regras de transição e disposições transitórias. **Diário Oficial da União**, Brasília, 13 nov. 2019. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc103.htm. Acesso em: 12 out. 2019.

BRASIL, Lei Complementar n.º 152, de 03 de dezembro de 2015. Dispõe sobre a aposentadoria compulsória por idade, com proventos proporcionais, nos termos do inciso II do § 1º do art. 40 da Constituição Federal. **Diário Oficial da União**, Brasília, 04 dez. 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/LCP/Lcp152.htm. Acesso em: 01 maio 2019.

BRASIL, Lei nº 185, de 14 de janeiro de 1936. Institui as comissões de salário mínimo. **Diário Oficial da União**. Rio de Janeiro, 21 de Janeiro de 1936. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1930-1939/lei-185-14-janeiro-1936-398024-publicacaooriginal-1-pl.html> Acesso em: 01 maio 2019.

BRASIL. Decreto-Lei 2.848, de 07 de dezembro de 1940. Código Penal. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 31 dez. 1940. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848.htm. Acesso em: 10 out. 2019.

BRASIL, Lei n.º 605, de 5 de janeiro de 1949. Institui o repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias feriados civis e religiosos. **Diário Oficial da União**. Rio de Janeiro, 5 de janeiro de 1949. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l0605.htm Acesso em 01 maio 2019.

BRASIL, Lei n.º 4.090, de 13 de julho de 1962. Institui a Gratificação de Natal para os Trabalhadores. **Diário Oficial da União**. Brasília, 13 de julho de 1962. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l4090.htm#:~:text=LEI%20No%204.090%2C%20DE%2013%20DE%20JULHO%20DE%201962.&text=Institui%20a%20Gratifica%C3%A7%C3%A3o%20de%20Natal,eu%20sanciono%20a%20seguinte%20Lei%3A&text=%C2%A7%201%C2%BA%20%2D%20A%20gratifica%C3%A7%C3%A3o%20corresponder%C3%A1,de%20servi%C3%A7o%2C%20do%20ano%20correspondente. Acesso em: 01 maio 2019.](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l4090.htm#:~:text=LEI%20No%204.090%2C%20DE%2013%20DE%20JULHO%20DE%201962.&text=Institui%20a%20Gratifica%C3%A7%C3%A3o%20de%20Natal,eu%20sanciono%20a%20seguinte%20Lei%3A&text=%C2%A7%201%C2%BA%20%2D%20A%20gratifica%C3%A7%C3%A3o%20corresponder%C3%A1,de%20servi%C3%A7o%2C%20do%20ano%20correspondente.)

BRASIL, Lei n.º 5.107, de 13 de setembro de 1966. Cria o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**. Brasília, 13 de setembro de 1966. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5107.htm Acesso em: 01 maio 2019.

BRASIL, Lei n.º 8.184 de 10 de maio de 1991a. Dispõe sobre a periodicidade dos Censos Demográficos e dos Censos Econômicos e dá outras providências. **Diário**

Oficial da União. Brasília, 10 de maio de 1991. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8184.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%208.184%2C%20DE%2010,eu%20sanciono%20a%20seguinte%20lei%3A&text=b\)%20Censo%20Econ%C3%B4mico%20\(agropecu%C3%A1rio%2C,%2C%20comercial%20e%20de%20servi%C3%A7os\)](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8184.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%208.184%2C%20DE%2010,eu%20sanciono%20a%20seguinte%20lei%3A&text=b)%20Censo%20Econ%C3%B4mico%20(agropecu%C3%A1rio%2C,%2C%20comercial%20e%20de%20servi%C3%A7os).). Acesso em: 01 maio 2019.

BRASIL, Lei 8.213 de 24 de julho de 1991b. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 25 jul. 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 20 nov. 2019.

BRASIL, Lei n. 8.842 de 4 de janeiro de 1994. Dispõe sobre a Política Nacional do Idoso. **Diário Oficial da União**, Brasília, 05 jan. 1994. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8842.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%208.842%2C%20DE%204%20DE%20JANEIRO%20DE%201994.&text=Disp%C3%B5e%20sobre%20a%20pol%C3%ADtica%20nacional,Idoso%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%AAs. Acesso em: 01 maio 2019.

BRASIL. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. **Diário Oficial da União**, Brasília, 19 dez. 1996. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm. Acesso em: 12 out. 2019.

BRASIL, Lei n.º 9.471, de 14 de julho de 1997a. Acrescenta inciso ao art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT. **Diário Oficial da União**. Brasília, 14 de julho de 1997. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9471.htm. Acesso em: 01 maio 2019.

BRASIL, Lei n.º 9.528, de 10 de dezembro de 1997b. Altera dispositivos das Leis nº 8.212 e 8.213, ambas de 24 de julho de 1991, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**. Brasília, 10 de dezembro de 1997. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9528.htm. Acesso em: 01 maio 2019.

BRASIL, Lei n.º 9.601 de 21 de janeiro de 1998. Dispõe sobre o contrato de trabalho por prazo determinado e dá outras providências. **Diário Oficial da União**. Brasília, 21 de janeiro de 1998. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9601.htm. Acesso em: 01 maio 2019.

BRASIL. Lei n. 10.406, 10 de janeiro de 2002a. Institui o Código Civil. **Diário Oficial da União**, Brasília, 11 jan. 2002.. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2002/L10406compilada.htm. Acesso em: 10 out. 2019.

BRASIL, Lei n.º 10.421, de 15 de abril de 2002b. Estende à mãe adotiva o direito à licença-maternidade e ao salário-maternidade, alterando a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e a Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991. **Diário Oficial da União**. Brasília, 15 de abril de 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10421.htm. Acesso em: 01 maio 2019.

BRASIL, Lei n.º 10.741, de 1º de outubro de 2003. Dispõe sobre o Estatuto do Idoso e dá outras providências. **Diário Oficial da União**. Brasília, 3 de outubro de 2003 Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/l10.741.htm Acesso em: 01 maio 2019.

BRASIL, Lei n.º 11.788 de 25 de setembro de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nos 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória no 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências. **Diário Oficial da União**. Brasília, 25 de setembro de 2008. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm Acesso em: 01 maio 2019.

BRASIL, Lei n.º 13.467 de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n.º 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Diário Oficial da União**. Brasília, 13 de julho de 2017 Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm Acesso em: 01 maio 2019.

BRASIL, Walterlina; DA SILVA, Ester Lina; TOURINHO, Berenice. Características dos grupos de pesquisa das pós-graduações na área interdisciplinar. **Revista de Administração e Negócios da Amazônia**, v. 11, n. 3, p. 376-391, 2019.

BUARQUE, Cristovam. Qualidade de vida: a modernização da utopia. Lua Nova: **Revista de Cultura e Política**, São Paulo, n.31, p. 157-165, 1993.

CAPES. Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior. **Documento de área**: interdisciplinar. Brasília, DF: CAPES, 2016. Disponível em: http://capes.gov.br/images/documentos/Documentos_de_area_2017/INTE_docarea_ Acesso em: 2 jul. 2020.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4 ed. Barueri – SP. Manole. 2014.

CHIZZOTTI, A. **Pesquisa qualitativa em ciências humanas e sociais**. 6ª. ed. Petrópolis: Vozes, 2014.

COSTA, Marco Antonio F.da; COSTA, Maria de Fátima Barrozo da. **Projeto de Pesquisa**: entenda e faça. Editora Vozes Limitada, 2015.

CRESWELL, J. W.; CLARK, V. L. P. **Pesquisa de Métodos Mistos**. 2ª. ed. Porto Alegre: Penso, 2013.

DE OLIVEIRA, Lucimar Aparecida Martins; DE SOUZA, Mariana Aranha. O “ser professora” refletido a partir da perspectiva dos saberes docentes e do

desenvolvimento profissional. **Revista@ mbienteeducação**, v. 12, n. 1, p. 80-95, 2019.

DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS. **Assembleia Geral das Nações Unidas em Paris**. 10 dez. 1948. Disponível em: <http://www.dhnet.org.br/>
Acesso em: 30 maio 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 13 edição. São Paulo, LTr. 2014.

DIAS, Alex Carrér Borges; CHAVEIRO, Neuma; PORTO, Celmo Celeno. Qualidade de vida no trabalho de fisioterapeutas docentes no município de Goiânia, Goiás, Brasil. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 23, p. 3021-3030, 2018.

FAGUNDES, Emerson de França; DA COSTA, Julherme Carlos; MOREIRA, Tabita Aija Silva. Qualidade de Vida no Trabalho: o caso dos agentes penitenciários em um Centro de Detenção Provisória do Rio Grande do Norte. **Research, Society and Development**, v. 5, n. 2, p. 109-123, 2017.

FELIPE, Andressa Sarita; SANTOS, Gilson Ditzel; MARINI, Marcos Junior. Qualidade de vida nas cidades inteligentes e sustentáveis: uma discussão teórica. *In: Seminário Internacional sobre Desenvolvimento Regional*, 2019. Santa Cruz do Sul, RS. **Anais**. 2019, Santa Cruz do Sul, RS. p.01-21.

FERNANDES, Eda. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar**. 1. ed. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

FLECK, Marcelo Pio de Almeida. O instrumento de avaliação de qualidade de vida da Organização Mundial da Saúde (WHOQOL-100): características e perspectivas. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 5, p. 33-38, 2000.

FRANÇA. Ana Cristina Limongi. **Qualidade de Vida no Trabalho – QVT**. 2. ed. São Paulo. 2014.

FRASSON, Antonio Carlos; OLIVEIRA JÚNIOR, Constantino Ribeiro de. **Metodologia da pesquisa científica**. Ponta Grossa: UEPG/NUTEAD, 2009.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia do Oprimido**. 17ª edição. Rio de Janeiro: Paz e Terra. 1987.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia da autonomia: saberes necessários à prática educativa**. São Paulo: Paz e Terra, 2011.

GERHEIM, M. S. **Qualidade de vida no trabalho de professores de Língua Inglesa: um estudo avaliativo a partir da ferramenta TQWL-42**. Dissertação (Mestrado Profissional em Avaliação) - Fundação Cesgranrio. Rio de Janeiro, 61 f. 2016.

GIL, Antônio Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 7 edição. São Paulo, Atlas. 2019.

GOUVÊA, Leda Aparecida Vanelli Nabuco. As condições de trabalho e o adoecimento de professores na agenda de uma entidade sindical. **Saúde em Debate**, Rio de Janeiro, v. 40, n. 111, p. 206-219, 2016.

HAMIDI, Hamidi; JUFRI, A. Wahab; KARTA, Wayan. The effect of quality of work life on teacher job satisfaction. **Erudio Journal of Educational Innovation**, v. 6, n. 1, p. 19-29, 2019.

HOLANDA, Aurélio Buarque de. **Dicionário Aurélio da língua portuguesa**. Curitiba: Positivo, 2010.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 1998. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – 2017**. Rio de Janeiro: IBGE.

ISHAK, Siti Intan Diyana *et al.* A literature review on quality teacher's working life. In: **MATEC Web of Conferences**. EDP Sciences, 2018. p. 05094.

JAGER, M. E.; ROHDE, C. L. C.; DIAS, A. C. G. Qualidade de vida no trabalho em docentes da área de ciências humanas: um estudo descritivo. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida, Ponta Grossa**, v. 5, n. 3, p. 26-36, 2013

JAPIASSU, Hilton. **Interdisciplinaridade e patologia do saber**. Rio de Janeiro: Imago editora, 1976.

LEITÃO, Augusto Rogério. A Organização Internacional do Trabalho (OIT): quase um século de ação em contextos históricos diversos. **Laboreal**, v. 12, n. Nº1, 2016.

LUNA, Sérgio Vasconcelos de. Planejamento de pesquisa: uma introdução. In: **Planejamento de pesquisa: uma introdução**. 2 ed. São Paulo. Educ. 2019.

MALI, Taylor. **Um bom professor faz toda a diferença**. Rio de Janeiro: Sextante, 2013.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 14 edição. São Paulo, Atlas. 2001.
MASI, Domenico de; PALIERI, de Maria Serena. **O ócio criativo**. Rio de Janeiro: Sextante, 2000.

MATAS, Antonio. Projeto do formato de escala do tipo Likert: um estado da questão. **Revista eletrônica de pesquisa educacional**, v. 20, n. 1 p. 38-47, 2018.

MENDONÇA, Ana Cláudia Sousa; SOUZA, Rita de Cácia Santos; DE JESUS, Danilo Mota. Trabalho docente, formação e relações sociais no contexto brasileiro. **Encontro Internacional de Formação de Professores e Fórum Permanente de Inovação Educacional**, v. 10, n. 1, 2017.

MIRANDA, Emilio Cesar; RIVA, Léia Comar. O direito dos idosos: Constituição Federal de 1988 e Estatuto do Idoso. **ANAI DO SCIENCULT**, v. 5, n. 2, p. 125-138, 2014.

MURGIWATI, Listianingtyas et al. The effect of supervision and quality of work life (qwl) on the teacher working motivation at national elementary school bekasi selatan district. **Tunas Bangsa Journal**, v. 6, n. 2, p. 290-301, 2019.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2017.

NAVARRO, Vera Lúcia; LOURENÇO, Edvânia Ângela de Souza. **O avesso do trabalho IV: terceirização precarização e adoecimento no mundo do trabalho**. São Paulo: Outras expressões. 2017.

OGATA, Alberto; SIMURRO, Sâmia. **Guia prático de qualidade de vida: como planejar e gerenciar o melhor programa para a sua empresa**. Rio de Janeiro: Alta Books Editora, 2019.

Organização das Nações Unidas. **Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU**. Disponível em : <https://nacoesunidas.org/acao/pessoas-idosas/>. Acesso em:16 out. 2019.

PARANHOS, RANULFO *et al.* Uma introdução aos métodos mistos. **Sociologias**, v. 18, n. 42, p. 384-411, 2016.

PEDROSO, B. **Desenvolvimento do TQWL-42: um instrumento de avaliação da qualidade de vida no trabalho**. 2010. 129 f. 2010. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) - Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal Tecnológica do Paraná, Ponta Grossa.

PEDROSO, B. **Possibilidades e limites da avaliação da qualidade de vida: análise dos instrumentos WHOQOL e modelos clássicos de qualidade de vida no trabalho**. 2013. 154 f. 2013. Tese de Doutorado. Tese.(Doutorado em Educação Física)-Faculdade de Educação Física, Universidade Estadual de Campinas, Campinas.

PEDROSO, Bruno *et al.* Construção e validação do TQWL-42: um instrumento de avaliação da qualidade de vida no trabalho. **Revista de Salud Pública**, v. 16, p. 885-896, 2014.

PEDROSO, Bruno *et al.* Development and Psychometric Properties of TQWL-42 to Measure the Quality of Work Life. **Brazilian Archives of Biology and Technology**, v. 62, 2019.

PENTEADO, Regina Zanella. Autonomia do professor: uma perspectiva interdisciplinar para a cultura do cuidado docente. **ETD-Educação Temática Digital**, v. 20, n. 1, p. 234-254, 2018.

PEREIRA, Elvio Quirino; DO NASCIMENTO, Elimar Pinheiro. A interdisciplinaridade nas universidades brasileiras: trajetória e desafios. **Redes (St. Cruz Sul, Online)**, v. 21, n. 1, p. 209-232, 2016.

REY, F. G. **Pesquisa Qualitativa e Subjetividade**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2005.

RICHARDSON, R. J. *et al.* **Pesquisa Social: métodos e técnicas**. 3ª. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

RODRIGUES, Marcus Vinicius Carvalho. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. 8. ed. Petrópolis: Vozes, 2001.

SANCHEZ, Hugo Machado et al. Impacto da saúde na qualidade de vida e trabalho de docentes universitários de diferentes áreas de conhecimento. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 24, p. 4111-4123, 2019.

SANTOS, J. L. G. D. *et al.* Integração Entre Dados Quantitativos e Qualitativos em uma Pesquisa de Métodos Mistos. **Texto e Contexto Enfermagem**, Florianópolis, p. 01-09, fevereiro 2017. Disponível em: <file:///C:/Users/vccal/Downloads/0104-0707-tce-26-03-e1590016.pdf>. Acesso em: 28 maio 2020.

SAVIANI, Dermeval. **História da escola pública no Brasil: questões para pesquisa**. Campinas: Autores Associados, 2005.

SILVA, Alex Caetano; PEREIRA, Renato da. Sistemas de informação geográfica (sig) e geodados como técnica para análise da distribuição espacial da população idosa (ponta grossa–paraná). **InterEspaço: Revista de Geografia e Interdisciplinaridade**, v. 4, n. 15, p. 348-361, 2019.

SILVA, Karen Aldicléia da; PEDROSO, Bruno; PILATTI, Luiz Alberto. Qualidade de vida no trabalho e sociedade pós-moderna: construção de um instrumento de avaliação. **Revista Eletrônica Fafit/Facic**, v. 1, n. 2, 2010.

SILVA, Maysa de Oliveira *et al.* Trabalho, atividades de lazer e apoio familiar: fatores para proteção da qualidade de vida de idosos. **Journal of Occupational Therapy of University of São Paulo/Revista de Terapia Ocupacional da Universidade de São Paulo**, v. 28, n. 2, 2017.

SILVA, Timossi da, Luciana *et al.* Adaptação do modelo de Walton para avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho. **Journal of Physical Education**, v. 20, n. 3, p. 395-405, 2009.

SILVA, Nilson Tadeu Reis Campos. **Direito do idoso: tutela jurídica constitucional**. Curitiba: Juruá, 2012.

SOUZA, Jessé de. **A elite do atraso**. Rio de Janeiro: Estação Brasil, 2019.

TAVARES, Darlene Mara dos Santos et al. Qualidade de vida e autoestima de idosos na comunidade. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 21, p. 3557-3564, 2016.

TEIXEIRA, Larissa. **66% dos professores já precisaram se afastar por problemas de saúde**. Disponível em:

<https://novaescola.org.br/conteudo/12302/pesquisa-indica-que-66-dos-professores-ja-precisaram-se-afastar-devido-a-problemas-de-saude>. Acesso em: 10 Nov. 2019.

XAVIER, Antônio Roberto et al. Interdisciplinaridade e outros níveis de conhecimento: desafios contemporâneos às práticas educativas. **Polêmica**, Rio de Janeiro, v. 18, n. 1, p. 68-83, jan./ mar. 2018.

WERTHER, William B.; DAVIS, Kelth. **Administração de Pessoal e RH**. São Paulo. McGrawhieldo, 1983.

APÊNDICE A
CARTA DE APRESENTAÇÃO AO SUJEITO PARTICIPANTE

Prezado profissional,

Venho por meio desta, solicitar a sua colaboração para a realização da dissertação com o título de: **“A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS DOCENTES IDOSOS, ATUANTES NA REDE MUNICIPAL DE ENSINO DE PONTA GROSSA – PARANÁ”**. A pesquisa em pauta é parte dos trabalhos desenvolvidos no Programa de Pós-graduação em Ciências Sociais Aplicadas da UEPG sob a orientação do Prof. Dr. Constantino Ribeiro de Oliveira Jr.

Esta pesquisa tem por objetivo: analisar a qualidade de vida no trabalho dos docentes idosos, lotados na Rede Municipal de Ensino de Ponta Grossa – Paraná. Para tal, precisamos conhecer a opinião dos profissionais sobre o assunto. Vale ressaltar que a pesquisa obteve autorização da Secretaria Municipal de Educação para a sua realização, por meio Secretária Municipal de Educação. Sua participação é muito valiosa e imprescindível, pois só através da mesma será possível a realização deste estudo. Os dados fornecidos serão tratados globalmente sem identificar os informantes e utilizados única e exclusivamente na realização da referida pesquisa. O relatório final da pesquisa (dissertação) ficará disponível no site http://sites.uepg.br/ppgcsa/?page_id=1758 após sua aprovação. Se desejar receber por e-mail os dados resultantes da pesquisa solicite pelo endereço abaixo.

Contando com o seu apoio e compreensão, antecipadamente agradeço a colaboração.

Atenciosamente,

Vanessa Cavalari Calixto

Mestranda em Ciências Sociais Aplicadas-UEPG

Email: vccalixto@gmail.com

Celular: (42) 99999-0096

APÊNDICE B
TERMO DE CONSENTIMENTO

Eu, _____, sujeito da pesquisa, pelo presente instrumento, após leitura da “CARTA DE INFORMAÇÃO AO SUJEITO DA PESQUISA” e ter recebido informações sobre o estudo “**A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS DOCENTES IDOSOS, ATUANTES NA REDE MUNICIPAL DE ENSINO DE PONTA GROSSA – PARANÁ**”. sob responsabilidade da prof. Vanessa Cavalari Calixto, declaro que ficaram claros os objetivos do estudo, os procedimentos a serem realizados, as garantias de confidencialidade e de esclarecimentos permanentes. Não restando quaisquer dúvidas a respeito do lido e do explicado sobre a pesquisa e seus procedimentos, concordo voluntariamente em participar deste estudo, o qual poderei deixar de participar a qualquer momento, sem penalidades ou prejuízos, ou perda de qualquer benefício que eu possa ter adquirido.

Ponta Grossa, _____ de _____ de 2019.

(assinatura do sujeito de pesquisa)

APÊNDICE C
RESPOSTA DA QUESTÃO SUBJETIVA

**Quando eu falo a expressão “QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO”,
quais são as cinco (5) primeiras palavras que lhe-vêm à mente?**

N.º	PALAVRAS	N.º VEZES QUE A PALAVRA FOI CITADA	PORCENTAGEM
01	Saúde	18	37,50
02	Respeito	14	29,17
03	Segurança	8	16,67
04	Satisfação	7	14,58
05	Ambiente	7	14,58
06	Tranquilidade	6	12,50
07	Reconhecimento	6	12,50
08	Valorização	6	12,50
09	Relacionamento	6	12,50
10	Empatia	5	10,42
11	Saúde mental e física	5	10,42
12	Motivação	4	8,33
13	Responsabilidade	4	8,33
14	Ambiente agradável	3	6,25
15	Condições adequadas	3	6,25
16	Assiduidade	3	6,25
17	Alimentação	3	6,25
18	Acessibilidade	3	6,25
19	Confiança	3	6,25
20	Lazer	3	6,25
21	Colaboração	3	6,25
22	Disposição	2	4,17
23	Ambiente de trabalho	2	4,17
24	Localização	2	4,17
25	Conhecimento	2	4,17
26	Harmonia	2	4,17

27	Amor	2	4,17
28	Vitalidade	2	4,17
29	Compreensão	2	4,17
30	Prazer	2	4,17
31	Horário	2	4,17
32	Salário	2	4,17
33	Família	2	4,17
34	Competência	2	4,17
35	Organização	2	4,17
36	Diálogo	2	4,17
37	Autonomia	2	4,17
38	Benefícios	2	4,17
39	Experiência	2	4,17
40	Amigos	2	4,17
41	Bem estar	2	4,17
42	Melhor remuneração	2	4,17
43	Produtiva	2	4,17
44	Condições de higiene	1	2,08
45	Colegas	1	2,08
46	Bom relacionamento	1	2,08
47	Morar perto do trabalho	1	2,08
48	Relações pessoais	1	2,08
49	Atividades físicas	1	2,08
50	Segurança nas atitudes	1	2,08
51	Participação	1	2,08
52	Conforto	1	2,08
53	Higiene	1	2,08
54	Espaço de trabalho	1	2,08
55	Prazer no trabalho	1	2,08
56	Ações ativa	1	2,08
57	Leveza	1	2,08
58	Estrutura	1	2,08
59	Interesse	1	2,08
60	Segurança física	1	2,08
61	Boa convivência	1	2,08
62	Incentivo salarial	1	2,08
63	Satisfação pessoal	1	2,08

64	Recursos materiais	1	2,08
65	Direitos	1	2,08
66	Acolhida	1	2,08
67	Vida saudável	1	2,08
68	Liberdade decisão	1	2,08
69	Dignidade	1	2,08
70	Gostar do que faz	1	2,08
71	Liberdade	1	2,08
72	Solidariedade	1	2,08
73	Harmonia Humana	1	2,08
74	Apoio	1	2,08
75	Atividades	1	2,08
76	Material de trabalho	1	2,08
77	Partilha	1	2,08
78	Condição de trabalho	1	2,08
79	Atualização profissional	1	2,08
80	Remuneração	1	2,08
81	Resultados adquiridos	1	2,08
82	Alegria	1	2,08
83	Uma gestão que te incentive	1	2,08
84	Ideologia	1	2,08
85	Perfil	1	2,08
86	Diversão	1	2,08
87	Paz	1	2,08
88	Valor	1	2,08
89	Feliz	1	2,08
90	Gestão	1	2,08
91	Utilidade	1	2,08
92	Cumplicidade	1	2,08
93	Solidariedade	1	2,08
94	Desenvolvimento pessoal	1	2,08
95	Amizades	1	2,08
96	Local de trabalho	1	2,08
97	Reconhecimento no trabalho	1	2,08
98	Ambiente escolar	1	2,08
99	Comunidade	1	2,08
100	Profissionalismo	1	2,08

101	Companheirismo	1	2,08
102	Vida ativa	1	2,08
103	Objetivos	1	2,08
104	Educação	1	2,08
105	Cooperação	1	2,08
106	Comunicação	1	2,08
107	Força de vontade	1	2,08
108	Adequação	1	2,08
109	Remuneração adequada	1	2,08
110	Boas condições	1	2,08
111	Colegas que colaboram	1	2,08

Agora, por favor, justifique a escolha da palavra 01 como a mais importante.

Resposta 1 – A saúde é prioridade para que o professor idoso possa desempenhar um bom trabalho. Com saúde todos os outros itens são importantes, para um trabalho de qualidade.

Resposta 2 – Com saúde tudo vai bem, se a tenho devo usufruir e viver feliz.

Resposta 3 – Saúde no ambiente onde o profissional vive a todo tempo sob pressão e estressado também são prejudiciais a saúde do colaborador.

Resposta 4 – Saúde física e mental, principio para nos sentirmos capaz de desenvolver o nosso trabalho com vitalidade, conhecimento, competência e adequação ao nosso ritmo atual.

Resposta 5 – Saúde, sem saúde não há trabalho com qualidade.

Resposta 6 – Tendo uma boa saúde podemos realizar nosso trabalho.

Resposta 7 – Saúde física e mental princípio para sentirmos capazes de desenvolver o trabalho com vitalidade, sermos valorizados para adquirirmos conhecimentos e realizarmos nosso trabalho com competência.

Resposta 8 – Qualquer coisa que precisamos fazer é necessário ter saúde.

Resposta 9 – Com saúde podemos realizar o nosso trabalho de acordo, com a saúde perfeita se realiza um bom trabalho.

Resposta 10 – “Saúde”. A pessoa saudável tem disposição para trabalhar, saúde é sentir-se bem fisicamente e mentalmente.

Resposta 11 – Saúde. Local de trabalho.

Resposta 12 – Você estando saudável, com a mente tranquila e o prazer em trabalhar ainda aflorando, todo o demais vem satisfatoriamente contribuir para uma qualidade de vida maravilhosa.

Resposta 13 – Saúde é tudo se você não está bem como vai conseguir produzir no teu trabalho.

Resposta 14 – Se não tenho saúde física e psicológica eu não consigo me manter no trabalho. Eu tenho que estar bem, para dar meu melhor.

Resposta 15 – Quaisquer atividades que exercemos, precisamos ter saúde física e mental, mesmo que elas sejam tratadas separadas, elas estão sempre ligadas. A saúde física pode causar impacto negativo a saúde mental.

Resposta 16 – Vida saudável cuidar da alimentação, incorporar bons hábitos diários e buscar por melhor qualidade de vida.

Resposta 17 – Respeitar e ser respeitado. Saber dos seus direitos e deveres. Respeitar seus alunos, ter paciência, ser persistente e respeitar seus próprios limites.

Resposta 18 – Respeito quer dizer “olhar e avaliar outra vez”, ficar satisfeito com quem sabe respeitar, quem respeita sabe cumprir as normas.

Resposta 19 – Quando existe respeito no local de trabalho você se sente valorizado, consegue executar com mais disposição e eficiência suas atividades.

Resposta 20 – Respeito porque assim conseguimos aposentar, e “ainda” não muito idoso, termos qualidade de vida continuando a trabalhar para adquirirmos mais sustento.

Resposta 21 – Segurança de passar os conteúdos bem esclarecidos. Domínio da turma, segurança nas amizades.

Resposta 22 – Segurança: a pessoa precisa se sentir segura para desenvolver um trabalho de qualidade, sem riscos a sua saúde física e mental.

Resposta 23 – Relacionamento com chefes superiores, colegas de profissão, enfim com todos que convivem no ambiente de trabalho.

Resposta 24 – Relacionamento com a chefia, pedagogas, professoras, alunos enfim todas as pessoas que atuam no ambiente de trabalho.

Resposta 25 – Relacionamento: para que o trabalho tenha um excelente resultado deve-se ter harmonia entre chefia, pedagogas, professores, alunos, funcionários, enfim, toda equipe faz parte do ambiente escolar.

Resposta 26 – Ambiente agradável: Chego animada para trabalhar, encontrar meus 32 alunos me esperando, isso faz eu ter ânimo para dar minhas aulas, por isso acho ambiente de trabalho agradável.

Resposta 27 – Ambiente. Acho importante pois ele tem que ser acolhedor para desenvolver um bom trabalho com alegria e amor.

Resposta 28 – Só poderemos desempenhar bem nossa função quando encontrarmos um ambiente de trabalho organizado, limpo, comprometido e que cumpra seus objetivos de forma responsável.

Resposta 29 – Se estou satisfeita no meu trabalho procuro desenvolver da melhor forma possível, “dou o meu melhor”.

Resposta 30 – Toda pessoa deverá ter satisfação ao elaborar qualquer atividade laboral.

Resposta 31 – Satisfação e prazer seria a alegria de estar trabalhando, produzindo e ter a satisfação de estar presente na escola, ser tratado com respeito.

Resposta 32 – É preciso desenvolver empatia com todos a sua volta, responsabilidade, confiança, diminuindo assim o nível de estresse, alcançando assim uma plena qualidade de vida.

Resposta 33 – O fundamental é a empatia, conseguir se colocar no lugar do outro, ter tratamento digno, sem rótulos. Hoje (nos atuais dias) a tecnologia é parceira da 2ª idade, com experiências de consumo; uso de aplicativos e outros.

Resposta 34 – Gostar daquilo que faz. Domínio das atividades. Habilidades nos conteúdos. Espaço e materiais adequados para atividades.

Resposta 35 – Se trabalharmos com tranquilidade (sem pressão) podemos executar melhor nosso trabalho.

Resposta 36 – É o que jamais deveria ter acabado dentro de uma escola. “A educação formal”.

Resposta 37 – Valorização do teu trabalho, reconhecimento pelo teu desempenho.

Resposta 38 – O prazer em trabalhar dá a força e o ânimo para levantar cedo e ir para a escola.

Resposta 39 – Sempre fui uma pessoa “muito” alegre e, hoje, sinto a cada dia a perda dessa alegria por conta do meu trabalho, o qual já “amei” muito.

Resposta 40 – Responsabilidade. Ser um profissional responsável com seus alunos na aprendizagem, na afetividade e na compreensão de seus limites.

Resposta 41 – A cooperação torna o ambiente, prazeroso, diminuiu as dificuldades, eleva a autoestima, acontece a partilha.

Resposta 42 – Comunidade com solidariedade proporciona condição de trabalho adequado com tranquilidade tendo um ambiente favorável para prestação de serviço e crescimento no trabalho.

Resposta 43 – O mais necessário para o convívio social, mas infelizmente o menos usado, pois o mundo competitivo e corrupto, o conceito de respeito com o outro, não tem muita importância.

Resposta 44 – Deve haver sintonia entre os setores, não existe função maior ou menor, todos são importantes pelo bem comum.

Resposta 45 – Harmonia com os relacionamentos interpessoais e com a afinidade, proporcionando os demais fatores seguintes.

Resposta 46 – Amor porque com amor tudo se consegue. É preciso amar as crianças para ter um ambiente de trabalho tranquilo. Para mim todos são importantes.

Resposta 47 – Penso que as cinco expressões são de suma importância, um completando a outra.

Resposta 48 – Sem resposta (em branco).

ANEXO A

ROTEIRO DE ENTREVISTA

TQWL-42 – QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Este questionário objetiva diagnosticar como você se sente a respeito da sua **Qualidade de Vida no Trabalho**. Por favor, responda todas as questões. Se você não tem certeza sobre que resposta dar em uma questão, escolha entre as alternativas a que lhe parece mais apropriada. Nós estamos perguntando o quanto você está satisfeito(a), em relação a vários aspectos do seu trabalho nas últimas duas semanas. Escolha entre as alternativas de cada questão e coloque um círculo no número que melhor representa a sua opinião.

DADOS PESSOAIS

1) Idade: ____ anos

2) Sexo:

Masculino Feminino

3) Estado civil:

Solteiro(a)
 Casado(a)/União estável
 Viúvo(a)
 Separado(a)/Divorciado(a)

4) Escolaridade:

<input type="checkbox"/> Ensino Fundamental incompleto	<input type="checkbox"/> Ensino Fundamental completo
<input type="checkbox"/> Ensino Médio incompleto	<input type="checkbox"/> Ensino Médio completo
<input type="checkbox"/> Ensino Superior incompleto	<input type="checkbox"/> Ensino Superior completo
<input type="checkbox"/> Pós-graduação incompleto	<input type="checkbox"/> Pós-graduação completo

5) Tempo de serviço (em meses) na empresa em que você trabalha: ____ meses

QUESTIONÁRIO

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

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	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito 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	Mais ou menos	Bastante	Extremamente
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 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5
-------------------------	-------------------	--------------------------------------	-----------------	-----------------------

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

Nada 1	Muito pouco 2	Mais ou menos 3	Bastante 4	Extremamente 5
-----------	------------------	--------------------	---------------	-------------------

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

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

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

Nada 1	Muito pouco 2	Médio 3	Muito 4	Completamente 5
-----------	------------------	------------	------------	--------------------

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

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

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

Nunca 1	Raramente 2	Às vezes 3	Repetidamente 4	Sempre 5
------------	----------------	---------------	--------------------	-------------

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

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

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

Nada 1	Muito pouco 2	Médio 3	Muito 4	Completamente 5
-----------	------------------	------------	------------	--------------------

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

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

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

Nada 1	Muito pouco 2	Mais ou menos 3	Bastante 4	Extremamente 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 1	Insatisfeito 2	Nem satisfeito nem insatisfeito 3	Satisfeito 4	Muito satisfeito 5
-------------------------	-------------------	--------------------------------------	-----------------	-----------------------

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

Nunca 1	Raramente 2	Às vezes 3	Repetidamente 4	Sempre 5
------------	----------------	---------------	--------------------	-------------

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

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

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

Nunca 1	Raramente 2	Às vezes 3	Repetidamente 4	Sempre 5
------------	----------------	---------------	--------------------	-------------

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

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

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

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

ANEXO B

APROVAÇÃO DO PROJETO NO COMITÊ DE ÉTICA

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE
PONTA GROSSA - UEPG



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO PARA OS DOCENTES IDOSOS, ATUANTES NA REDE MUNICIPAL DE ENSINO DE PONTA GROSSA - PARANÁ

Pesquisador: VANESSA CAVALARI CALIXTO

Área Temática:

Versão: 1

CAAE: 21591519.0.0000.0105

Instituição Proponente: Universidade Estadual de Ponta Grossa

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 3.591.185

Apresentação do Projeto:

Projeto de Pesquisa:

A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO PARA OS DOCENTES IDOSOS, ATUANTES NA REDE MUNICIPAL DE ENSINO DE PONTA GROSSA -PARANÁ.

Objetivo da Pesquisa:

Objetivo Primário:

Avaliar a Qualidade de Vida no Trabalho dos docentes idosos, lotados na Secretaria Municipal de Educação de Ponta Grossa-Paraná em 2019.

Objetivo Secundário:

Sistematizar o referencial teórico sobre Qualidade de Vida no Trabalho. Analisar o indicador da Qualidade de Vida no Trabalho. Verificar o

entendimento dos servidores públicos sobre aspectos organizacionais, ambientais e comportamentais relativos à sua situação de trabalho. Identificar

os docentes idosos lotados na Secretaria Municipal de Educação. Evidenciar a existência de aspectos de (in) satisfação dos trabalhadores dentro

das instituições de ensino pesquisadas.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Riscos:

Endereço: Av. Gen. Carlos Cavalcanti, nº 4748. UEPG, Campus Uvaranas, Bloco M, Sala 116-B
Bairro: Uvaranas **CEP:** 84.030-900
UF: PR **Município:** PONTA GROSSA
Telefone: (42)3220-3108 **E-mail:** coep@uepg.br

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE
PONTA GROSSA - UEPG 

Continuação do Parecer: 3.591.185

A presente pesquisa não deverá acarretar riscos à instituição escolar. Quanto aos pesquisados, embora eles respondam um questionário sem identificação, preservando o sigilo, eles podem sentir algum constrangimento ao responder algumas perguntas, porém sem risco físico. Ainda, visto que é uma pesquisa de caráter voluntário, os indivíduos podem optar por deixar de participar da pesquisa a qualquer momento, sem qualquer prejuízo com a instituição.

Benefícios:

Os participantes não terão nenhum benefício direto com a pesquisa, mas a pesquisa contribuirá para a investigação da qualidade de vida no trabalho dos profissionais de educação da instituição e, a partir da análise dos resultados, e contribuirá para o planejamento e desenvolvimento de futuras ações de prevenção e promoção em qualidade de vida no trabalho para os docentes idosos.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

A pesquisa ocorrerá em três etapas distintas. A primeira etapa consiste no levantamentos do número de profissionais empregados atualmente nas diferentes instituições escolares municipais, isso se dará através de contato com o setor de recursos humanos da Secretaria Municipal de Educação, após a liberação formal da instituição para o início da pesquisa.

A segunda etapa compreenderá na coleta de dados, em que o pesquisador irá até as instituições escolares e convidará os docentes individualmente a responderem os questionários no seu local de trabalho.

Após a coleta de dados, os mesmos serão tabulados e analisados para a elaboração da dissertação e artigo final.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Em anexo e de acordo com as normas 466/2012 e 510/2016

Recomendações:

Enviar o relatório final ao término do projeto por Notificação via Plataforma Brasil para evitar pendências.

Endereço: Av. Gen. Carlos Cavalcanti, nº 4748. UEPG, Campus Uvaranas, Bloco M, Sala 116-B
Bairro: Uvaranas CEP: 84.030-900
UF: PR Município: PONTA GROSSA
Telefone: (42)3220-3108 E-mail: coep@uepg.br

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE
PONTA GROSSA - UEPG



Continuação do Parecer: 3.591.165

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Aprovado

Considerações Finais a critério do CEP:

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BASICAS_DO_PROJETO_1392812.pdf	26/07/2019 17:22:22		Aceito
Outros	questionariofinal.pdf	26/07/2019 17:21:35	VANESSA CAVALARI CALIXTO	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	projeto.pdf	26/07/2019 17:21:05	VANESSA CAVALARI CALIXTO	Aceito
Cronograma	cronograma.pdf	26/07/2019 17:19:39	VANESSA CAVALARI CALIXTO	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	termodeconsentimento.pdf	26/07/2019 17:17:11	VANESSA CAVALARI CALIXTO	Aceito
Declaração de Instituição e Infraestrutura	declaracaopararealizpesquisacomassinatura.pdf	18/07/2019 17:44:49	VANESSA CAVALARI CALIXTO	Aceito
Folha de Rosto	folhaderostocomassinaturas.pdf	14/07/2019 20:01:56	VANESSA CAVALARI CALIXTO	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

PONTA GROSSA, 22 de Setembro de 2019

Assinado por:
ULISSES COELHO
(Coordenador(a))

Endereço: Av. Gen. Carlos Cavalcanti, nº 4748. UEPG, Campus Uvaranas, Bloco M, Sala 116-B
Bairro: Uvaranas CEP: 84.030-900
UF: PR Município: PONTA GROSSA
Telefone: (42)3220-3108 E-mail: coep@uepg.br